



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS

**TRABAJAR EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS:
MOTIVOS, EXPERIENCIAS Y SIGNIFICADOS DE
EGRESADOS DEL COLEGIO DE PEDAGOGÍA**

TESIS

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN PEDAGOGÍA

PRESENTA

KAREN ALINE VÁZQUEZ PEÑA

ASESOR

DR. ELI ORLANDO LOZANO GONZALEZ



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Agradecimientos

El trayecto de esta tesis fue un camino largo y tardado, sin embargo, dicha investigación no hubiera podido concretarse sin la ayuda de mis padres, quienes siempre me han inculcado que me esfuerce en mejorar día con día. Ustedes siempre serán mi orgullo y mi fuerza en cada obstáculo que la vida me presente, eternamente agradecida de su amor incondicional.

Le externo un eterno “gracias” a mí asesor, el Dr. Eli Orlando, quien siempre tuvo la paciencia y voluntad de apoyarme en este camino lleno de aprendizaje. En cada duda que se me presentaba demostró tener carácter y fuerza de un verdadero asesor, compañero y guía, un docente genuinamente interesado en sus alumnos y con una disposición de enseñar que contagia a cualquiera que lo conoce.

También agradezco a las personas que hoy no están conmigo pero que con sus ánimos, palabras de aliento, apoyo y motivación constante me ayudaron a no tirar la toalla, finalmente, quiero agradecer a mis amigos ya que siempre confiaron en mis capacidades para poder concretar la tesis.

Cada uno de mis acompañantes de este proceso, son y serán una parte fundamental e inolvidable de mi vida, huella tangible de una época estudiantil que engloba un ciclo llamado “egreso”.

Trabajar en el área de recursos humanos: experiencias y significados de egresados de Pedagogía

Introducción.....	1
Capítulo 1. Inquietud, antecedentes y planteamiento del problema	4
1.1 Inquietud: ¿Cómo llegué a mi tema de interés?.....	4
1.2 Antecedentes de la investigación	10
1.3 Planteamiento del problema.....	42
1.3.1 Las empresas en México y sus necesidades formativas	54
Capítulo 2. Fenomenología como fundamentación teórica.....	58
2.1 Comienzos y aportes hechos por Schutz.....	58
2.2 Experiencia (Proyecto, esquema de experiencia y auto explicación).....	63
2.3 Motivos porque y para.....	70
2.4 Significado y relaciones interpersonales.....	73
2.4.1 Hechos e indicaciones.....	74
2.4.2 Sistema de signos.....	80
Capítulo 3. Marco metodológico de la investigación	86
3.1 Introducción a la metodología fenomenológica.....	86
3.2 La fenomenología como investigación cualitativa.....	89
3.3 Valoraciones y características metodológicas del enfoque fenomenológico-interpretativo.....	92
3.4 Instrumentos metodológicos: La entrevista y el cuestionario.....	93
3.4.1 La entrevista fenomenológica como instrumento	93
3.5 Descripción geográfica: México 2020-21	97
3.5.1 La Ciudad de México frente el Coronavirus.....	100
3.5.2 Facultad de Filosofía y Letras.....	101
3.5.3 Colegio de Pedagogía-CU.....	103

Capítulo 4. De lo escrito a lo encontrado: Análisis de resultados	105
4.1 Motivos: ¿Por qué y para qué trabajar en el área de RH siendo pedagoga/o?.....	107
4.1.1 Motivos por qué: ¿Pues a ver qué pasa?.....	108
4.1.2 Motivos para: ¡Vamos por la gerencia!.....	115
4.1.3 Expectativa laboral: ¿será que trabajar en recursos humanos me dará una buena solvencia económica?.....	122
4.1.4 Motivo de contratación: ¿Por qué un pedagogo o pedagoga y no otra licenciatura?.....	129
4.2 Experiencia: Lo que encontré en Recursos Humanos.....	131
4.2.1 Experiencia solicitada: ¿Qué tengo que saber para entrar a RH?.....	132
4.2.2 Experiencia encontrada: Capacitación, reportes, desarrollo organizacional y más.....	134
4.2.3 Experiencia desafiante: De lo desconocido a lo conocido y por conocer.....	143
4.2.4 Experiencia con otros egresados de pedagogía: Yo era el único pedagogo.....	146
4.2.5 La experiencia de los egresados vuelta recomendación: De lo experimentado a lo compartido.....	149
4.3 Mis vivencias, mis significados.....	156
4.3.1 Significado inicial: Yo encontré una asimilación entre la capacitación y dar clases	157
4.3.2 Significados académicos: la parte empresarial o administrativa como lo quieras llamar ¿dónde está?.....	159
4.3.3 Significados implícitos escolares: Lo que aprendo sin esperar.....	166
4.3.4 Significado de clima laboral: esto me hace sentirme útil.....	172
4.3.5 Significados de pedagogía y RH: Puedo decir que mi concepto cambió cuando entré y fui cursando la carrera.....	176
4.3.6 Significado de identidad profesional: No sentí que ejercía la profesión de pedagogo.....	182
Conclusiones.....	187
Referencias bibliográficas.....	192

Anexos

Anexo 1.1

Anexo 1.2

Introducción

Las empresas son las principales fuentes de empleo en gran parte de la Ciudad de México, la finalidad que tienen es el *crecimiento económico...y que este crecimiento sea sostenible... esta sostenibilidad se puede lograr con la sinergia de los diferentes conceptos que integran al desarrollo empresarial* (Delfín & Acosta, sf, p. 201). Un concepto que ayuda a tal desarrollo empresarial es la denominada área de “Recursos Humanos” siendo ésta *la utilización de las personas para lograr los objetivos* (Wayne, 2005, p.4 citado en Llanos&Martínez&Rodríguez (2005, p. 5).

Aunque las empresas tienen tal relevancia en la obtención de empleos, en la oferta académica de la licenciatura de pedagogía en la UNAM pareciera que no se le brinda un papel imperante a dicho sector. Este supuesto surge porque dentro de su página web llamada “Oferta académica de pedagogía” se encuentra un apartado titulado “Situación laboral del egresado” el cual señala que el 56% de los egresados y egresadas opta por laborar en y para un sector privado, mientras que en su apartado “El campo y mercado laboral del pedagogo” -publicado por la misma institución y en la misma página web- no se hace una mención explícita o precisa del sector privado como una opción preponderante para laborar como pedagoga o pedagogo puesto que se prioriza la labor pedagógica en ámbitos como lo son: la investigación, planeación, orientación, asesoría y administración en instituciones educativas. (Oferta Académica, 2021).

Siendo el sector privado un interés preponderante por parte de los egresados, esta investigación pretende centrarse en un área específica, dicho sector es el área de “Recursos humanos”.

Sin embargo, el nicho es muy amplio, así que para disminuir el margen de estudio decidí elegir como población de interés a los egresados del Colegio de Pedagogía en la Facultad de Filosofía y Letras que cursaron el plan de estudios del año 2010.

Con base en lo anterior, aunado a los antecedentes de investigaciones previas que posteriormente presentaré, elegí como objetivo general de esta tesis el conocer las experiencias laborales de los estudiantes egresados de la licenciatura en pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Autónoma de México (UNAM) en el área de Recursos Humanos (RH). Para poder guiar dicho objetivo formule las siguientes preguntas: ¿Cuáles son los motivos que los egresados de la licenciatura de pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM tienen para trabajar en el área de Recursos Humanos?, ¿Cuáles son las experiencias de los egresados de la licenciatura de pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM en el área de Recursos Humanos? y ¿Cuáles son los significados que los egresados de la licenciatura de pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM le dan a sus labores en el área de Recursos Humanos? Para presentar las respuestas encontradas a dichas interrogantes he decidido presentar los siguientes 5 capítulos.

El primer capítulo es el titulado “Inquietud, antecedentes y planteamiento del problema”, aquí abordaré las motivaciones personales que originaron la investigación de esta tesis, presentaré las investigaciones que anteceden la mía y finalizaré mencionando los datos que fundamentan la existencia de una problemática que sobrepasa la mera inquietud personal.

El siguiente capítulo se titula “Fenomenología como fundamentación teórica”, aquí mencionaré el posicionamiento filosófico de la presente tesis y también explicaré los términos denominados como: “experiencia” “motivos” y “significados”.

El tercer capítulo es el “Marco metodológico de la investigación”, aquí presentaré el enfoque metodológico que utilicé para la recopilación de información, las técnicas de investigación y la descripción contextual de la población electa.

En el siguiente capítulo llamado “De lo escrito a lo encontrado: Análisis de resultados” doy a conocer los hallazgos encontrados en las entrevistas y cuestionarios realizados.

Y finalmente, en las conclusiones expreso las reflexiones que hice con base a los resultados que obtuve, así como también comparto las nuevas preguntas de investigación que me surgieron.

1. Inquietud, antecedentes y planteamiento del problema

1.1 Inquietud: ¿Cómo llegué a mi tema de interés?

Al momento de ingresar al Colegio de Pedagogía en Ciudad Universitaria no tenía una idea certera del campo laboral del pedagogo/a, lo anterior resulta algo ilógico y hasta irónico teniendo en cuenta que mi hermana mayor estudió lo mismo que yo. Entré a la Facultad de Filosofía y Letras con la ilusión de ordenar mi futuro y sobretodo comprender por qué lo que yo catalogaba como “lo social” me llamaba tanto la atención, intentando resolver -con cierto recelo- el cómo es que de eso -lo social- se puede trabajar. Mis anteriores preguntas sólo reflejan parte de mi inicio a la adultez y parte de la creación de mi proyecto de vida que aún estaba deambulando.

Meses después de mí ingresó a la universidad pensé que poco a poco me daría cuenta en qué área iba a querer desarrollarme laboralmente pero no fue hasta el último año de la carrera cuando tuve que elegir dónde haría mi servicio social, en mis adentros sabía que esta elección podría ser un parte aguas entre mi vida escolar y mi vida laboral así que revisé detalladamente cada una de las ofertas estudiantiles que estaban publicadas en el SIASS (Sistema de Información Automatizada de Servicio Social) y fue en el programa “Apoyo técnico y Administrativo a Oficinas Centrales del Instituto Nacional Electoral” donde elegí hacerlo.

En el INE aprendí a crear perfiles, ingresar reactivos de conocimientos generales y específicos, crear baterías psicométricas con la herramienta Armstrong, realizar publicaciones internas y evaluar exámenes aplicados a los aspirantes.

Al finalizar mi servicio social supe que el área de Recursos Humanos sería aquello a lo que me quería dedicar pues aunque el departamento en donde realicé dicho trámite escolar no llevará por nombre de manera explícita “Recursos humanos”, “Capital humano” o “Talento

humano” hacia actividades vinculadas al proceso de reclutamiento del personal que iba a ingresar al INE de manera nacional.

Presentí que el haber terminado mi servicio social sería mi introducción por este ámbito laboral, posteriormente de manera animosa me metí a Indeed para revisar publicaciones referentes a “becarios de RH” “becarios de reclutamiento” “becarios administrativos” o “becarios de capital humano”, esto con la intención de leer sus requisitos. En un primer momento me percaté de dos cosas, la primera, que gran parte de las publicaciones eran de empresas privadas y en segunda, que la gran mayoría de los perfiles que solicitaban eran con una formación como “psicólogos” o “administradores” y me preguntaba ¿cómo es que piden otras licenciaturas si yo hice actividades similares a las que solicitan? ocasionando que decidiera arriesgarme -sin importar los requisitos referentes a la licenciatura- a postularme a las vacantes publicadas. Acudí a varias entrevistas pero no me seleccionaban, eso de cierta manera comenzó a frustrarme. ¿Qué me hacía falta? ¿Qué era lo que esperaban de mí? ¿Por qué no me eligieron? Pasé de estar segura de saber lo que quería a cuestionarme sobre mi formación profesional, especialmente en aquello “que me faltaba”, pasé de buscar una buena vacante con un buen horario y salario a buscar cualquier vacante con cualquier horario y salario, todo con tal de aprender aquello que desconocía.

No fue hasta que en un hospital privado que quedaba a cuarenta minutos de mi casa y a veinte minutos de la facultad donde mi conocimiento en RH (Recursos humanos) aumentaría, enseñándome cosas que yo ignoraba, este hospital se llama “San Ángel Inn Sur”, siendo ahí donde se me ofreció una vacante de medio tiempo con una beca quincenal.

El sector salud fue un ambiente nuevo para mí, con base a mi experiencia, tiende a ser un lugar riguroso con todo su personal y eso me ayudó a volverme más disciplinada en el trabajo. Decidí aprender todo lo que me enseñaban, finalizar las prácticas y obtener el comprobante que acreditaba mis conocimientos.

Cuando por fin terminé mis prácticas me sentí feliz porque sabía que una primer prueba estaba superada y que el siguiente paso era comenzar mi tesis para titularme, fue ahí donde acudí a buscar a mi asesor -el Dr. Eli Orlando- y con su ayuda pude pasar de un “tengo ganas de hacer mi tesis acerca de un tema relacionado a Recursos Humanos y pedagogía” a “quiero investigar las experiencias de mis colegas dentro de Recursos Humanos”. Aunque a veces me sentía confundida, mi asesor no dejó de ser paciente conmigo, debo admitir que el tema me pareció importante porque no soy, ni seré la única pedagoga que quiera adentrarse a Recursos Humanos, como egresada considero parte de mi obligación el ser una portavoz para los pedagogos y pedagogas que quieran seguirse preparando o conociendo las actividades que se realizan en RH, ¿acaso otros pedagogos y pedagogas habrán vivenciado algo similar a lo que yo viví? o ¿habrán vivenciado algo completamente diferente a lo mío? Bueno, eso es lo que quiero investigar a continuación.

Antes de empezar a explicar los antecedentes de mi investigación, mencionaré -a manera de introducción- el proceso que me llevó a elegir las lecturas que utilizaría para fundamentar mi tema de estudio.

Como anteriormente lo mencioné, tenía una idea parcial de las actividades que podían desarrollarse dentro de Recursos Humanos pero no pasaban de ser ideas poco fundamentadas. Para comenzar mi indagación sobre el tema de investigación me adentré al buscador “Tesis UNAM” con la esperanza de ampliar mi conocimiento en cuanto a la función del pedagogo y pedagoga en el área de Recursos Humanos, de pronto varias tesis, tesinas e informes aparecieron frente a mis ojos y entre tanta información tuve que crear palabras claves que me orientarán a decidir sobre cuáles (de todas las investigaciones) tendría que elegir. Mis palabras claves fueron cuatro: Egresado de Pedagogía, Campo laboral del pedagogo, Recursos Humanos y Capacitación. Con base en las categorías que elegí, encontré 13 tesis, 4 tesinas, 1 informe y 1 artículo con relación al tema de mi interés.

De manera representativa realicé el siguiente cuadro para dar un panorama más ilustrativo:



Fuente: Elaboración propia a partir de las investigaciones de Tesis UNAM (2020)

En general, la gráfica muestra dos datos relevantes, la primera es que sólo encontré una investigación proveniente de los años 90's, lo que indica que en este siglo XXI los egresados de pedagogía han tenido un mayor interés en incursionar dentro del área de Recursos Humanos y la segunda, el grado universitario más interesado en ese tema son los de nivel licenciatura.

Para aclarar de manera más detallada los datos anteriores, 6 tesis provienen del Colegio de Pedagogía (Facultad de Filosofía y Letras-UNAM), 1 con grado en maestría y 5 en licenciatura, 2 de la Universidad Don Vasco (universidad incorporada a la UNAM) para nivel licenciatura, 2 de la FES Aragón donde 1 es para nivel licenciatura y otra para doctorado, 2 de la Universidad Sotavento, incorporada a la UNAM y proveniente de Veracruz, y 1 de la FES Acatlán, ambas para nivel licenciatura. Los años de las tesis rondan entre el 2004 y el 2019.

Las tesis se encuentran menos actualizadas (1996-2004), 2 provienen del Colegio de pedagogía (Facultad de Filosofía y Letras-UNAM) mientras que tan solo una del sistema abierto y una más de la Universidad Panamericana, todas para alcanzar el grado de licenciatura.

En cuanto al informe (2004) y el artículo (2016) cabe aclarar que el primero proviene del Colegio de Pedagogía (Facultad de Filosofía y Letras-UNAM) para alcanzar el grado de licenciatura y el segundo es un análisis por parte de la Universidad de Granada (España)

Nuevamente de manera más gráfica y para tener una mejor ilustración pondré en una gráfica pastel las universidades de donde provienen mis fuentes de información, en cada paréntesis se colocaron las cantidades de textos revisados y el porcentaje que les corresponde:



Fuente: Elaboración propia a partir de las investigaciones de Tesis UNAM (2020)

Sin duda, el lugar que presenta tener mayor porcentaje de investigaciones realizadas es el Colegio de Pedagogía pues pareciera ser que es uno de los más interesados en conocer las funciones del pedagogo y pedagoga dentro de Recursos Humanos.

Después de las indagaciones en las lecturas de mi interés, procedí a hacer un análisis de las lecturas teniendo como referencia los conceptos antes mencionados: “Egresado de pedagogía”, “Campo laboral del pedagogo”, “Recursos Humanos” y “Capacitación” (puesto que ésta última es un departamento específico perteneciente al área de Recursos Humanos).

Para que a leer las investigaciones o informes no perdiera de vista mi objeto de estudio desarrollé (con apoyo de mi asesor y sugerencia del mismo) un cuadro comparativo con un enfoque cualitativo, las categorías que dividieron dicho cuadro son:

- Título (fuente bibliográfica)
- Objetivo de la investigación
- Ideas principales
- Metodología
- Conclusiones del autor
- Conclusiones propias

De manera más gráfica

Fuente bibliográfica	Objetivo de investigación	Ideas principales	Metodología	Conclusión del autor	Conclusión propia

Fuente: Elaboración propia para el análisis de antecedentes (2020)

Una vez teniendo claro los tópicos centrales de mi investigación y la clasificación de las categorías de análisis, comenzaré a describir los resultados de dichas investigaciones

1.2 Antecedentes de la investigación

El orden que elegí para presentar los resultados de las lecturas hechas, fue -en un primer momento- hacer una separación entre tesis, tesinas, informe y artículo, después separé por años (desde la investigación más antigua hasta la más actual).

Para facilitar la comprensión y orden de las ideas centrales en las investigaciones recabadas, comenzaré con los resultados de las tesis.

La tesis más antigua que encontré fue del en el 2004 titulada *El papel del pedagogo en el área de recursos humanos dentro de la empresa comercial mexicana*, escrita por María del Carmen Narváez, dicha tesis tiene como objetivo principal el informar la experiencia de la tesista como gerente en la Comercial Mexicana del año 2000 a 2002 para conocer, por un lado, las nuevas necesidades del mercado laboral para los y las pedagogas y por otro, conocer su conexión con el currículo del Colegio de pedagogía.

Las investigaciones anteriores tuvieron un interés particular en el área de capacitación, sin embargo, en esta investigación la autora se centra en el reconocimiento de la utilidad de los pedagogos y las pedagogas dentro del área de Recursos Humanos de manera más genérica. Sus actividades no sólo se limitan a realizar capacitaciones, sino también a incorporar la búsqueda continua del logro de los objetivos empresariales. Se encarga tanto de contar con el personal cualificado (eficaz y eficiente) como también de generar estabilidad dentro clima laboral haciendo uso óptimo de técnicas y herramientas para la administración de los recursos.

Para fundamentar lo anterior, la tesista compartió su experiencia como trabajadora de la empresa Comercial Mexicana, utilizó una metodología acción-participativa donde exclama que las actividades específicas que realizaba en su labor como gerente consistían en:

reclutar, seleccionar, contratar, impartir los cursos de inducción e integración del personal de nuevo ingreso, capacitar al personal, elaborar la nómina quincenal y semanal, participar en las inspecciones de Seguridad e Higiene, vigilar la aplicación de la Ley Federal del Trabajo en las relaciones laborales con los empleados, lograr un clima laboral que propicie el autodesarrollo y la comunicación entre jefe-subordinado, administrar los sueldos, inscribir a todo el personal de nuevo ingreso ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, dar a conocer al personal de nuevo ingreso el paquete de prestaciones que otorga la empresa a sus empleados, promocionar al personal para su desarrollo, exámenes médicos, FONACOT, INFONAVIT e impuestos, checar altas y bajas, renovaciones, realizar la correcta aplicación de las herramientas de comunicación y la administración de personal en relación sus horarios, descansos, permisos, autorizaciones de salida, las horas extra, aplicar sanciones y amonestaciones, supervisar a las demostradoras, promotores, empaques y el uso correcto de los uniformes de trabajo, así como también cuidar que las áreas de descanso siempre se mantuvieran limpias y en orden (Narváez,2004 p. 89).

La conclusión de la tesista se enfoca en reconocer que la fuerza y crecimiento empresarial comienza con el personal interno de la misma. Recursos humanos no se limita a capacitar, dentro del área se debe contar con conocimientos legales, administrativos y psicológicos. El pedagogo indudablemente puede participar en recursos humanos, pero necesita especializarse por medio de diplomados, cursos o seminarios y perfeccionar sus conocimientos teóricos volviéndolos prácticos con ayuda de más disciplinas. Se encarga de mediar lo escrito con lo real respondiendo a 4 preguntas claves: qué se aprende, quién lo aprende, por qué se necesita se aprenda y cuándo hay que aprenderlo.

El mundo y la economía hacen del trabajo una necesidad incuestionable, por eso también los y las pedagogas deben tener competencias que los y las ayuden a saber expresar la información de manera coherente y entendible para poder generar acuerdos que conlleven a tener resultados favorables y disminuyan o desaparezcan los errores que puedan suscitarse en la operación laboral.

Después de leer esta tesis puedo añadir que los datos más relevantes para mi tema de investigación son: la necesidad del sentido de pertenencia por parte del trabajador manteniéndolo motivado, comprometido y leal a la empresa para evitar transgresiones, abandonos, quejas, malentendidos y despidos y en el cual un profesionista como el pedagogo o la pedagoga puede participar, dejando nuevamente atrás nuestra mera intervención en temas de capacitación.

Continuando con mi indagación, encontré otra tesis publicada 3 años después titulada *El perfil profesional y el mercado laboral del pedagogo. El caso de la carrera de pedagogía en la UNAM* escrita por Yuceli Ávila (2007), su investigación se orienta a la identificación de ofertas de empleo para el pedagogo, el perfil profesional con el que egresan y el perfil profesional que se le solicita en la empresa. Esta tesis se centra en preguntas iniciales concretas, las cuales son: ¿en qué trabaja un pedagogo?, ¿cuánto salario percibe? y ¿qué les exige el mercado laboral?

Saber dónde y en qué trabajar son dos grandes interrogantes que los egresados nos realizamos al finalizar la carrera universitaria -puestos, horarios, actividades y salarios-, por eso estudiar sobre el mercado laboral del pedagogo es relevante. El primer problema que se nos presenta en cuanto a la búsqueda de empleo dentro de las empresas, es la falta de reconocimiento insigne en cuanto a nuestra práctica profesional.

Principalmente se nos relaciona con la docencia o con el área de capacitación ya que en estos dos terrenos laborales existe la necesidad de mejorar tanto la convivencia de los empleados como sus resultados, por medio de la educación. Sin embargo, de acuerdo con la autora de esta tesis, son pocas las empresas que brindan un papel notorio e importante al área de capacitación pues la mayoría simplifica su labor a acciones mecánicas y poco importantes, en pocas palabras, una pérdida de tiempo. Por lo anterior, los y las pedagogas no debe desanimarse, sino todo lo contrario, con su quehacer deben demostrar la necesidad de reconocer la sensibilidad perteneciente a los trabajadores, es decir, no tratarlos como

máquinas u objetos, más bien, se debe buscar hacerlos sentir aceptados, útiles y valorados por la empresa para así generar resultados óptimos en beneficio de la misma.

Para poder analizar de manera más cautelosa lo escrito en el párrafo anterior, la tesista optó por realizar una investigación con metodología exploratoria, indagando las vacantes publicadas en la Bolsa Universitaria de Trabajo de la UNAM (BUT) durante nueve meses (enero-septiembre de 2004) para posteriormente hacer tablas que recabaran la información de los siguientes tópicos: empresa solicitada, puestos solicitados, actividades desempeñadas y los conocimientos necesarios para la vacante

En los resultados obtenidos se logró identificar que los puestos ofertados a los pedagogos y pedagogas -mayoritariamente- son en las áreas de: docencia, recursos humanos (becario) y capacitación (auxiliar). En dichas vacantes se les solicita que tengan una perspectiva económica, social, política, cultural y filosófica respecto a la educación, así como también que posean facilidad de reflexión para la búsqueda de soluciones y sepan hacer uso correspondiente del material didáctico para la elaboración de programas educativos (Ávila, 2007). De igual manera deben saber trabajar en equipo y aportar propuestas útiles, el conocimiento de metodologías y técnicas de investigación son requisitos necesarios para la planeación y organización de las actividades que se realizarán dentro de la empresa. Los horarios ofertados son tanto de medio tiempo como jornada completa, los salarios son bajos y existe la competencia de varias carreras por un mismo puesto.

Las conclusiones centrales por parte de la autora fueron acerca de la necesidad de especialización y experiencia laboral por parte de los egresados y el conocimiento y dominio de un segundo idioma.

Con esta tesis se puede concluir que el primer lugar donde el pedagogo solicita trabajo es en la escuela, como docente, mientras que el segundo lugar es en Recursos Humanos.

En el caso de Recursos Humanos, la permanencia laboral se ve condicionada por la “eficacia y eficiencia” que presenten tener las y los colaboradores dentro de la misma, es decir, por un lado deben demostrar las habilidades que tienen para la vacante a la cual fueron contratados y por otro, deben tener una actualización e innovación constante en dichas habilidades.

Posteriormente, Olga Medina (2007) publica su tesis: *Competencias del pedagogo en las funciones de la capacitación laboral* donde el objetivo principal de su investigación fue conocer las actividades que hace un pedagogo/a en el área de capacitación, en empresas públicas o privadas, a diferencia de otras disciplinas. Las ideas principales se centraron en la búsqueda permanente que tienen hoy en día las empresas por generar en los empleados un aprendizaje continuo.

La capacitación ayuda a facilitar el aprendizaje, la comunicación y actualización del trabajador en cuanto a los conocimientos que posee, reflejados (muchas veces) en acciones concretas. Cada capacitación posee una gestión propia pero tiene aspectos generales que la hacen fuertemente acreedora a pertenecer exclusivamente al campo laboral del pedagogo/a, pues es éste profesional quien sabe planear y utilizar el material didáctico adecuado para lograr una formación integral del trabajador/a (Medina, 2007). Si bien el proceso enseñanza-aprendizaje está orientado a objetivos empresariales, el pedagogo posee (a diferencia de otras profesiones) una preparación con enfoque humanista con la que intenta facilitar el aprendizaje dirigido hacia las personas haciendo su quehacer con paciencia y reconocimiento, no sólo en aspectos técnicos, también en áreas afectivas, emocionales y cognoscitivas.

Una persona que se siente a gusto y comprometida brinda resultados más favorables -a diferencia de las que no- es por eso que también el profesional quiere motivar a los trabajadores a hacer uso de su creatividad, confianza, comprensión y compromiso). Si las personas sienten placer al aprender, van a querer seguir aprendiendo. Para lograr lo anterior,

la enseñanza referida a la capacitación no se debe ejecutar como sólo una “improvisación”, pues en ella también debe haber estudio, preparación y compromiso por parte de quien la imparte siendo éstos últimos, aspectos que un pedagogo posee dentro de su formación (Medina, 2007).

En el marco metodológico de esta segunda tesis, los sujetos de estudio fueron trabajadores de la Institución Comisión Federal de Electricidad, ubicada en la Ciudad de Uruapan, Michoacán, en la calle Bruselas. Se eligió la investigación descriptiva con enfoque cualitativo, algunas técnicas e instrumentos utilizados fueron la entrevista, la observación y el diario de campo. Los conceptos básicos fueron: pedagogía, características, perfil del pedagogo, educación, aprendizaje, capacitación y pedagogo como capacitador.

Al finalizar la investigación, la autora concluyó que el área de capacitación es un campo laboral perteneciente principalmente a los pedagogos o pedagogas, pues es el profesional que cuenta tanto con conocimientos como con las herramientas necesarias para poder diagnosticar, diseñar, ejecutar y evaluar al personal, de igual forma, sabe manejar grupos y busca generar una participación activa y reflexiva en los participantes, no es un profesional que se conforme o se dé por vencido al no recibir los resultados esperados, ya que buscará de manera permanente rediseñar sus acciones para la optimización de enseñanza hacia el personal.

A manera de cierre de ésta segunda tesis quiero concluir, de manera personal, que los datos más relevantes fueron la necesidad de ampliar la concepción que tenemos los pedagogos y pedagogas en cuanto a nuestro campo laboral y su importancia particular en el área de capacitación, las funciones que desarrollamos dentro de ella se relacionan tanto en las estrategias, métodos y técnicas empleadas, como también, en la necesaria identificación y solución de problemas relacionados con la educación y comunicación que se susciten dentro de la empresa. Para lograr esto nos debemos actualizar constantemente ya que la información cambia de manera impredecible.

Una vez concluida la tercera tesis aquí presentada, me percaté que estaba registrada otra tesis del mismo año y en la cual también se abordan tópicos de mi interés. El título de dicha tesis es *El papel de la pedagogía en la competencia laboral* escrita por Verónica Luján (2007), su objetivo de investigación se centra en el diseño de un curso de capacitación utilizando como referencia la experiencia previa de un curso que impartió en Estafeta Mexicana. A diferencia de la tesis anterior, ésta se centra en tomar en cuenta al público al que se dirige la capacitación, aparte de que amplía el campo laboral del pedagogo a actividades relacionadas a la capacidad de resolver problemas, trabajar en equipo, realizar selección del personal, diagnosticar necesidades empresariales, describir puestos, desarrollar criterios de desempeño, evaluar pruebas psicométricas y apoyar en la detección de áreas de oportunidad para ayudar a los colaboradores a ser más competentes en sus actividades.

Otra temática que nuevamente sale a relucir en esta tesis es la necesidad de actualización constante en la búsqueda y recepción de la información en el sector empresarial ya que los cambios económicos se adaptan a los sistemas de producción, transformando el proceso enseñanza-aprendizaje en algo aún más complejo que la mera instrucción, comprometiendo al pedagogo a saber seleccionar al personal y a saber hacer buenos cursos de capacitación, respetando las categorías laborales a las que se dirigen, ya que cometer una mala selección del personal puede desencadenar complicaciones -algunas veces- irreparables para la empresa.

Dentro de esta tesis se presenta el proceso que realizó la tesista para concretar su propuesta de curso de capacitación. Los sujetos a los cuales se les dirigió dicho curso pertenecen a jefaturas de operación en la empresa Estafeta Mexicana, la metodología utilizada fue constructivista, la técnica fue expositiva y gran parte de su logística se basó en el modelo de competencias.

Al finalizar su ejecución, la autora concluye que es menester reconocer que los cambios exigidos por la globalización hacia las empresas no sólo las afectan a ellas, sino también al personal que labora dentro de las mismas, esto se debe a que entre más cambien los requisitos del puesto, también van a cambiar o acrecentar las competencias solicitadas a los trabajadores.

Con base en esta tercer tesis puedo concluir sobre la paradójica necesidad de acostumbrarse al cambio para poco a poco cambiar con menos dificultad, sin embargo, un cambio no dura mucho tiempo o no lo hace con eficacia si las personas no escuchan a su equipo, sus intereses y sus motivos, brindándoles la importancia y relevancia que merecen. Por un lado los y las pedagogas tienen la responsabilidad de lograr que el personal tenga los conocimientos necesarios para cumplir con sus deberes, mientras que a la vez también es un investigador permanente que busca generar en los trabajadores y en sí mismo, un desempeño favorable, continuo o acrecentado que dé resultados a corto y largo plazo a la empresa.

La última tesis que encontré del año 2007 es la titulada *Realidad laboral del pedagogo en el ámbito empresarial* de María Alba Rivera, su objetivo principal fue conocer las causas del por qué las empresas contratan a pedagogos, la metodología empleada posee un enfoque cualitativo, se basa en el método etnográfico de tipo descriptivo y trabajo de campo. Los sujetos que participaron en su investigación fueron gerentes de las empresas privadas como: el Hotel Plaza, Comisión Federal de electricidad, La Modelo de Uruapan y un taller de Corte Reliable Cutting de Irving Texas, además de diez pedagogos egresados de la Universidad Don Vasco de Uruapan, Michoacán.

Su marco teórico se basó en el fundamento de que las organizaciones buscan coordinar las actividades del personal perteneciente a ella para que hagan bien su trabajo y se cumplan los objetivos propuestos. Las metas se cumplen gracias a los Recursos Humanos, ellos son los recursos más importantes que tienen, ya que aportan producción, talento, creatividad y

dinamismo a la empresa. El personal tiene que estar bien seleccionado pues un buen personal significa un buen desarrollo.

Los y las trabajadoras que laboran en una empresa necesitan tener los conocimientos que los hagan aptos y aptas para poder ejecutar las funciones para las que fueron contratados y contratadas. En este mundo globalizado la formación de la persona contratada no cesa cuando firma el contrato puesto que debe seguir actualizándose y preparándose continuamente.

Es justo por esta necesidad de formación continua que el área de capacitación no tiene fin. La capacitación se encarga de desarrollar o potenciar las habilidades necesarias en los trabajadores para cada área en específico de la empresa y así prevenir y evitar accidentes dentro de la misma, por eso se vuelve necesario convencer a los empleados que más allá de un contrato, su voluntad debe estar con el de la empresa, sus conocimientos deben estar siempre a disposición de ella y en boga de ayudar en su mejoramiento. Pero, una buena producción necesita una buena preparación y una correcta comunicación de información, siendo ahí donde 3 preguntas centrales protagonizan la labor pedagógica, las cuales son: ¿cómo comunicar información? no todos los profesionistas saben hacerlo de manera dialógica, ¿cómo saber las necesidades o el motivo de falla en una empresa?, ¿cómo no disociar el ser del deber ser? Los pedagogos y las pedagogas se forman para intentar responder esas interrogantes de manera fundamentada. Solo ellos –los y las pedagogas- mejor que nadie, puede intervenir en esta área (capacitación). No sólo por sus conocimientos técnicos, también por los afectivos ya que tiene interés por el servicio social, sensibilidad, atención a problemas psicosocioeducativos, atracción por la búsqueda de resolución de problemas y habilidades como pensamiento crítico que le ayuda en el reconocimiento de las necesidades educativas para llegar a una conclusión e intervenir dependiendo el contexto (Rivera, 2007).

Dentro de las conclusiones de la tesis está que la y el pedagogo se conforma con la docencia y no busca otras áreas, reconociendo que los pedagogos y las pedagogas saben hacer todo lo que se pide en capacitación, principalmente en lo relacionado con la recolección y análisis de información, sabiendo establecer objetivos y supervisar los proyectos. Aunque en algunos aspectos nos falte experiencia o la necesidad de pagar diplomados, es parte de la actualización insaciable que el mercado laboral exige, volviendo necesario que aprovechemos la formación investigativa que nos forja la facultad para crear y sustentar nuestro quehacer.

Un año después, en 2008, Brenda Téllez publica *La expectativa laboral del estudiante de la Licenciatura en Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM y el panorama actual del mercado de trabajo para el pedagogo*, en esta tesis se busca conocer las expectativas laborales (puestos, lugares y salarios) de los estudiantes de la Licenciatura en Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de 8º semestre correspondiente al periodo 2008 (enero-junio 2008), la metodología utilizada fue investigación teórica y de campo. Se aplicaron 170 cuestionarios, estuvo integrado por 21 preguntas específicas que se concretaron en recabar datos precisos (semestre cursado, edad, sexo, situación económica actual, motivos, definición de Pedagogía, elección de optativas, opiniones personales del perfil de egreso, planes a corto plazo, aspiraciones y reconocimiento laboral). Después de realizar la investigación, la autora pondera en la necesidad de formar pedagogos y pedagogas que sientan que su labor es importante. Dentro de sus habilidades necesita ser un profesionalista analítico y conocer el marco legal en cuanto a políticas educativas, así como también saber identificar deficiencias y buscar la solución de dichas deficiencias con investigaciones actuales generando propuestas acorde a las necesidades con enfoque humanista. En cuanto a sus pretensiones salariales rondan entre \$10,000.00 y \$6,000.00 pesos mensuales. Sin embargo, las bolsas de empleo -en su mayoría- ofrecen aproximadamente \$7,309 para un pedagogo titulado (Téllez, 2008).

Dicha tesis remarca que las vacantes publicadas solicitan a un profesional que le guste la investigación e incremente sus destrezas con facilidad. También menciona que en algunos empleos se sustituye o se prioriza a otras carreras distintas a la pedagogía por su desconocimiento en cuanto al alcance de las funciones que puede llegar a tener, incluso algunas carreras llegan a ganar más en el área de Recursos Humanos, sólo por estudiar otra disciplina. Sin embargo, también hay empresas que poco a poco reconocen la importancia de su función en áreas como capacitación, reclutamiento y selección, planeación, entre otras.

A manera de conclusión, la autora hace hincapié en la necesidad de un salario digno y una mayor relevancia empresarial para las y los pedagogos, también comenta que se requiere contar con una mejor formación práctica en la carrera de pedagogía ya que los y las estudiantes reconocen que poseen una formación teórica suficiente pero con formación práctica deficiente. La educación empresarial representa un desafío cívico/moral por la necesidad de fomentar y tener un sentimiento de permanencia, pertenencia, respeto y compromiso por parte de los miembros o colaboradores contratados hacia la empresa.

Lo más relevante que encuentro en esta tesis para mi tema de investigación es la necesidad acrecentada por el dominio de otra lengua y conocimientos de cómputo hacia el personal que solicitan las vacantes de trabajo, así como también la obligación de fomentar en nosotros, los pedagogos y las pedagogas, una identidad no sólo académica sino, también empresarial.

Tres años después, en 2011, María Dolores Jiménez publicó *Recursos humanos y capacitación: una visión pedagógica desde la experiencia laboral*. En esta tesis, a diferencia de las anteriores, se tiene como objetivo proponer contenidos curriculares a la asignatura de pre-especialidad en capacitación de la carrera de pedagogía en la FES Acatlán de 7mo semestre. Dichos contenidos buscan ser útiles en cuanto a las necesidades del mercado laboral.

Los ejes centrales de la propuesta son, en primer lugar, saber qué tipo de actividades debe realizar el pedagogo con relación al área de capacitación, y en segundo lugar, conocer si tienen los saberes requeridos para competir con otras licenciaturas que buscan el mismo puesto. La metodología utilizada para efectuar la propuesta fue la recopilación documental (ofertas de empleo) y observación participante (entrevista con 22 alumnos de la FES Acatlán).

En su marco teórico menciona la ley de oferta y demanda laboral donde la empresa representa la vía principal de acceso al empleo, dentro de la misma se encuentra el área de Recursos Humanos y su labor es por un lado revisar el comportamiento y rendimiento del personal y por el otro por el otro, busca “alinear las políticas de RRHH con la estrategia de la organización, lo que permitirá implantar la estrategia a través de las personas” (Venegas, 2011, p. 4). Dentro de recursos humanos se encuentra la capacitación, que pretende incrementar aptitudes y conocimientos del trabajador de manera eficiente, técnica e impersonal. La autora menciona que la capacitación se divide en 5 procesos: planeación, organización, ejecución, evaluación y seguimiento, en dichos procesos los y las pedagogas son los profesionistas que mejor puede realizarlo, puesto que posee un nivel de observación y análisis diferente a otras carreras. Esto se debe a que las materias recibidas en su formación los ayudan a desarrollar habilidades que otras disciplinas no poseen, sin embargo, falta que las y los pedagogos valoren su profesión para que no sientan miedo o incapacidad al solicitar empleo.

La autora considera indispensable integrar una educación más competente y realista a la preespecialidad de capacitación, puesto que los empleos cada día se vuelven más competitivos por el elevado número de licenciados que egresan y la escasa oferta de empleos que se ofrecen al profesionista ya que entre más demanda haya y poca oferta se brinde, los licenciados mejores preparados serán los seleccionados.

A manera de conclusión puedo destacar la importancia de estudiar las necesidades o experiencias de los egresados y las nuevas competencias solicitadas por las empresas hacia los pedagogos para que tengamos una mejor inclusión laboral. La sobreoferta no debe sentirse como un obstáculo, sino como una oportunidad para conocer carencias y buscar su disminución.

La siguiente tesis corresponde al año 2012, titulada como *Guía de estrategias didácticas para la capacitación en el ámbito laboral* de Lisandro Hernández, la consideré importante para mi investigación porque aunque su objetivo fue presentar una propuesta de guía para la capacitación laboral con uso de estrategias didácticas que se encaminan a la disminución del bajo rendimiento laboral dentro de la empresa, tiene un dato relevante para mi objeto de estudio, puesto que pone gran énfasis en la labor educativa y comunicativa que posee el profesional de pedagogía dentro de la empresa, dice que no solo es una persona analítica, también es armonizadora ya que se encarga tanto de escuchar al personal en cuanto a sus necesidades y opiniones como también en la promoción de acciones participativas, colaborativas y colectivas para la solución de los conflictos.

Esta guía tiene un diseño cuasi-experimental, descriptivo y correlacional, el estudio incluye 12 empresas en donde se tomó una muestra probabilística de 20 empleados (responsables o directivos) y se les aplicó un cuestionario de 13 preguntas, las cuales se analizaron de manera estadística e interpretativa. Dentro de las empresas que participaron se encuentran ADO, Capufe, Grupo Montosa, Comercializadora Cader, Mercado Soriana, Pepsi, Coca Cola, Kimberly Clark, Bimbo, Telmex, Sabritas, PEMEX.

Una vez finalizada la investigación se concluyó que el pedagogo es el profesional capaz de crear y actuar con las técnicas adecuadas para relacionarse y capacitar al personal, pues la mayoría de empresas no tiene un esquema de trabajo estructurado ni tampoco estrategias, técnicas y dinámicas que permitan fluidez, participación activa y motivación en los trabajadores. El autor también recalcó que las capacitaciones no deben ser espontáneas o

temporales puesto que dadas de esa manera no dan resultados efectivos y satisfactorios, no sólo una mala capacitación puede llevar al colapso a una empresa también lo puede hacer una mala organización dentro de la misma. Cada vez que la empresa crezca, el área de recursos humanos aumenta su complejidad y se deben pensar en acciones que conlleven a evitar perder esfuerzo, tiempo y dinero. El autor menciona que en México falta un departamento dedicado a la capacitación, de igual forma, menciona que falta tener mayor interés en esa área siendo ésta la encargada de buscar y preparar al personal acorde a lo que la empresa necesite.

En 2013, Lilibian Torres aportó un nuevo giro para estudiar en el campo laboral del pedagogo, pues decidió enfocarse en la identidad. Su tesis se titula *El acercamiento al campo laboral como elemento en la construcción de la identidad profesional de los estudiantes que cursan la licenciatura en Pedagogía en la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM. Análisis de la generación 2009-2012* y en la cual analizó el acercamiento al campo laboral de los alumnos que cursan el octavo semestre de la licenciatura en Pedagogía en la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM, en dicha investigación aportó elementos que constituyeron la conformación de su identidad profesional. En la investigación participaron 50 alumnos de la generación 2009-12 que estaban cursando el último año de la licenciatura, se utilizó la metodología cualitativa (cuestionario y encuesta) como técnica para recolectar datos, con enfoque constructivista. En esta tesis se reconoce el papel de la pedagogía como una disciplina dependiente a las necesidades del empleo, haciendo énfasis en la teoría del capital humano, donde el sujeto, sus conocimientos y habilidades representan un valor económico.

Se menciona que la falta de empleo observada en siglo XX se interpretaba como una deficiencia en la formación universitaria. Una de las causas más significativas del desempleo, era la falta de sincronía entre lo que se aprende en la escuela y los saberes objetivados. Las prácticas laborales crean una comunidad donde se da un intercambio de comunicación y reconocimiento por parte de unos con otros, a este intercambio la autora lo llama “interacción de identidades”. La identidad y las prácticas representan un conjunto

entrelazado, unión que los egresados de la carrera de Pedagogía debemos reconocer y fortalecer en nuestras prácticas para fortalecer nuestra identidad puesto que existen condiciones sociales que generan debilidad en nuestra práctica.

Para la autora, las preguntas centrales en su investigación son: “¿cómo realmente nos socializamos con la profesión, cómo nos formamos, dónde aprendemos realmente el sentido de nuestra práctica cotidiana, qué o quién guía y orienta nuestra práctica profesional?” (Ibarrola, M. 2005, citado en Torres, 2013, p.71).

Lo más relevante de esta tesis para mi investigación se relaciona con las experiencias expuestas por parte los pedagogos y las pedagogas en cuanto al mercado laboral. Los y las egresadas comentaron que les representaba en sí mismo un orgullo para su ingreso laboral el haber salido de UNAM, de igual forma, definieron la profesión de la pedagogía como humanista y ética, con gusto por la investigación, planeación y creación de planes y programas de estudio relacionados con las necesidades de la sociedad. En dicha tesis mencionaron que gran parte de sus intereses para la realización de su servicio social o prácticas profesionales se relacionó con la elaboración de manuales, detección de necesidades, capacitación, logística, entre otras.

Una tesis más, del mismo año, se titula *Estudio sobre la inserción laboral del licenciado en Ciencias de la educación* de Claudia del Carmen García (2013), dicha investigación se centra en las experiencias y opiniones que los egresados de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco tienen en cuanto a su inserción laboral. El proyecto de investigación fue documental y de campo, se desarrolló con un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo) tomando en cuenta la opinión de los egresados como empleadores de una empresa mediante la aplicación de encuestas.

De la investigación se puede destacar que en la actualidad existen tasas de desempleo muy amplias, mientras que el hecho de ser contratados exige cumplir con horarios alargados,

inestables, con bajos salarios y pocas prestaciones. Por lo anterior, el concepto de empleabilidad se vuelve menester, ya que dicho concepto es el estudio de la vinculación entre educación e inserción laboral (García, 2013). La trayectoria de los egresados ayuda a verificar cómo se adaptan al empleo y conocer si se sienten a gusto realizando las actividades que se les solicitan. Al realizar las encuestas se tuvieron resultados interesantes, las respuestas de los egresados, en su mayoría, consideraron de importancia y relevancia la formación universitaria recibida, también reconocen que la labor pedagógica trasciende el área escolar. Sin embargo, la gran mayoría de las personas encuestadas no trabajaban en áreas acorde a la licenciatura de pedagogía y la mayoría no se había titulado.

Aunque la tesis se centra en la experiencia general de los egresados de dicha universidad, este escrito ayuda a mi investigación a fundamentar que darle voz a los ex estudiantes es importante para conocer sus experiencias e historial laboral, puesto que no hay que olvidar que el ingreso a la universidad debería de brindar una mejor oportunidad profesional y económica a los egresados.

De manera más particular, la tesis *Actitudes y aptitudes que son necesarias para el desarrollo de los pedagogos en el área de recursos humanos en el ámbito empresarial privado* publicada en 2014 por Katia Valencia tuvo como objetivo identificar las actitudes y aptitudes relacionadas con algunos egresados del Plan de estudios de 1966 de la licenciatura en Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM, que han trabajado en el área de Recursos Humanos en empresas privadas. La metodología en un primer momento fue documental e indagatoria, se retomaron lecturas relacionadas al tema y se revisó el portal de trabajo en la Bolsa Universitaria; en un segundo momento la autora aplicó cuestionarios a una muestra de egresados de dicha facultad y utilizó la estrategia “bola de nieve” para conocer sus experiencias en ese ámbito laboral.

Como marco teórico se recalcó que los cuatro pilares de la educación son aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser.

Para trabajar en una empresa se requiere que los empleados sean eficientes y para serlo se necesita de la educación y cooperación de los miembros que pertenecen a ella, es necesario que todos posean los conocimientos necesarios habiendo una interconexión entre las habilidades que el o la colaboradora tienen y que sus valores y actitudes estén acorde a la cultura de la organización, siendo la capacitación aquella que ayuda a fortalecer la primera.

El mercado laboral y las empresas viven en una inestabilidad constante y el trabajar en medio de la incertidumbre no es culpa del trabajador pero sí es su responsabilidad el saber afrontar los acontecimientos que se le presenten para saber enfrentarlos debe tomar en cuenta los aciertos y las fallas que puedan generar sus acciones, logrando anticiparse a eventos o errores futuros.

Para que la o el empleador se comprometa a tomar las mejores decisiones dentro de la empresa debe reconocerse que no sólo posee atributos cognitivos sino también emocionales, por lo anterior es por lo que el pedagogo/a y su formación humanista lo hacen ser el profesional más adepto para atender las necesidades técnicas o de formación solicitadas y la habilidad interpersonal con las personas. Ejemplo de las actividades que puede realizar en RH son la relacionadas con la administración de Recursos Humanos, la selección e inducción del personal, en la capacitación, en el análisis de las características de los puestos, en evaluación de las necesidades educativas del personal; en el diseño, ejecución, desarrollo y seguimiento a programas de educación laboral, en la elaboración del material didáctico, en la impartición de cursos y en el diagnóstico de las necesidades de educación para el trabajo.

Después de que la tesista realizó las entrevistas a los egresados, concluyó que a la mayoría les cuesta trabajo diferenciar entre sus actitudes y aptitudes. Esto puede generar complicaciones a los egresados en cuanto a la realización de un autoanálisis tanto personal como grupal en el sector laboral.

Los entrevistados añaden que las habilidades más importantes de un pedagogo en el área de recursos humanos son el aprendizaje continuo, adaptabilidad, comunicación oral, trabajo en equipo, actitud propositiva, tolerancia, actitud crítica, empatía, trabajo bajo presión, creatividad y la buena relación interpersonal que pueden generar dentro del trabajo, sin embargo, en las debilidades se encuentran falta de liderazgo, desconfianza ante las capacidades, carencia en conocimiento de pruebas y una mala gestión de tiempos para lograr los objetivos propuestos (Valencia, 2014)

Lo anterior nos lleva a concluir -nuevamente- que los cursos o diplomados son necesarios para el fortalecimiento laboral del pedagogo, sin importar el giro empresarial, el aprendizaje continuo es indispensable.

La siguiente tesis se titula *El perfil profesional del licenciado de pedagogía de la UNAM, su pertinencia en el mercado laboral : la perspectiva de sus egresados* de Juan Aguirre publicada dos años después de la tesis antes mencionada (2016), su objetivo es proponer una reelaboración del perfil profesional de pedagogía con base en sus experiencias y exigencias laborales, para esto el autor investigó el programa vigente de la licenciatura de pedagogía en tres sedes (Aragón, Acatlán y CU), se establecieron diferencias en su formación profesional y se revisaron datos estadísticos en cuanto a su inserción laboral. Dicha tesis fue una investigación cualitativa y cuantitativa, se utilizó la teoría fundamentada, el comparativo constante y el muestreo teórico. Para finalizar se hicieron entrevistas semiestructuradas donde se indaga la experiencia y significados dados por los egresados en cuanto a las habilidades y actitudes adquiridas en la universidad para la incorporación al empleo.

En el marco teórico de dicha tesis, la pedagogía se concibe como la disciplina encargada de mejorar las prácticas educativas y formativas del hombre, sus funciones son comprender, explicar, evaluar e intervenir para fortalecer y mejorar los procesos educativos. Una vez teniendo claro lo anterior, se teoriza que los egresados salen de la licenciatura con

competencias como: flexibilidad, gusto por la innovación educativa, facilidad para trabajar en equipo, competencia comunicativa, resolución de conflictos, entre otras. Sin embargo al solicitar empleo se encuentran con un problema, lo aprendido no se completa con lo solicitado. Aunque sus competencias son muy favorables para áreas como capacitación, gestión educativa, desarrollo curricular, comunicación educativa y docencia, no cuentan con los conocimientos necesarios en entornos virtuales, de computación o marketing, generando en los egresados una carencia en su preparación en un mundo donde la preparación es el hilo delgado entre ser contratado o no.

A manera de conclusión, los egresados (a diferencia de otras tesis) tienen un grado alto de insatisfacción en la obtención de empleo y desagrado con la gran limitación que se le da exclusivamente para trabajar como docente.

La última tesis por presentar se titula *Las empresas privadas como espacio laboral del pedagogo* del año 2019 por Yerlín Heredia Rojas, su objetivo principal es reconocer los requisitos, motivos, actividades, condiciones, beneficios, razones y las necesidades que tienen las empresas privadas para contratar a un pedagogo o a una pedagoga. La metodología que se utilizó fue documental, se indagó en diferentes planes de estudios y se exploró en páginas de empleo ofertadas al pedagogo/a. También se hicieron entrevistas no estructuradas a empleadores en empresas privadas y de manera general se hizo un cuestionario en línea dirigido a pedagogos que se encuentren laborando en recursos humanos.

El marco teórico se centra en el concepto de Pedagogía Laboral, definida en España y Argentina como “la disciplina que analiza las interacciones entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo” (Pineda, 2002 citado en Heredia Yerlín, 2019, p. 79). En particular se analiza la labor del pedagogo como profesionalista empresarial, definiendo su función como encargado de formar al personal para “coadyuvar a solucionar la problemática educativa, tanto desde el análisis teórico como en la práctica” (Durán, 2002 citado en Heredia Yerlín,

2019, p. 27) interviniendo en las siguientes actividades: “planeación, diseño, asesoramiento, investigación, organización, gestión, supervisión, evaluación, formación, desarrollo de recursos, entre otras” (Rubí, 2002 citado en Heredia Yerlín, 2019, p. 28). El texto se enfoca en la labor del pedagogo en dos áreas, la primera perteneciente a la administración de recursos humanos donde selecciona e induce al personal a la organización, analiza las características de los puestos, evalúa las necesidades educativas del personal; diseña, ejecuta y da seguimiento a programas de educación laboral, y en la segunda, perteneciente al área de capacitación, donde diagnostica las necesidades de educación para el trabajo, elabora los programas y materiales, imparte cursos y supervisa el proceso enseñanza-aprendizaje en empresas públicas y privadas, tales como editoriales, bancos y en instituciones de los sectores: agropecuario, comercial, industrial, de servicios y de salud.

Una vez realizado el marco teórico y la investigación, la autora concluyó que las empresas requieren de los pedagogos debido a su sensibilidad y humanismo con las personas, así como por 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”. También -al igual que las anteriores investigaciones- menciona la necesidad de que los y las pedagogas tomen cursos o diplomados para su especialización. Por otra parte, en la opinión de los pedagogos/as mencionan contar con la formación necesaria para laborar en Recursos Humanos mientras que una minoría la ve irrelevante y poco funcional.

Para lo que concierne a mi investigación, lo más relevante de esta tesis fue el reconocimiento relativo hacia la práctica de las y los pedagogos por parte de la empresa, es decir, sólo algunas empresas ven al profesional como un facilitador para la comunicación, mientras que otras no perciben como relevante su participación.

La relación empresa-pedagogo ya no representa una dicotomía, puesto que justo su unión se convierte en una acción apremiante para la extensión del campo laboral del pedagogo/a.

No sólo las tesis ayudan a confirmar dicha necesidad, también hay tesinas que se han concentrado en la reflexión de dicha temática, es por esto que procederé a presentar las tesinas.

Siguiendo el mismo orden que las tesis, comenzaré por presentar la tesina más antigua, titulada: *Proyecto pedagógico de la creación de un área de recursos humanos, la función de capacitación: análisis de un caso* presentado por Gonzalo Mucharraz y Cano en el año de 1996. Pese a que proviene del siglo pasado, la considero relevante para mi investigación por su objetivo de intentar erigir la importancia de la capacitación dentro de la empresa y dar a conocer un caso real para ampliar los conocimientos y búsqueda de mejoramiento del área. El método de investigación utilizado es el enfoque descriptivo, teniendo como referencia la historia y desarrollo del factor humano de la empresa Stuco S.A.

Como base teórica se encuentra el reconocimiento del ser humano como indispensable para la producción y prevailecimiento de la organización, la idea de “formación para la empresa” es relevante por la necesidad de satisfacer e intercambiar conocimientos y servicios entre los trabajadores, haciendo de los objetivos y la perfección de su labor una constante de elementos que rigen el “saber hacer”.

Entre los conocimientos y las metas hay una brecha impregnada de valores, virtudes, habilidades y actitudes tanto técnicas como intelectuales por parte de los empleados, es por eso que la labor de la capacitación requiere de un profesional que tenga una visión compleja de la educación, logrando atenderla de manera cuidadosa. El pedagogo/a posee ese perfil y puede ser de gran ayuda para capacitar al personal de manera integral, sus actividades se relacionan con: la detección de necesidades, conocimiento de puestos y áreas por atender, elección de técnicas y estrategias, informes, planeación, elaboración de programas, seguimientos y ejecución de objetivos, haciéndose preguntas relacionadas con ¿qué tengo? y ¿qué quiero lograr?

A manera de conclusión, el aprendizaje continuo tiene sus connotaciones imperantes dentro del mundo globalizado provocando que la retroalimentación y el trabajo en equipo se vuelvan una simbiosis, la técnica y la confianza de los participantes son aspectos relevantes por la necesidad de voluntad de parte del trabajador hacia la empresa, ya que sin ella no se pueden lograr los objetivos planteados. La capacitación sin el compromiso por parte de todos los involucrados, se vuelve banal.

Después de dicha investigación, tuvieron que pasar poco más de diez años para que en 2009 se escribiera *Identidad y práctica profesional del pedagogo: Elementos clave para una eficaz inserción laboral* por Karla Rojas, donde se intenta describir y reflexionar sobre la identidad del pedagogo en pleno siglo XXI y cómo es que esta identidad influye en su práctica profesional. Su metodología fue mixta con alcance descriptivo, se utilizó el diseño de estudio de caso y los personajes que participaron fueron 12 alumnos del 8º semestre de la carrera de Pedagogía del SUA de la UNAM, generación 2005-2008, sus ocupaciones variaban: 5 estaban relacionadas con el ámbito educativo, 6 no y 1 de ellos no laboraba.

Nuevamente en la tesina se retoma el tema de la identidad como centro de atención para conocer el ámbito laboral del pedagogo, aunque el objeto de estudio de la educación sea vista desde una perspectiva amplia y multidisciplinaria, la docencia, como herencia histórica, se vuelve nuestro quehacer de manera casi unidireccional. Sin embargo, los conocimientos que se brindan por parte de la universidad también pueden orientar a las técnicas didácticas, propuestas educativas, investigación, solución de problemas con enfoque humanista, intervención educativa y detección de problemas, haciendo no sólo de la escuela un lugar disponible para trabajar puesto que hay más lugares que valoran esos saberes como por ejemplo: empresas, museos, hospitales, ONG, instituciones de asistencia privada y pública o centros de readaptación social, entre otros. En la indagación hecha por la autora se puede concluir que en su mayoría, los egresados de pedagogía se vinculan en áreas de capacitación, administración, recursos humanos, orientación o investigación. Las habilidades que se les solicitan son capacidad de análisis, crítica, reflexión, innovación, trabajo en equipo y manejo

de nuevas tecnologías de información, lo anterior es importante para mi investigación porque destaca las nuevas áreas de interés por parte de las y los pedagogos y las capacidades que se les están exigiendo.

A manera de cierre, cabe mencionar que la autora considera de gran importancia poner atención a los contenidos del plan de estudio del colegio de pedagogía en la UNAM para lograr volverlos más competentes, guiar a la investigación más allá de la pura revisión de autores enrevesados o sin aparente vigencia a investigaciones prácticas sobre el mercado laboral del pedagogo, promoviendo que los estudiantes indaguen en ofertas y ferias de empleo, conociendo los requisitos que se les demandan y saber si satisfacen las necesidades que se están buscando de manera personal.

En el mismo año, se escribe la tesina titulada *La formación del Pedagogo de la UNAM y su incursión en el campo laboral de la capacitación* por Perla Sandoval (2009), la autora tiene interés en argumentar por qué un pedagogo puede laborar como capacitador en el departamento de Recursos Humanos, la metodología utilizada para su investigación fue meramente documental. Se revisó el marco legal y documentos acerca de la historia sobre el origen de la capacitación en México y sobre el aprendizaje para adultos, así como también el plan de estudios de la UNAM del Colegio de pedagogía.

Como marco teórico se consolida a la pedagogía como aquella que “estudia de forma sistemática el fenómeno educativo; ésta, reconociendo su objeto, atiende a los ámbitos filosóficos, científicos, metodológicos y técnicos de la educación” (Duran Ramos, 2012 citado en Sandoval, 2009, p. 14).

Dentro de sus aspiraciones laborales se encuentra la empresa, siendo ésta una organización basada en jerarquías y relación jurídica. La pedagogía y la empresa son una relación relativamente nueva y han surgido términos recientes para atenderla, ejemplo de eso es el concepto de “pedagogía laboral” que estudia la relación existente entre la educación y el

trabajo, orientada hacia la formación del adulto para su permanencia y desarrollo dentro de la organización, Pineda Herrero “Identifica dos tipos de relación entre educación y trabajo, siendo una de carácter inicial y otra de carácter continuo. La primera se refiere a la preparación de la persona para ejercer una profesión y la segunda hace referencia a la actualización de saberes de todo tipo” (Sandoval, 2009, p. 48).

Lo anterior hace evidente que la flexibilidad de las habilidades por parte de los trabajadores es un requisito casi indispensable y la capacitación tiene la obligación de hacerle frente, muchos de los problemas que se suscitan dentro de la empresa son solucionados con su ayuda (capacitación) puesto que se detectan los motivos de insuficiencia laboral. Gran parte de esos motivos son la carencia de conocimientos o habilidades por parte de los empleados haciendo de la enseñanza y el aprendizaje un puente reparador entre la comunicación, producción y la satisfacción de los miembros.

Aunque la capacitación se encarga de ayudar en la solución de conflictos internos, es necesario hacer hincapié en que no es el único medio para lograr el fin, dentro de la empresa existe un área aún más extensa de la cual la capacitación forma parte de manera parcial pero no total, dicha área es Recursos Humanos, su función es organizar a la empresa para que todos los miembros respondan a las necesidades suscitadas de la mejor manera, logrando tener eficacia y eficiencia dentro de la misma.

Una vez aclarado lo anterior, la siguiente interrogante es ¿quién es el profesional más apto para desarrollar las labores que le conciernen al área de capacitación? Las universidades preparan a sus estudiantes para enfrentarse a un mercado laboral, el plan de estudios de la UNAM, específicamente del colegio de pedagogía hace a sus egresados funcionales para ser capacitadores pues existen materias y optativas que ayudan de manera indirecta a conformar esta formación empresarial. Sin embargo, también se necesita de una formación propia orientada a una búsqueda personal de especialización o actualización de la información para hacer de los egresados, personas altamente apropiadas para ejercer y

volverse competentes de manera completa en el área de capacitación, dentro de las posibilidades para lograr vigencia en nuestra práctica de manera efectiva son con el apoyo de cursos, diplomados o el estudio de otra licenciatura.

A manera de conclusión es menester reconocer que si bien la capacitación es un área liderada por pedagogos, sus logros sólo son posibles con el apoyo de los trabajadores. Se necesita de innovaciones constantes para enfrentar los cambios a nivel global y si bien, para algunas empresas no es relevante gastar en la constante labor de enseñanza hacia sus trabajadores, para otras, es de gran interés su formación puesto que más que un gasto, representa una inversión. Si el perfil del pedagogo representa a personas cultas, informadas e insaciables en la búsqueda de soluciones a problemas internos de la empresa, dentro de la universidad no se debe disociar empresa-pedagogía como aparentes rivales, si no como herramientas mutuas para lograr ejercer la profesión de manera activa y práctica dentro del ámbito empresarial pero sin deshumanizarla.

¿Podría ser que adentrarse a lo privado será cada vez más inevitable? y de ser así ¿será posible que dentro de la empresa pueda surgir una visión humanista gracias a que la pedagogía se adentró a ella? Son algunas de las interrogantes hechas de forma personal a manera de conclusión.

La última tesina por presentar se titula *La intervención del pedagogo en el área empresarial: la capacitación laboral como espacio formativo* de Itzi Erandi Silva, data del año 2011 y tiene como objetivo comprender las actividades y funciones que el pedagogo de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM tiene que realizar dentro del área empresarial, especialmente en capacitación, dicha investigación es meramente documental y los sujetos de estudio fueron egresados del colegio de Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras.

La tesina hace hincapié en la incertidumbre de la globalización genera la necesidad por parte de las empresas de invertir en su capital humano para que éste posea conocimientos

permanentes que le brinden la capacidad de enfrentar los cambios y actualizaciones referentes a la tecnología e información, volviéndolos trabajadores eficaces, competentes y efectivos, logrando con su capital intelectual aumentar la economía del sector privado al que pertenecen. El ser humano se vuelve la inversión y el recurso más valioso para la empresa, es por esto que existe un área en específico llamada Recursos Humanos, donde se ejecutan acciones destinadas a la planeación, organización, capacitación, evaluación del desempeño y negociación con los trabajadores, buscando lograr satisfacer sus necesidades y sus intereses.

Por su constante interacción humana, los y las pedagogas se vuelven los y las profesionistas más aptas para desenvolver las actividades que le son pertenecientes al área de RH puesto que dentro de su perfil cuentan con habilidades, actitudes y aptitudes fundamentales para el área, como por ejemplo: la motivación e inspiración hacia el grupo, pensamiento reflexivo y crítico, facilidad de palabra y liderazgo, asertividad, conocimiento de técnica de grupo, solución de conflictos y evaluación.

La autora comenta que nuestra formación académica percibe una gran fortaleza para laborar en capacitación puesto que nos mantenemos innovados en temas educativos, haciendo de nosotros un buen conector comunicativo entre la totalidad de trabajadores y los directivos. Los aprendizajes obtenidos en la universidad poseen un valor económico y gracias a eso se puede obtener un empleo que nos remunere —en este caso- en el área de RH.

Lo que las y los pedagogos ofrecen a la organización el poder generar en los trabajadores una disminución al miedo por aprender, analizar los puestos de manera que tengan coherencia, realizar evaluaciones permanentes tanto a los trabajadores como a sí mismos y lograr generar producciones relevantes que no sólo satisfagan a nivel económico sino también social, un trabajador que aprende con facilidad y se siente valorado puede generar un aumento de ventas, productividad y una disminución de ausentismos e ignorancia.

A manera de conclusión se puede denotar la importancia que existe por la necesidad profundizar en conocimientos referentes a la andragogía. Los adultos no sólo buscan lo monetario también lo afectivo, sentirse a gusto con lo que hacen y sobre todo, satisfechos con lo que piensan de sí mismos. Preguntas como: ¿soy capaz de hacerlo? ¿por qué lo hago? y ¿cómo me siento al hacerlo? y sus respuestas no siempre dependen del sueldo que reciben, pues hay factores externos como el clima laboral, el plan de carrera, la satisfacción o nivel de complejidad que brindan estabilidad y compromiso por parte del trabajador a la empresa.

En la mayoría de empresas, el primer lugar que resalta como terreno laboral para el pedagogo, es la capacitación. Las funciones son muy similares a las anteriormente planteadas en las tesis, sin embargo, cada una tiene su objeto de estudio que le es propio.

Después de presentar las tesinas, procederé a exponer el informe que revisé para los antecedentes de la presente tesis. Dicho informe también pone un gran interés por la capacitación, su autor es Luis Guzmán y la fecha de publicación es del año 2004, el informe se titula *Un Modelo de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos* y tiene como objetivo presentar un modelo de capacitación con enfoque en el DO (desarrollo organizacional) y compartir sus experiencias y resultados obtenidos dentro de la industria donde lo aplicó, proporcionando elementos para poder detectar necesidades y hacer diagnósticos oportunos (fortalezas y debilidades) para la capacitación. En dicho proyecto se involucró tanto a trabajadores como a directivos, así como también, fue prioritaria la asistencia por parte de los miembros hacia los cursos brindados. La industria donde se ejecutó el modelo de capacitación fue en la Terminal Ferroviaria del Valle de México, S.A. de C.V. para el incremento de la Calidad y Productividad en la Operación del julio de 1998 a febrero de 1999, como metodología de investigación se utilizó la exposición teórica, de campo y de práctica utilizando el apoyo de simuladores para su ejecución.

En su marco teórico se fundamentó la necesidad de la capacitación dentro de una empresa por el alcance de producción tecnológico-administrativo, adaptativo y de prevención a

necesidades futuras que se puedan llegar a tener. Aunque esa área ayuda mucho en la mejora de resultados debe aclararse que la metodología empleada dependerá de la industria y del personal al que se dirija, puesto que no sólo se pretende enseñarles procedimientos de manera mecánica o memorística, también se les enseñan valores, creencias y criterios de convivencia, todo esto con la finalidad de obtener una formación integral. Para su logro será necesario el conocer al personal y utilizar los medios y métodos más adecuados para su enseñanza.

La presencia adulta se volverá mayoritaria y será necesario emplear técnicas que ayuden al aumento de confianza y utilidad puesto que los adultos son los más propensos a no querer cambiar a menos que eso traiga consigo más status, conservación del empleo o ayude a facilitar nuestra función dentro de la empresa.

Tristemente países como México no invierte en la capacitación o la inversión hecha es muy pobre, provocando resultados de bajo alcance. La empresa Terminal Ferroviaria del Valle de México requiere una preparación específica hacia su personal sabiendo que las personas a las que se dirige trabajan más de 15 horas diarias, con baja protección y se encuentran con cambios constantes en los equipos tecnológicos y donde la comunicación se basa en insultos y amenazas. Una vez expresado el tipo de ambiente y personas a las que se dirigió la guía de capacitación, el autor considera importante narrar de manera histórica la llegada de la capacitación a dicha industria, compartir la misión y los objetivos de la misma haciendo hincapié en la fuerte necesidad de una capacitación completa, proporcionando conocimientos actuales para la búsqueda de mejora tanto en las habilidades como actitudes del trabajador.

Para el autor, la creación, el proceso y las conclusiones de dicha intervención hacen del pedagogo/a fundamental para la capacitación, es el profesional mejor preparado para la organización, planeación y ejecución de actividades. También es el más adepto para la coordinación, asesoría, consultoría y diseño de planes para la capacitación y debe ser el

encargado de evaluar a la persona y con base a eso, saber si es acreedor de tener una certificación que valide esos conocimientos.

Una buena capacitación aumenta los niveles tanto de calidad como de producción, se sensibiliza con el personal pero sin subjetivar los resultados, se requiere tanto de un buen trabajo en equipo y un esfuerzo permanente como de no perder la meta y conocer el camino.

Dentro de la información más relevante para mi investigación está en las experiencias del autor, comenta que pudo realizar las actividades solicitadas en el área de capacitación por las materias que cursó en la facultad, sin embargo, aunque la universidad ayude en la formación, es necesario de manera obligatoria seguirse preparando e investigando con continuidad, sin importar que ya se haya egresado.

La figura de la pedagogía es representada como mediadora tanto en el conocimiento de los cursos como en las emociones de los participantes, fomentando el deseo de superación, dando soluciones viables y oportunas sin importar la jerarquía.

A manera de conclusión -una vez más- la necesidad de reconocimiento, motivación e interés hacia los trabajadores es necesaria y el pedagogo/a atiende esa necesidad por su formación humanista, además también busca la solución de los problemas de manera coherente para el mejoramiento continuo. La capacitación ha tenido cambios a través del tiempo pero en la actualidad se enfoca en el bienestar integral de la persona utilizando la cooperación en vez de imposición, escuchar a los trabajadores tanto en sus quejas como en las soluciones planteadas por los mismos, sin olvidar el reglamento o las políticas internas en la empresa. Finalmente, aunque la o el pedagogo evalúa, también necesita ser evaluado.

Para finalizar con las investigaciones que antecedieron mi tesis, presentaré un artículo titulado *Redefiniendo los campos de inserción laboral del pedagogo* escrito por José María Romero Rodríguez y Amparo Castelló Quintana (2016), proveniente de España. La

bibliografía que utilizaron para su investigación se basó en los Datos del Servicio Público de Empleo Estatal, su temática de investigación se centró en el análisis de la inserción profesional del pedagogo en España, haciendo hincapié que solo 3 colegios imparten la licenciatura de pedagogía en el país, las cuales son: Islas Baleares, Cataluña y la Comunidad Valenciana, esto se debe a la juventud que tiene la carrera, al igual que su poco reconocimiento o relevancia social. A lo anterior también se le suma la falta de especialización en los planes de estudio, sin embargo, poco a poco el concepto de pedagogía laboral ha ganado relevancia por su relación entre educación y trabajo, relación que se vincula con el término “formación permanente” perteneciente a la globalización.

En dicho artículo se destaca que el profesional de la Pedagogía puede desempeñar tareas relacionadas a los Recursos Humanos, encargándose de labores como: la selección del personal y el diseño de instrumentos para su selección (entrevistas, dinámicas, escalas, etc.), realización de detección de necesidades, diseño de estrategias metodológicas, creación de planes de formación, evaluación a los planes de formación, asesoría y orientación en procesos de incorporación y seguimiento para comprobar el comportamiento y cumplimiento de los objetivos.

Dentro del artículo también se consultó el Libro Blanco (ANECA, 2005) en el cual destaca que el 60% de los pedagogos de España laboraba en empresas privadas, mientras que un 28% en la Administración pública y un 10% en ONG. Sus funciones casi de manera general están relacionadas al análisis del mercado laboral, intentando ofrecer soluciones óptimas para conocer en profundidad los perfiles profesionales más demandados y recomendar actividades formativas para mejorar las posibilidades de inserción laboral.

A manera de cierre, lo que consideré más relevante de dicho artículo para mi tema de investigación, es la necesidad de resaltar otra problemática relacionada al profesional de pedagogía el cual es el referente al desconocimiento de su labor en las empresas, esto conlleva a contratar a personas con un perfil formativo muy distinto aunado a que las

empresas buscan que los profesionales contratados tengan una mayor especialización en su quehacer asegurando una mayor empleabilidad, pues si bien, la educación es un fenómeno complejo e inacabado, la especialización busca que el pedagogo/a tenga un perfil específico. Lo anterior lleva a una pregunta reflexiva ¿los y las pedagogos que egresan tendrán ese nivel de especialización solicitado en el ámbito empresarial?

Después de explicar la compilación de las investigaciones previas, a manera de conclusión general quisiera añadir que dentro de las habilidades globales que se nos solicitan a nosotros las y los pedagogos a nivel empresarial son: el aprendizaje continuo, la creatividad, gusto por la actualización de información, conocimiento tecnológico, solución de problemas, facilidad de adaptación, actitud propositiva, pensamiento crítico, pensamiento reflexivo, manejo de grupo, buena redacción, saber trabajar en equipo, tener facilidad de aprendizaje, facilidad de comunicación y un desarrollo laboral desde el enfoque humanista. Las dos áreas empresariales donde destacamos son capacitación y desarrollo organizacional, las actividades que se realizan dentro de ellas pueden ser en: el diagnóstico de necesidades, diseño, planeación, ejecución, evaluación y seguimiento de los programas, uso de material didáctico, conocimiento de estrategias, métodos y técnicas de enseñanza, saber seleccionar al personal, realizar entrevistas, definir puestos y criterios de desempeño, evaluar pruebas psicométricas, crear y ejecutar cursos de inducción al personal, elaborar nómina quincenal, realización de expedientes, asesoramiento, chequeo de horarios y supervisión de comportamiento. Entre los objetivos solicitados están el generar en los miembros de la empresa: sentido de pertenencia, participación activa y reflexiva, adquisición de valores, actitudes, compromiso, cooperación, lealtad, confianza, placer por aprender, motivación para evitar despidos o pérdidas, sentido de utilidad y búsqueda de perfeccionamiento en el quehacer técnico dentro de la empresa. Todo lo anterior no son conocimientos o habilidades adquiridas meramente en la universidad, gran parte de ellas se obtienen por medio de talleres, seminarios y cursos, sin embargo, no sólo la especialización o experiencia son menesteres, también el dominio de un idioma o dos, se vuelve indispensable.

La globalización, el mercado laboral, la tecnología y la búsqueda insaciable de eficiencia y eficacia generan nuevas demandas a nivel empresarial, por eso la presencia del pedagogo/a se necesita con más apremio. El conocimiento tiene cada vez más innovaciones y las personas necesitan aprenderlas, los pedagogos y las pedagogas poseemos una visión compleja acerca de la educación haciendo de ella una labor rigurosa y comprometida a diferencia del perfil que poseen otras carreras, ejemplo de lo anterior es el reconocimiento de la diversidad humana en cuanto a las perspectivas y formas de aprendizaje que posee, incluso –como profesionales- sabemos que la acción de hablar no significa entender y creamos medios que puedan ayudar en el proceso de enseñanza para intentar llegar al objetivo de aprendizaje

Más que sólo la docencia, también podemos orientarnos a otros terrenos laborales pero para lograrlo debemos fortalecer nuestra identidad y darle importancia a nuestras prácticas laborales a nivel empresarial. Cada vez la competitividad por los puestos va en aumento y para competir debemos sentir que nuestro quehacer tiene importancia.

Aunque varias carreras quieran obtener el mismo puesto, debemos demostrar que las labores educativas o de enseñanza en específico no se realizan de manera improvisada o de manera meramente técnica o memorística, así como también, debemos demostrar que la comunicación no es lo mismo que hablar. Los y las pedagogas tenemos como obligación demostrar que la complejidad de su objeto de estudio no se reduce al escepticismo puesto que la labor educativa pretende ser más allá que un mero fenómeno mecánico ya que en sí misma es un fenómeno que requiere disciplina, estudio, fundamento y elaboración.

Algunas investigaciones presentadas se interesaron por la identidad, otras por el mercado laboral, otras por las competencias y yo, como unos cuantos, me interesé por la experiencia estudiantil.

1.3 Planteamiento del problema

La carrera de pedagogía se imparte en varias instituciones y suele asemejarse a las también llamadas Ciencias de la educación, particularmente en la Ciudad de México diversas universidades privadas y públicas año con año ofrecen sus planes de estudio y colegiaturas como las mejores opciones para los futuros académicos. Algunos ejemplos de las instituciones privadas que promocionan la carrera de pedagogía son: la Universidad Simón Bolívar, UVM, UNITEC, Universidad Insurgentes, IBERO, Universidad Intercontinental y la Universidad Justo Sierra.

El siguiente esquema ilustra en 3 categorías de análisis, la primera menciona el nombre de la universidad, la segunda muestra la cantidad de años necesarios que deben cursarse para su egreso y la tercera muestra la oferta de campo laboral que ofrece la universidad, en algunos casos, las universidades no publicaron en ninguna de sus páginas disponibles el campo laboral que ofrece la carrera, es por eso que en algunas solo se mencionará el perfil de egreso siendo esta la única idea parcial que tenemos en cuanto a su campo laboral.

Universidad	Años para egresar	Campo laboral/Perfil de egreso
Universidad Simón Bolívar (Universidad Simón Bolívar,2020)	4 años	Perfil de egreso: Realizar propuestas pedagógicas en diferentes entornos Trabajar en equipo con diferentes profesionales Participar pedagógica en entornos digitales
UNITEC (UNITEC,2020)	De 4 a 3 años	Perfil de egreso: Diseñar y gestionar programas multidisciplinarios Atender a niños con capacidades diferentes Desarrollar materiales educativos

Universidad Intercontinental (UIC, 2020)	3 años	Perfil de egreso: Realizar el diseño de ambientes virtuales Capacidad de realizar capacitación, innovación educativa, desarrollo del personal, emprendimiento y gestión educativa
UVM (UVM,2020)	Sin especificar, pero cuenta con cinco ejes: habilidades profesionales, área de exploración, área de certificación profesional, área efectiva, área de idioma (inglés)	Campo laboral: Instituciones educativas, gubernamentales y no gubernamentales
Universidad Insurgentes (UIN,2020)	3 años	Campo laboral: Labora en el departamento de reclutamiento y selección, centros psicopedagógicos o medios de comunicación
IBERO (IBERO, 2020)	4 años	Campo laboral: Instituciones escolares Sector empresarial Sector gubernamental
Universidad Justo Sierra (Justo Sierra Universidad, 2020)	4 años	Campo laboral: Escuelas Industrias Comunidades rurales y urbanas Hospitales Empresas públicas o privadas Instituciones de investigación

Fuente: Elaboración propia a partir de las páginas web de las Universidades (2020)

En cuanto a las universidades públicas de la Ciudad de México que ofertan la carrera de pedagogía, están:

Universidad	Años	Campo laboral
Colegio de pedagogía (Oferta UNAM, 2020)	4 años	El pedagogo trabaja en instituciones públicas y privadas, en las áreas de: planeación, capacitación, orientación, asesoría, administración laboral, investigación y docente (Oferta UNAM, 2020)
UPN (UPN, 2020)	4 años	Podrá laborar en instituciones educativas, instituciones sociales, medios de comunicación, centros de investigación y/o empresas
FES Aragon (FES Aragon, 2022)		Diseñar, ejecutar y evaluar proyectos académicos, de capacitación y actualización laboral;
FES Acatlán (FES Acatlán, 2022)		Participa en servicios a la comunidad, a través de la elaboración, programación, diseño, instrumentación y evaluación de proyectos específicos en el terreno educativo...sus conocimientos le permiten desempeñarse tanto en espacios públicos como privados

Fuente: Elaboración propia a partir de las páginas web de las Universidades (2020)

Como se observa en las tablas, los años para egresar de la licenciatura de pedagogía rondan entre los 3 y 4, en las universidades privadas no especifican el costo por semestre o año cursado pero -a comparación de las universidades públicas que son gratuitas- es una inversión económica significativamente alta. En cuanto al campo laboral, tanto las universidades públicas como privadas tienen la posibilidad de trabajar en sectores públicos o privados, sin embargo, en las universidades privadas hay una mayor especialización a las necesidades empresariales, por mencionar algunas se encuentran: el reconocimiento a la digitalización del aprendizaje, reconocimiento imperante del pedagogo como formador empresarial y participación principal en dos áreas: reclutamiento y selección y/o

capacitación. Las funciones y campos laborales de la pedagogía se han dirigido a más áreas que sólo la docencia o al menos tienen mayor apertura en el sector privado.

Para dar un argumento más sólido a lo anterior, me basaré en los datos tomados de las páginas de empleo “Computrabajo” e “Indeed” en donde haré un análisis de sus vacantes para Recursos Humanos. En su buscador puse “Recursos humanos” especificando sólo a la CDMX como eje central, lo anterior con la intención de conocer: las carreras solicitadas, los salarios, los horarios y las funciones de la vacante. Para presentar con más claridad la información realicé el siguiente cuadro:

-Vacantes de “Indeed”

Nombre de vacante	Carreras solicitadas	Horario	Requisitos y funciones	Salarios
Becaria RH en Grupo administrativo empresarial, Álvaro Obregón (Indeed, 2020a)	Estudiante de últimos semestres de Psicología o Administración que cuente con seguro facultativo	De 10 am y 3 pm	Requisitos: Conocimiento en evaluación e interpretación de baterías psicométricas, comunicación organizacional, técnicas de entrevista y medios de reclutamiento, conocimiento del comportamiento Organizacional. Paquetería de Office básico-Intermedio (Excel, Word, Power Point) y conocimiento de portales de empleo Funciones: Proceso de Reclutamiento y Selección de personal, diseño de materiales de comunicación interna y	\$5,000

			actividades Administrativas de Recursos humanos	
Coordinador de recursos humanos en Quality Of Life, Colonia del Valle (Indeed, 2020b)	Licenciatura concluida en Psicología, Administración de empresas o afín. (Título y cédula indispensable)	No se especifica	Requisitos: Experiencia de 6 meses como coordinador en RH, solicitudes de personal, levantamiento de perfiles, publicación de vacantes, aplicación e interpretación de Psicometría, proceso de contratación, integración de expedientes y conocimiento de la ley Federal del trabajo Funciones: No especificadas	No se especifica
Analista de recursos humanos en Grupo Nichos, Álvaro Obregón (Indeed, 2020c)	No se especifica	No se especifica	Requisitos: Experiencia de al menos un año en puesto similar, manejo de incidencias para prenomina, contacto con clientes, atención al colaborador (constancias, renovaciones de contrato, incapacidades). Funciones: No especificadas	No se especifica
Recursos humanos en Danone, Cuajimalpa (Indeed, 2020d)	No se especifica	No se especifica	No se especifica	No se especifica
Generalista de Recursos Humanos en Hospitales Ángeles Acoxa, Cuauhtémoc (Indeed, 2020e)	Licenciatura en Psicología Organizacional con título y cédula profesional	Horario flexible	Requisitos: Experiencia mínima de dos años en el área de recursos humanos, excelente manejo de Excel y buen manejo de pruebas psicométricas Funciones: No especificadas	\$13,500

Recursos Humanos en Sta. Lucía BTL, Miguel Hidalgo (Indeed, 2020f)	Licenciatura en Psicología Organizacional, Administración o a fin. (Titulado y de 25 a 40 años)	L-V de 9:00 a.m. a 6:30 p.m.	Requisitos: 3 años en Recursos Humanos, conocimiento en: Nómina, reclutamiento y Selección, atención al personal y manejo de expedientes Funciones: No especificadas	\$15,000 mensuales brutos
Analista de R&S en ASIMEX Global - Colonia Santa Fe (Indeed, 2020g)	Licenciatura en psicología, administración o afín	Lunes a viernes de 9:00 am a 7:00 pm	Requisitos: Conocimiento en reclutamiento y selección, pruebas psicométricas, armado de expedientes y manejo de Excel. Funciones: No especificadas	\$15,000 mensuales
Reclutador de oficina y de campo en Pro Facilities Servicios Integrales, Álvaro Obregón (Indeed, 2020h)	Pasante o titulado de carreras Psicología, Pedagogía, etc.	Lunes a Viernes de 9:00 a 18:00 horas.	Requisitos: No especificados Funciones: Reclutamiento y selección del personal, armado y actualización de expedientes, elaboración y control de contratos, seguimiento a nuevos ingresos, atención a empleados, apoyo en la elaboración y pago de nómina	\$6,000 mensuales
Becario RH en Nestlé, Miguel Hidalgo (Indeed, 2020i)	Administración, Negocios Internacionales, Sistemas, Ingeniería Industrial, Finanzas, Contabilidad o a fines	Horario matutino de 6 horas diarias	Requisitos: Nivel de inglés intermedio – Avanzado y manejo de Excel intermedio - avanzado. Funciones: No especificadas	\$6,500
Becario de Recursos humanos en La clínica dental (Indeed, 2020j)	Estudiante de Psicología, Administración, Recursos	Horario flexible de lunes a viernes de	Requisitos: Disponibilidad y ganas de aprender. Funciones: Reclutamiento y selección de personal, Filtrado	\$4,000 al mes

	Humanos o afín.	9 a 14 horas	de candidatos, entrevista inicial, contrataciones y control de expedientes del Personal	
Becario de capacitación en Psicofarma, CDMX (Indeed, 2020k)	Estudiante actual de 7mo semestre en adelante de Licenciatura en Psicología o Administración	6 horas de trabajo diario	Requisitos: Excelente actitud de servicio, proactivo, dinámico, excelente presentación, ganas de aprender y comunicación asertiva. Funciones: Ganas de aprender y desarrollarse en el área de Capacitación	\$3,000 al mes

Fuente: Elaboración propia a partir de las publicaciones de Indeed (2020)

Vacantes en Computrabajo

Nombre de vacante	Carreras solicitadas	Horarios	Requisitos y funciones	Salarios
Auxiliar de RH en Calcomanías Tradicionales SA de CV, Iztapalapa (Computrabajo ,2020a)	Recién egresada de Licenciatura en Psicología o a fin	Horario flexible	Requisitos: 6 meses de servicio social en recursos humanos, conocimiento en reclutamiento, Selección, Inducción y Contratación de personal, atención al cliente interno, organizar capacitaciones, eventos, activaciones, etc. Funciones: Publicación de vacantes en diferentes medios, realizar posteo, volanteo, expedientes de personal, Interpretación de batería de psicométricos.	No se especifica

Analista de capacitación en KPMG, Álvaro Obregón (Computrabajo , 2020b)	Carrera: Administración , pedagogía o psicología	Tiempo completo	Requisitos: Inglés avanzado, experiencia mínima de 3 años y análisis de base de datos Funciones: Revisión y administración de plataforma, atención a usuarios, logística de eventos, atención a proveedores	No se especifica.
Auxiliar de capacitación en Farmacias Similares, Benito Juárez (Computrabajo , 2020c)	Lic. en Administración , Pedagogía, Psicología o afín (titulado).	lunes a viernes de 8:00 a 17:00 hrs.	Requisitos: Experiencia reciente de 2 años en actividades administrativas dentro del área de capacitación (No instructores), Excel intermedio y manejo de fórmulas y bases de datos. Funciones: No especificadas	Sin especificar
Analista de reclutamiento y selección, sin especificar empresa en Tláhuac (Computrabajo , 2020d)	Lic. Psicología/ Administración (Concluida)	La V 08:00 a 17:00	Requisitos: 2 años de experiencia en campo y perfiles operativos, reclutamiento 2.0, 3.0 y 4.0, manejo de Distintas Fuentes de reclutamiento electrónicas y de campo Funciones: Entrevista por competencias: Técnica STAR, pruebas de Inteligencia, personalidad, valores, y validación de Referencias	10,000
Analista de diseño instruccional en Financiera independencia, Benito Juárez(Computrabajo, 2020e)	Sin especificar	Sin especificar	Requisitos: Diseño de materiales didácticos para capacitación (experiencia comprobable), manejo de herramientas como Moodle, zoom, adobe-captivate, buen manejo de Excel Funciones: No especificadas	12,000

Reclutador en Grupo GESA, Benito Juárez (Computrabajo , 2020f)	LAE, Lic. En Psicología y/o escolaridad a fin con Recursos Humanos.	Lunes a Viernes de 9:00 am a 6:30 pm.	Requisitos: 3 años realizando Técnicas de Reclutamiento y Selección, aplicación e interpretación de Psicometría, manejo de fuentes y medios de reclutamiento, manejo de office nivel intermedio – avanzado Funciones: No especificadas	15,000
Auxiliar de RH en GPI, Iztacalco (Computrabajo , 2020g)	No se especifica	Lunes a viernes de 8:30 am a 18:30 hrs Sábados de 8:30 am a 14:00 hrs.	Requisitos: Mínimo 1 año de experiencia en puesto similar. Funciones: Revisión de documentación para contratación, capturar y enviar información de alta de IMSS, solicitud de préstamos, solicitud y asignación de uniforme y firma de carta responsiva, inducción y prenomina (incidencias de todas las sucursales)	\$8,000
Becario de reclutamiento y selección en GEPP, Iztapalapa (Computrabajo , 2020h)	Licenciatura concluida (recién egresados de Psicología, pedagogía, administración, RH)	Sin especificar	Requisitos: Manejo de Excel y redes sociales, interés por el área de RyS y administración de personal Funciones: No especificadas	Sin especificar
Becario Recursos humanos en Cassava Roots, Azcapotzalco (Computrabajo , 2020i)	Sin especificar	6 horas diarias	Requisitos: Experiencia básica en reclutamiento y pruebas psicométricas. Funciones: No especificadas	Sin especificar

Fuente: Elaboración propia a partir de las publicaciones de Computrabajo (2020)

En Indeed y Computrabajo existen más vacantes publicadas que las presentadas con anterioridad, sin embargo, pese a su extensa variedad sólo elegí 21 publicaciones en total, 12 de Indeed y 9 de Computrabajo, esto con la intención de abrir un panorama en cuanto a los perfiles solicitados para Recursos Humanos.

En la minoría de publicaciones se encuentran las vacantes para “becarios”, de ahí le continúan analistas y generalistas administrativos, casi todas piden tiempo completo y los salarios rondan entre 3,000 y 15,000 pesos mensuales, esto depende de la experiencia o de la empresa que lo solicite. Lo más interesante es que en casi todas las publicaciones piden licenciaturas administrativas y sólo unas pocas especificaron la necesidad de la carrera de pedagogía.

Las dos carreras que preponderan son: psicología y administración, esto me generó cierta incertidumbre así que opté por meterme al Observatorio Laboral, esta página es:

un servicio público de información confiable y gratuita que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), a través del Servicio Nacional de Empleo (SNE), información sobre las principales carreras profesionales del país, con la finalidad de que los jóvenes, los estudiantes, y los padres de familia, cuenten con información confiable y veraz que les permita tomar decisiones sobre qué carrera elegir y cómo insertarse al mundo del trabajo (OLA, 2020)

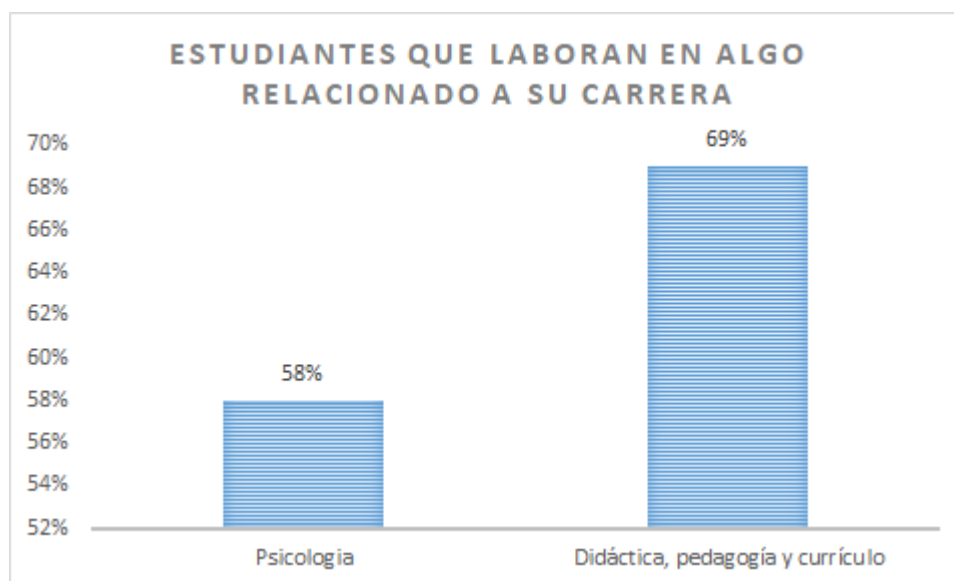
El motivo de mi indagación era comparar salarios de la carrera de pedagogía, psicología y administración para saber si esta preferencia empresarial daba un beneficio monetario a los implicados, igualmente, a lo anterior, quise agregar el porcentaje de la cantidad de personas que se dedican a laborar en aquello que estudiaron. Para comenzar, presentaré la comparación cuantitativa de Psicología y Pedagogía, los licenciados de psicología ganan 8,800 pesos mensuales con licenciatura mientras que los pedagogos aspiramos a ganar 8,200 pesos mensuales. Del 100% de psicólogos un 58% trabaja acorde a lo que estudió, mientras un 69% de licenciados en pedagogía labora en actividades relacionadas a lo que estudiaron,

cabe aclarar que a la licenciatura de pedagogía la categorizaron dentro de “Didáctica, pedagogía y currículo” y no hacen una separación por universidades. (OLA, 2020)

Para dar a conocer de manera más ilustrativa los datos anteriormente mencionados, realicé las siguientes graficas:



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio Laboral (2020)

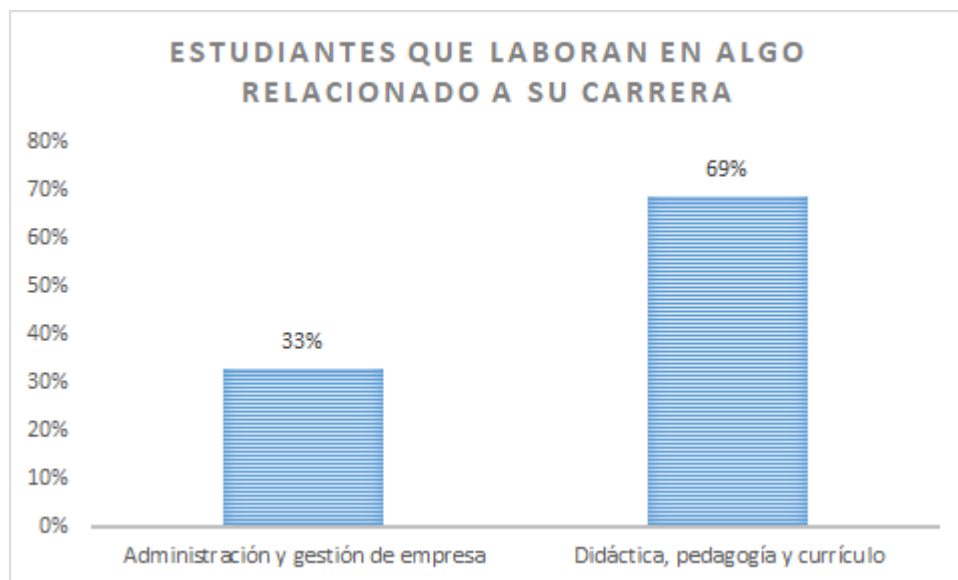


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio Laboral (2020)

Continuando con Administración y Gestión de empresas, la página indica que aspiran a ganar 11,000 pesos mensuales y el 33% de las personas que estudiaron esa licenciatura trabaja en actividades pertenecientes a su área laboral, mientras que Pedagogía permanece ganando un aproximado de 8,200 pesos mensuales pero en cuanto a sus egresados un 69% labora acorde a lo que estudio.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio Laboral (2020)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio Laboral (2020)

Aunque las tablas nos dan datos significativos no aclaran las áreas específicas en las cuáles se encuentran trabajando los pedagogos y las pedagogas y mucho menos de qué escuelas provienen “esos” pedagogos y pedagogas. Lo que sí indica es que las 3 carreras antes mencionadas aspiran a ganar un salario relativamente igual o su nivel de diferencia no es tan abismal (al menos teniendo sólo la licenciatura), sin embargo, es necesario destacar que son los pedagogos quienes en su mayoría laboran en áreas correspondientes a lo que estudiaron.

Los datos anteriores indican de manera superflua en qué áreas laboran los y las pedagogas –sector público o privado-, y solo abre un panorama general de las carreras en conjunto, sin embargo, no dudo que parte de ese porcentaje de pedagogos o pedagogas laboren en empresas privadas –como lo demuestran los antecedentes- abriendo una nueva interrogante ¿Cuáles son las nuevas necesidades que tienen las empresas?

1.3.1 Las empresas en México y sus necesidades formativas

Las necesidades empresariales cada vez aumentan más, su búsqueda insaciable de obtener tanto o más de lo que esperan han hecho que surjan dentro de las mismas nuevas necesidades que buscan producir y no se cansarán hasta lograr su cometido pues:

Efectivamente, es ésta la misión básica de cualquier empresa, obtener beneficios económicos a través de la producción de bienes y servicios. Es así como las empresas contribuirán a la sociedad mediante esta responsabilidad pública de generar riqueza (Sánchez, 2015, p. 131).

Las grandes, medianas, pequeñas y microempresas han ayudado a dar empleo. A lo anterior es lo que ellas han llamado “ayudar a reducir la pobreza”, tan sólo en 2010 existían 5 000 000 de Pymes en México haciéndolas acreedoras en un 75% como irrefutables generadoras de empleo formal en el país (Saavedra y Saavedra, 2014).

Empresas	Nº de empresas	% del total de empresas	% de generación de empleos	% de aportación al PIB
Micro	4,877,070	94.80%	45.60%	15.50%
Pequeñas	214,956	4.18%	23.80%	14.50%
Medianas	42,415	0.82%	9.10%	22.00%
PYME	5,134,441	99.80%	78.5%	52.0%
Grandes	9,615	0.20%	21.50%	48.00%
Total	5'144,056	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Elaboración propia con base en Censos Económicos INEGI (2010).

Fuente: Saavedra&Saavedra, 2014, p. 155

El número de empresas existentes en el país es gigante, incluso el porcentaje de generación de empleos en 2010 se basaba en un 45.60% en las microempresas.

Actualmente las necesidades de una empresa han cambiado y no lo han hecho únicamente por las nuevas exigencias económicas sino también humanas, visiones simplistas en cuanto al comportamiento humano han disminuido y existen carencias no contempladas en el núcleo del sector privado. ¿Cuáles son esas necesidades? Fomentar una cultura corporativa, crear de planes de compensación y beneficios, buscar y captar talento, hacer planes de rendimiento, formar y capacitar a los empleados (Pardo, 2015).

Lo anterior contrasta funciones específicas y preponderantes en el sector privado que buscan ser saciadas y en las cuales varias investigaciones han señalado a los pedagogos como pilar para su solución, algo contradictorio -al ver las publicaciones en las páginas de empleo-, pues nos deja en evidencia que se priorizan otras profesiones. ¿Qué pasa? ¿Por qué si en Recursos Humanos se buscan formadores se contratan a psicólogos o administradores en su mayoría? ¿Será que el perfil del pedagogo del Colegio de pedagogía de la UNAM-CU no puede realizar las actividades anteriores? o ¿qué nos falta? Quizás un desprendimiento a solo instituciones educativas, una mayor incorporación y conocimiento de la digitalización de la enseñanza y una mayor relevancia en nuestra labor como investigadores para la mejora del aprendizaje.

Después de presentar las publicaciones de las fuentes de empleo, revisar los porcentajes del observatorio laboral y comentar brevemente algunas de las nuevas necesidades empresariales puedo decir que esta investigación tiene una razón de ser pues no hay investigación que ahondé en las experiencias de los egresados del Colegio de Pedagogía-UNAM en cuestión, no hay algún seguimiento tangible ni testimonios que expresen las opiniones que tienen sus egresados en cuanto a este sector laboral.

En un comienzo, mis cuestionamientos se abrieron de manera general así que preferí disminuir la problemática a un nivel más micro, mi interés ya no serían “todos los y las pedagogas” ahora decidí centrar mi atención a un sólo lugar, al Colegio de pedagogía de la UNAM en Facultad de Filosofía y Letras, esto se debe a que fui parte de ella y ella fue parte de mí. ¿A caso los y las pedagogas de la facultad de filosofía y letras en CU que decidimos optar por adentrarnos a la empresa contamos con los conocimientos necesarios para desempeñarnos en el área de Recursos Humanos?, cabe aclarar que con esta interrogante no pretendo profundizar en la historia sobre el origen del Colegio, ni mucho menos debatir sobre si sus cambios curriculares han sido perjudiciales o no para la vida del alumnado, lo que intento expresar es que el ingreso a RH puede presentarse como una problemática existente, al menos, para la o el pedagogo.

Para finalizar, a lo largo de mi escrito he pasado de lo macro a lo micro, sin embargo, pese haber disminuido el universo inicial, intentar responder a cada una de las preguntas que he mencionado alrededor de lo escrito sería complejo y dar respuestas no irrisorias trascenderían el objetivo de mi investigación, es por eso que para concretar mi tema a investigar he realizado las siguientes pregunta generales

¿Cuáles son las experiencias laborales de los egresados de la licenciatura en pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM en el área de recursos humanos?

¿Cuáles son los significados que los egresados de la licenciatura en pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM le dan a sus labores en el área de recursos humanos?

¿Cuáles son los motivos que los egresados de la licenciatura en pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM tienen para trabajar en el área del RH?

Y con base a las preguntas anteriores surgieron tres objetivos

Conocer las experiencias de los egresados de la licenciatura en pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM en el área de recursos humanos

Conocer los significados que los egresados de la licenciatura en pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM le dan a sus quehaceres en el área de recursos humanos

Documentar los motivos por los cuales los egresados de la licenciatura en pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM laboran en el área de recursos humanos

2. Fenomenología como fundamentación teórica

Con anterioridad hice hincapié en las investigaciones hechas al binomio Pedagogo-Recursos Humanos, destacando los aportes más relevantes para el tema que estoy abordando, sin embargo, los datos que no son respaldados por un fundamento teórico carecen de relevancia y utilidad. Por tal motivo consideré a la fenomenología como la corriente de pensamiento más adecuada para mi investigación, puesto que palabras como “experiencia”, “motivo” y “significado” son puntos de intersección entre mi tesis y la teoría.

A manera de introducción mencionaré de manera breve el origen de la fenomenología, centrándome en los aportes hechos por Schutz para explicar los conceptos antes mencionados y así sustentar mi investigación.

2.1 Comienzos y aportes hechos por Schutz

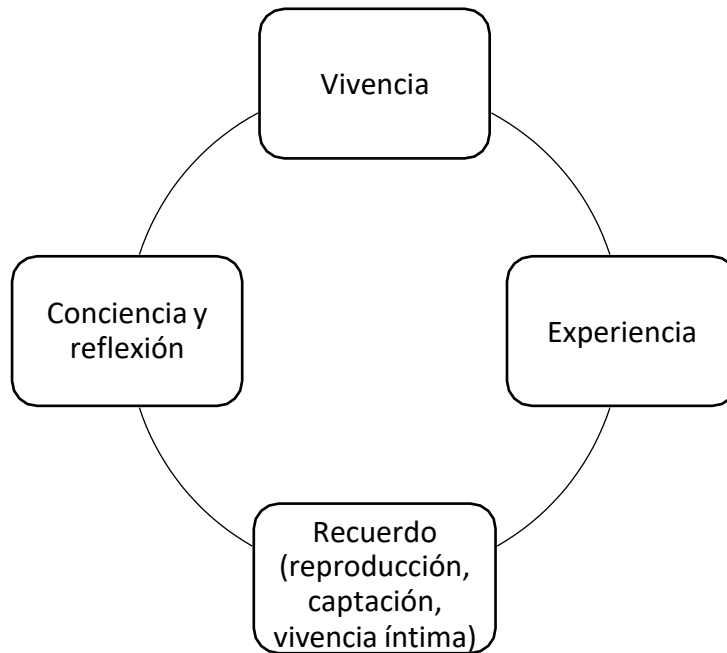
Cuando la guerra se aproxima las ideas se alborotan, lo anterior le sucedió a Husserl, un crítico del positivismo y psicologismo de esa época, al paso del tiempo y sin planearlo, poco a poco se convertiría en el padre de una nueva corriente de pensamiento. Si bien realizó varios aportes relevantes, éstos no fueron productos por azar sino, como producto de un riguroso análisis plagado de situaciones inesperadas. Dentro de los eventos históricos más relevantes que experimentó Husserl fue la primera guerra mundial ya que antes de la guerra y después de la misma sus ideas se fueron modificando, ideas que darían el surgimiento de lo que hoy lleva por nombre fenomenología.

Como le es propio a la esencia de la imaginación, las ideas que fundamentaron en un comienzo a la teoría fenomenológica fueron cambiando con el tiempo, actualmente los fenomenólogos se reúnen en conferencias para debatir sobre el tema que les corresponde y terminan (por lo que parece) contradiciéndose entre ellos mismos. Husserl, Bergson, Schutz y Luckmann son algunos de los representantes de dicha corriente, sin embargo, para fundamentar mi investigación opté por los aportes hechos por Schutz (Dreher, s/f).

Schutz retoma 2 conceptos centrales, el primero proviene de Weber en cuanto al término “sentido común” y el segundo, la teoría de acción (medio-fin) de Husserl, donde la acción racional sólo puede llegar a ser social si se dirige a un “otro” (Edgar Tafoya, 2015).

Antes de llegar a las relaciones sociales es necesario hacer hincapié en el individuo como un “yo”, dentro de éste hay un cúmulo de vivencias que no son definidas y se encuentran en constantes “ahora sí” y “nuevo ahora sí”, esto quiere decir que nacen y mueren a través del tiempo/espacio, son individuales y “por más diversas que sean... están vinculadas por el hecho de que son mías” (Schutz, 1993, p. 104).

Dentro de las mismas existe tanto la conciencia (objeto temporal trascendente/inmanente) y la reflexión (estructura de vivencias), su contenido se modifica con el paso del tiempo y su resultado da origen a la experiencia. Cabe aclarar que el tiempo no se puede sostener y mucho menos tocar, es irreversible y el devenir es la única prueba de su existencia, lo único que deja a su paso son los recuerdos, gracias a ellos se captura el tiempo, volviéndolo experiencias y es gracias al mismo “tiempo” que las captaciones están en modificación constante, lo que hoy existe es por el pasado y a la vez, el futuro modifica al pasado. Dentro de la re-memorización del recuerdo se encuentra la reproducción como aprehensión del conocimiento, la captación como simple mirada y la vivencia íntima o privada como estados de ánimo, afectiva y sentimental.



Fuente: Elaboración propia para esquematizar a la vivencia y sus componentes

La vivencia, la conciencia, la reflexión, la experiencia y los recuerdos no son lo único perteneciente al “yo”, también lo es la racionalización (darle significado al acto), la conducta (actitud tomada frente a la vivencia) y la acción, es decir actos vinculado a la existencia de un proyecto (motivos para y motivos por qué).

Para que las partes descritas con antelación queden más esclarecidas realicé el siguiente esquema:



Fuente: Elaboración propia para esquematizar las diferentes partes del yo

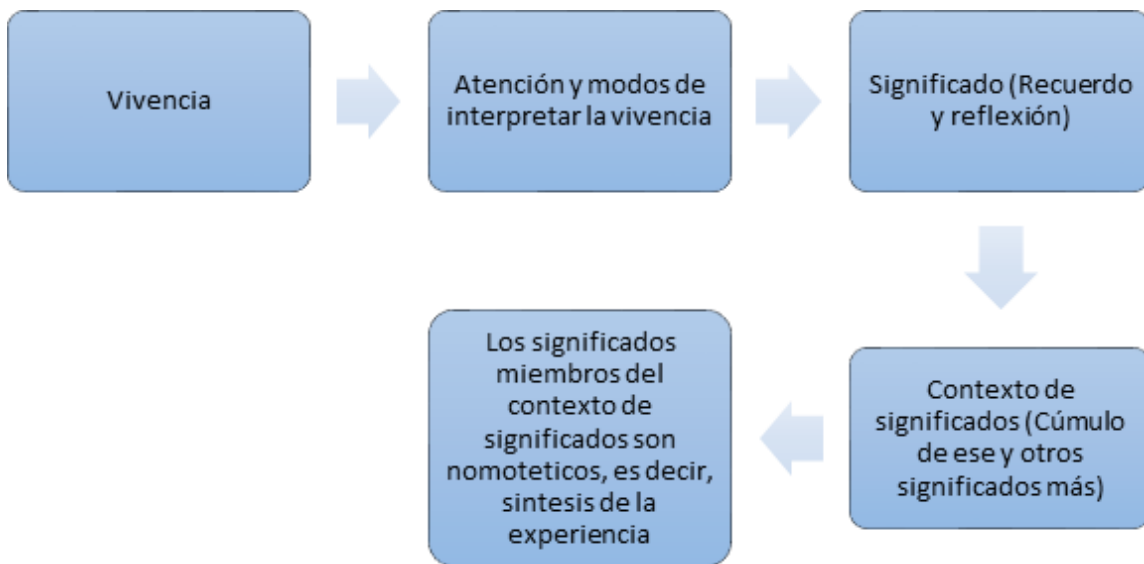
La explicación anterior sirve para aclarar que la vivencia en un sentido externo (como hecho) no se cambia, en cambio su significado sí (la experiencia), es decir, lo que se transforma es la atención y los modos con los que se percibe una experiencia, dentro de ésta atención se forma un significado, el significado depende del cómo se recuerde la vivencia y sobre todo, depende del momento en el que se analiza la vivencia puesto que el significado que se le dé a una experiencia puede ser modificada con el paso del tiempo, “el significado de una acción

difiere según el punto del tiempo desde el cual se le observa” (Schutz, 1993, p. 95) lo anterior se presenta como resultado del proceso de reflexión ya que es la mezcla continua del pasado con el futuro.

El significado de la vivencia conforma de manera abstracta un “cúmulo de significados” a lo que se le llamará contexto de significado, “el significado específico de una vivencia, y por lo tanto el modo particular del Acto de atención hacia ella, consiste en el ordenamiento de esa vivencia dentro del contexto de la experiencia que está disponible” (Schutz, 1993, p.107)

Por ejemplo, puedo experimentar varias vivencias escolares, imaginemos que dentro de ellas se encuentran muchos seminarios o talleres de psicología aprobados con excelencia, aunque de manera superficial pareciera que esas vivencias se encuentran separadas (politéticas), puedo (a manera sólo de ejemplo) interpretar de manera significativa que soy bueno en psicología (nomotética), este “soy bueno en psicología” se almacena en el contexto de significados (donde habitan más) siendo una idea que no fue producida de manera independiente, sino en colaboración con otras vivencias que me llevan a esa conclusión.

El contexto del significado sería el contenido totalitario de las significaciones aparentemente separadas pero pertenecientes a un momento determinado, es decir, una “síntesis de la experiencia”, dentro de ésta síntesis se encuentran experiencias nomotéticas (las experiencias por separadas son politéticas pero cuando varias experiencias se unifican para formar un contexto totalitario se llaman nomotéticas).



Fuente: Elaboración propia para esquematizar a la vivencia y sus componentes

Evidentemente lo escrito con anterioridad no pretende una formulación rigurosa de la fenomenología pero sí aspira dar una introducción a términos claves que serán retomados más adelante.

2.2 Experiencia (Proyecto, esquema de experiencia y auto explicación)

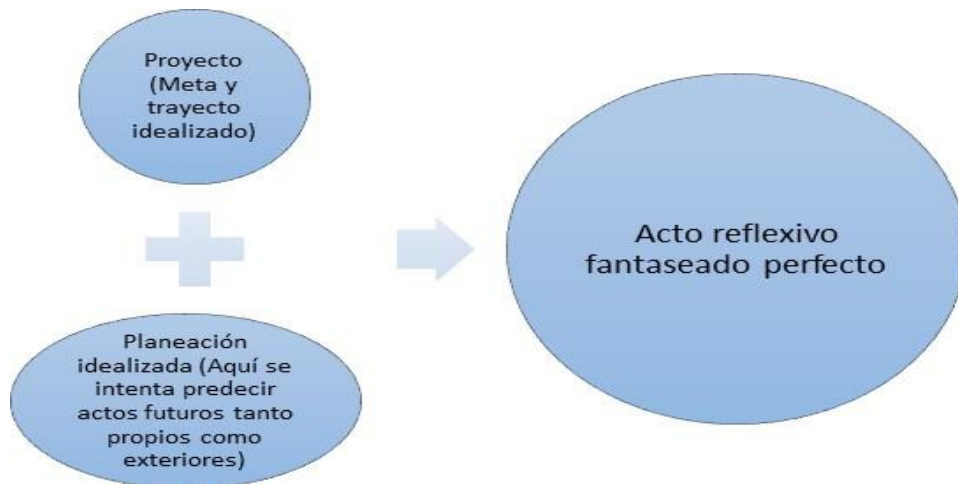
Nuestro actuar y pensar está plagado de circunstancias externas e internas a nosotros que nos generan tensiones psíquicas de manera casi permanente, aparentemente en el día a día nuestra vida cotidiana parece casi segura y estable, hasta que lo inesperado se nos presenta y nos obliga a modificarnos.

Algo similar le ocurre a las y los pedagogos del colegio de pedagogía, aparentemente, en el colegio, la vida cotidiana se transforma en lecturas sin cesar, materias que aprobar, cursos o seminarios en los cuales participar, buscar el mejor lugar para hacer el servicio social y

finalmente realizar la tesis, tesina o informe para titularse, pero ¿qué pasa después de egresar o titularse? El campo laboral se vuelve casi imposible de ignorar.

Nuestra realidad y su variedad, como lo fundamenta la fenomenología, no pueden aislarse de nuestras vivencias individuales, ya que la transformación y su interpretación se vuelven esencia del ser humano. Entonces, de manera casi innegable, el momento en el que se entra a un empleo éste se vuelve un acontecimiento importante que genera cambios en el estudiante, puesto que es ahí en donde coloquialmente se dice “ se llevará a la práctica los conocimientos aprendidos” y donde la experiencia y el conocimiento sale a flote.

Cuando un estudiante o egresado llega por primera vez a una entrevista laboral lo hace porque con antelación reflexionó sobre 3 preguntas centrales: las primeras dos son ¿qué quiero hacer? y ¿qué sé hacer?, para finalizar con ¿dónde lo puedo conseguir?, mientras que las 2 primeras preguntas se reconocen los intereses y afinidades del solicitante, en la última pregunta éste se orienta al lugar donde lo planeado se conseguirá. A esta orientación la llamaremos “proyecto”, el proyecto es una reproducción anticipada, ¿qué quiere decir? que antes de hacer las cosas se planean la o las meta a las cual se quieren llegar, dentro de esta planeación se tiene que pensar en los actos implicados para su logro, es decir, las partes anteriores a la meta, dentro de estas se inmiscuyen tanto las reacciones propias como las externas, cabe aclarar que éstos sucesos planeados sólo ocurren en la mente, son meras acciones ideales o suposiciones, no actos. Por ejemplo, dentro de los “ideales” del estudiante de pedagogía está el encontrar un buen trabajo y un sueldo honroso, reflexiona tanto en las múltiples variables a las cuales se enfrentará como en las soluciones a las que llegará, a ésta idealización del proyecto se le llama “acto reflexivo fantaseado perfecto”.



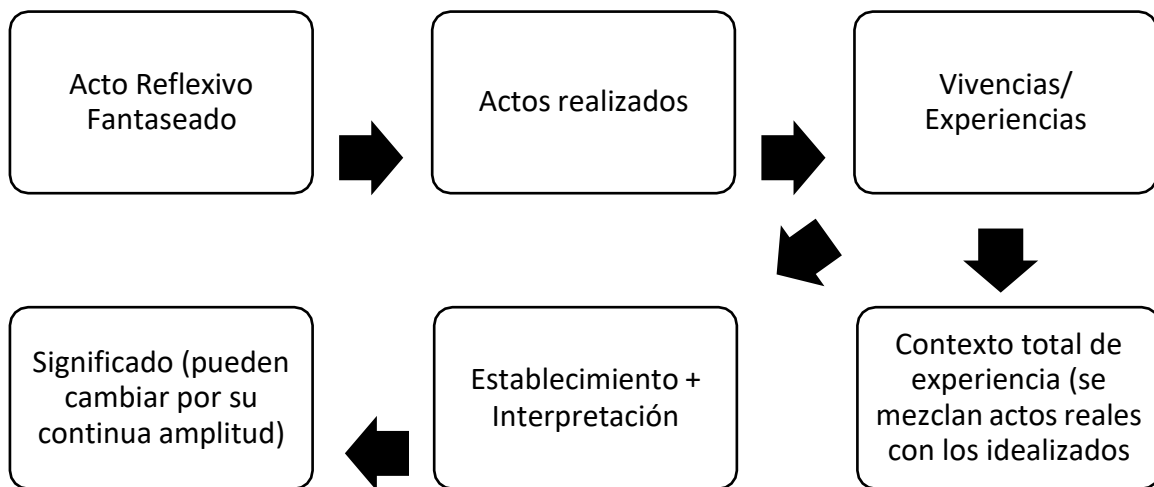
Fuente: Elaboración propia para esquematizar el acto reflexivo fantaseado perfecto y sus componentes

Sin embargo, no hay que olvidar que sólo son pensamientos, esta ilusión ideada pasa por efectos a contraluz en la medida con que se ejecuten las actividades planeadas. Es decir, puedo querer un trabajo con buen horario y buen sueldo, conozco mis motivos, reviso las vacantes y leo lo que se solicita, reconozco si tengo o no los conocimientos y habilidades solicitadas por parte del lugar y en caso de que sea así me postulo, en mi imaginación todo sale bien en la entrevista y me contratan, hasta aquí (puesto que sólo lo estoy imaginando) sigue siendo un acto reflexivo fantaseado perfecto, el cambio comienza cuando a mis pensamientos los vuelvo actos, después de dichos actos pueden haber varios resultados como lo son: el ser contratado, el ser rechazado, el no encontrar un empleo acorde a mi perfil, el encontrar otro empleo con mejores ofertas, entre otros. Sin embargo, son estos múltiples resultados los que desequilibran nuestra ilusión, obligándonos a modificar nuestro proyecto y nuestros actos.

La modificación del proyecto dependerá en gran medida de la actitud que tengamos tanto en nuestras experiencias pasadas como presentes, por ejemplo, no es lo mismo tener pensamientos negativos por el hecho de no ser contratados con anterioridad provocando que menospreciemos nuestro trabajo, a diferencia de ver en el rechazo una oportunidad para aumentar nuestros conocimientos, aparentemente ambos pasan por el mismo hecho

“no ser contratados” pero el establecimiento (dar por sentado) y la interpretación del significado varían en cada uno, sin duda, “un cambio de atención puede transformar algo que se da por sentado en algo problemático” (Schutz, 1993, p. 103)

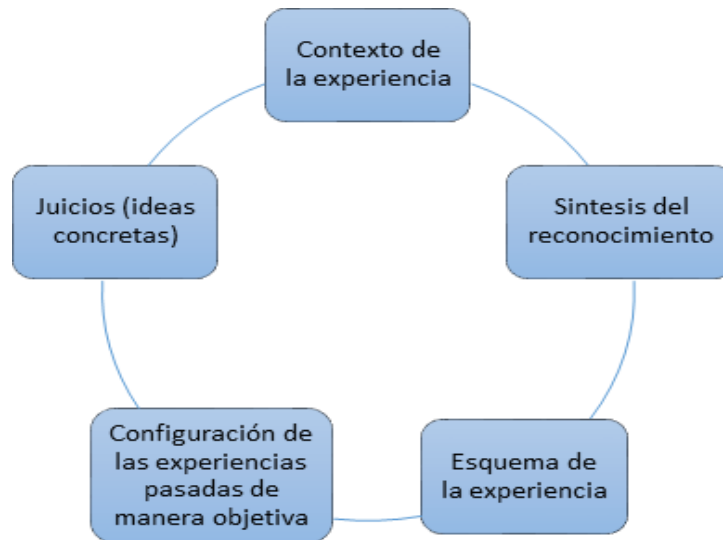
A partir de la fenomenología la configuración de los significados son la unión de vivencias separadas para formar una síntesis de orden mayor, transformándose en un objeto de experiencia dentro de la conciencia donde lo nomotético se da por sentado. Por suerte para el ser humano, estas síntesis de la experiencia, es decir “su significado”, puede ser cambiado una y otra vez. ¿Por qué es posible lo anterior? Porque el contexto total de las experiencias está en continua ampliación, cada vivencia nueva se almacena dentro de más vivencias provocando que su contenido y categorización aumente y se acumule. En el contexto total de las experiencias se mezclan tanto los objetos reales, es decir, “actos ejecutados” con los ideales, “los imaginados”, volviendo más compleja su constitución.



Fuente: Elaboración propia para esquematizar el acto reflexivo fantaseado y sus componentes

La mezcla entre lo ideado y lo realizado genera una síntesis de reconocimiento, esto quiere decir que una vez estimados los resultados de los actos, se concretizan en actos repetitivos

y reiterados puesto que al ya saber lo que provocan se repetirán en determinados contextos y circunstancias futuras sustentando su practicidad. Este saber o conocimiento se vuelve un esquema de experiencia, donde están configuradas nuestras vivencias pasadas de manera objetiva, sin determinar el proceso precedente de ese resultado pero sí dando la posibilidad de la creación de juicios (ideas objetivas para el yo).



Fuente: Elaboración propia para esquematizar el contexto de la experiencia y sus componentes

Con lo anterior quiero exponer lo laberíntico que resulta ser el término “experiencia” o “vivencia”, pues desencadenan varias categorías y subcategorías en el yo.

Para finalizar este apartado considero que otro elemento importante es la auto explicación puesto que es la manera subjetiva en la que cada uno se explica la realidad, dentro de la misma existen 3 fases, éstas son “vivencia” “reconocimiento” y “auto explicación”, utilizaré el siguiente ejemplo para poder explicarlos.

Supongamos que se asiste a una entrevista laboral en la cual el candidato no es contratado, el rechazo se vuelve una vivencia, para poder explicarse a sí mismo lo que acaba de pasar debe reconocer los hechos específicos que lo llevaron a ese resultado, es decir, toma la vivencia y la clasifica, en caso de que sea su primera vez siendo rechazado debe buscar algún acto que pudo no convencer a la persona que lo entrevistó, quizás pudo ser su nerviosismo, su falta de conocimiento en alguna función solicitada, impuntualidad, falta de dominio en algún otro idioma, etc. O en caso de que haya ido a más entrevistas a las cuales también fue rechazado debe reconocer si repitió algún acto o actitud no favorables en las diversas entrevistas. Es decir, el reconocimiento es un análisis de la vivencia para finalmente dar una

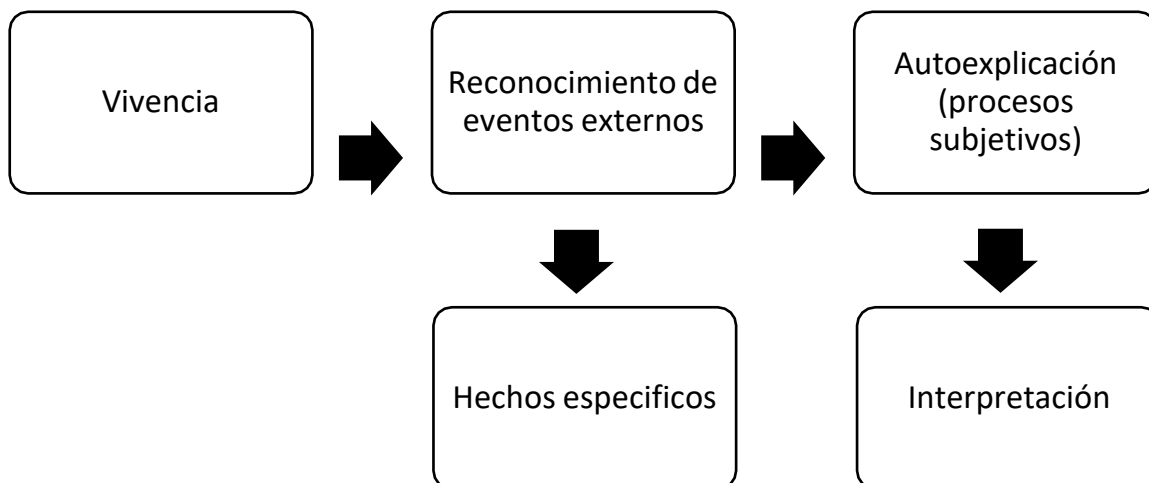
auto explicación del evento ocurrido, se necesita de un significado específico que ordene su experiencia en una configuración total.

La auto explicación lleva implícitamente una interpretación, vuelve conocido lo desconocido mezclando lo que uno no sabe con lo que uno ya sabía, es gracias a ésta subjetividad que las vivencias no pueden categorizarse en un sólo esquema interpretativo, la experiencia es única y no puede repetirse, sólo puede compartirse ¿por qué ocurre esto? porque en cada persona las vivencias son desiguales y para vivir “lo mismo” tendrían que categorizar en los mismos lugares de la conciencia cada experiencia, tener los mismos actos de atención (mirada reflexiva que separa una vivencia de otras y la vuelve significativa), la misma mirada atencional (dirigir la atención a determinado acto o conducta), incluso ambos tendrían que hacer un esquema de la experiencia de manera idéntica y darle los mismos significados, en palabras de Schutz:

el postulado de que puedo observar las vivencias de otra persona exactamente de la misma manera en que esa persona lo hace, es absurdo, Pues presupone que yo mismo he vivenciado todos los estados conscientes y los Actos intencionales dentro de los cuales se ha constituido esa experiencia. Pero esto solo podría suceder dentro de mis propias vivencias y en mis propios Actos de atención a mi vivenciar. Y esas vivencias más tendrían entonces que duplicar las del otro hasta sus mínimos detalles, incluidas las impresiones sus zonas circundantes de prontension y retención, los, Actos reflexivos, las fantasías, etcétera.

Pero aún hay más, yo tendría que ser capaz de recordar todas las vivencias del otro y, por lo tanto, de haber vivenciado esas vivencias en el mismo orden en que él lo hizo; y finalmente debería haberle otorgado exactamente el mismo grado de atención que él les acordó. En síntesis, mi corriente de conciencia tendría que coincidir con la del otro, lo cual equivale a decir que yo tendría que ser la otra persona....la cuestión reside en que el significado que doy a las vivencias de otro no puede ser exactamente significado que el significado que les da el otro cuando procede a interpretarlas. (Schutz, 1993, p. 129).

Para que lo anterior sea un poco más sencillo de comprender, realicé el siguiente esquema:

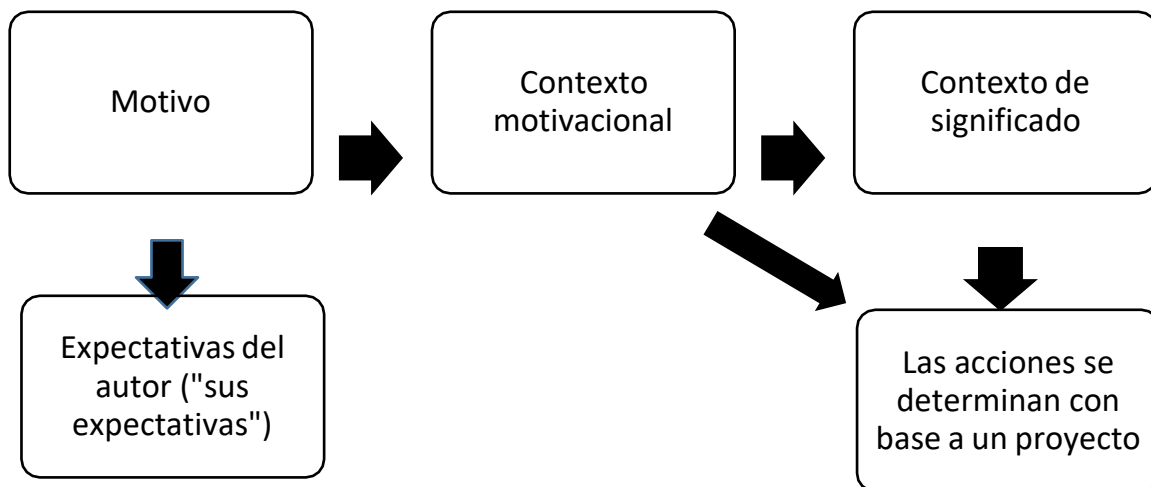


Fuente: Elaboración propia para esquematizar a la vivencia y sus componentes

2.3 Motivos por qué y para

En el apartado anterior el término experiencia quedó explícitamente expuesto como un fenómeno interno complejo y donde el proyecto individual es un eje fundamental para su significado. Sin embargo, en este apartado, nos adentraremos de manera más peculiar al yo solitario, es decir, en del motivo del actor en cuanto al significativo de su conducta.

Nuestras acciones no están constituidas por la mera suerte, con lo anterior no pretendo demeritar ni profundizar en una idea mágica del término “suerte”, simplemente quiero hacer referencia a que no hay acción sin un sentido, el motivo le da un significado o significados a nuestros quehaceres. Si las vivencias-experiencias son particulares y únicas, mis reacciones actitudinales y de acción serán de la misma manera, propias.



Fuente: Elaboración propia para esquematizar el concepto de motivo y sus componentes

Weber utiliza la palabra motivo intentando “significar a veces a) el "para" de la acción -en otras palabras, la orientación de la acción hacia un hecho futuro-, pero otras veces b) el "porqué" de la acción, es decir, su relación con una vivencia pasada (Schutz,1993). Weber separa en dos segmentos el término motivo para delimitar las aspiraciones de cada uno.

Para que su explicación fuera más precisa realicé el siguiente cuadro, no con el afán de compararlos, sino simplemente con el objetivo de intentar facilitar la comprensión de dichas separaciones, que en su conjunto son retroalimentadas una (motivos-porqué) con la otra (motivos-para).

Motivos porqué	Motivos para
Se explica a través de las vivencias pasadas	Orienta y motiva a la acción que aplica (acción-para-tal cosa) buscando determinadas vivencias futuras
Destinada al pasado, el pasado es mi motivo porque	Destinada al futuro, el futuro es mi motivo para
De las vivencias pasadas que experimentó el actor, selecciona un determinado proceso de atención, ejecutando miradas retrospectivas y atencionales	Busca una meta o finalidad previamente determinada (ésta meta es determinada por el actor)
Es la que se dedica a orientar al proyecto	Se explica en el proyecto
La acción tiene un significado dado por el individuo	La acción no es la causa original, sólo cumple a una anticipación fantaseada
Auto explicación del para	La acciones son supervisadas por el actor según la meta
El yo nunca actúa de manera separada	La razón de ser de las acciones (doy por sentado un conocimiento y lo ejecuté)
El motivante es la experiencia	El motivante es el resultado
De muchas vivencias, selecciona de ellas las metas y las problemáticas	Ve una solución a un determinado problema, sin perder de vista la meta
Después del hecho (resultado pasado)	Antes del hecho (medio-fin)
Parte de un repositorio de la experiencia	Parte de un “puedo-hacerlo-de nuevo” condicionado pragmáticamente al proyecto

Fuente: Elaboración propia para esquematizar el concepto de motivo y sus componentes

Como lo veremos más adelante, hay acciones que no necesariamente profundizan en el “motivo-porqué”, ya que éste representa el significado individual de una determinada acción y en dicho caso no sólo se tendría que observar al hecho y a sus consecuencias (motivo-para) sino también a la auto explicación interna de quien la ejecuta. Por lo anterior y por lo expuesto en el esquema, es aparentemente más sencillo y “normal” conocer el para, que el por qué.

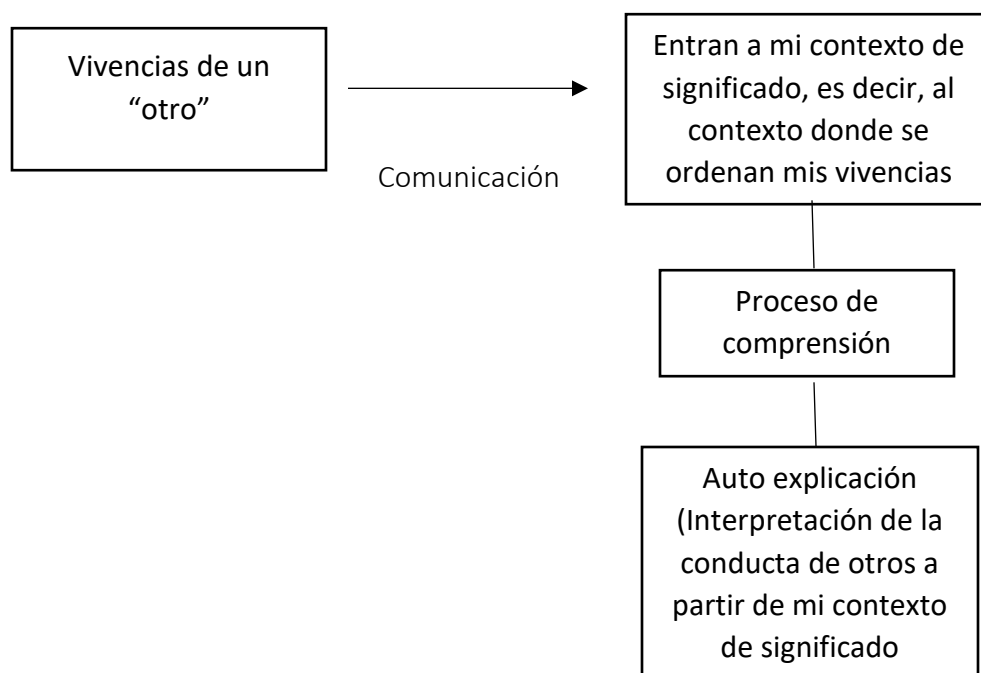
Considero relevante hacer un compendioso hincapié a estas terminologías por la razón de que los y las estudiantes del colegio de pedagogía no decidimos estudiar la carrera ni decidimos elegir trabajar (con relación a mi tema de investigación) en el área de recursos humanos, sin buscar un por qué o un para qué dentro de ellas, las respuestas varían según quien responda, la elección de éste proceder parte del yo, nuestro actuar tiene como columna vertebral una fantasía o fantasías que le dan sentido y mientras la vida avanza o los problemas aumenten, siempre buscaremos las soluciones o respuestas más pertinentes según el caso de la persona que lo vive. No siento tu experiencia, pero puedo conocer tus vivencias y volverlas parte de mi experiencia pues, “si yo pudiera estar consciente de toda su experiencia, tu y yo seríamos la misma persona” (Schutz, 1993, p. 135).

2.4 Significado y relaciones interpersonales

Para concretar mi marco teórico, considero relevante nombrar dos últimos términos, el de significado y relaciones interpersonales. Pues si bien me he extenuado en las particulares del yo, es ahora con relación a “los otros” donde puedo mirar más allá de mi soledad, puedo escuchar e intentar comprender a otro, sin embargo, ésta pretenciosa comprensión tiene una limitación peculiar, pues por más que me esfuerce no lograré captar con totalidad y perfección los significados brindados por la otra persona hacia una vivencia, el conocimiento que genere hacia un otro es dudoso puesto que lo único que puedo conocer es mi conciencia.

El significado a que apunta una acción es siempre en principio subjetivo y sólo accesible al actor. El error que padece la teoría de la empatía es doble. En primer lugar, trata ingenuamente de rastrear la constitución del yo del otro dentro de la conciencia del yo haciéndola remontar a la empatía, de modo que esta última se transforma en la fuente directa de conocimiento del otro. En segundo lugar, pretende un conocimiento de la mente de la otra persona que va mucho más allá del establecimiento de un paralelismo estructural entre esa mente y la mía (Schutz, 1993, p. 144)

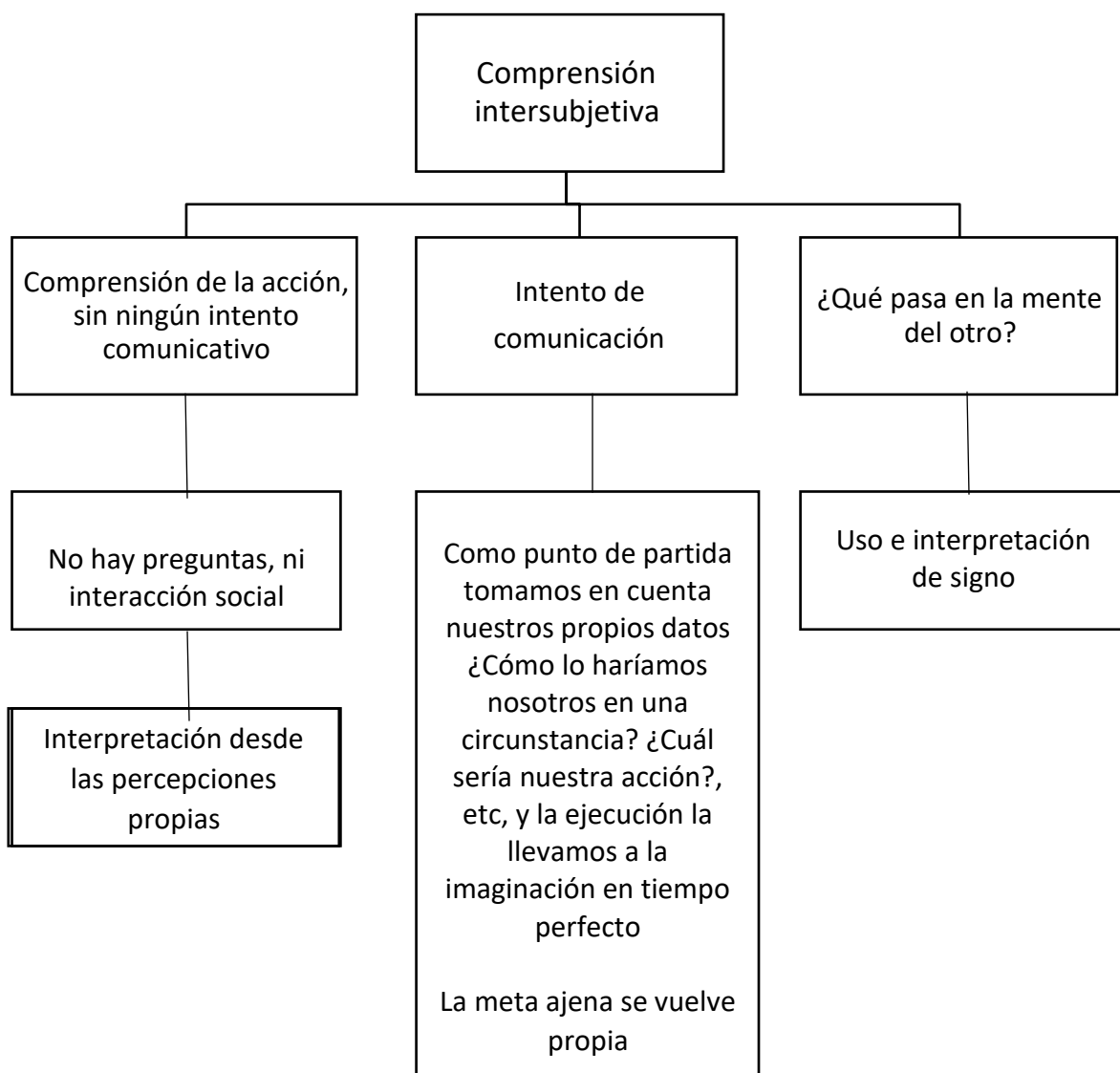
Conocer con plenitud a alguien más que no sea yo, es una tarea imposible, su acercamiento es complejo y aparentemente ambiguo, pues tanto mi comprensión y mi explicación siempre se limitarán a mis vivencias y experiencias propias.



Fuente: Elaboración propia para esquematizar mi interpretación de las vivencias de otro yo

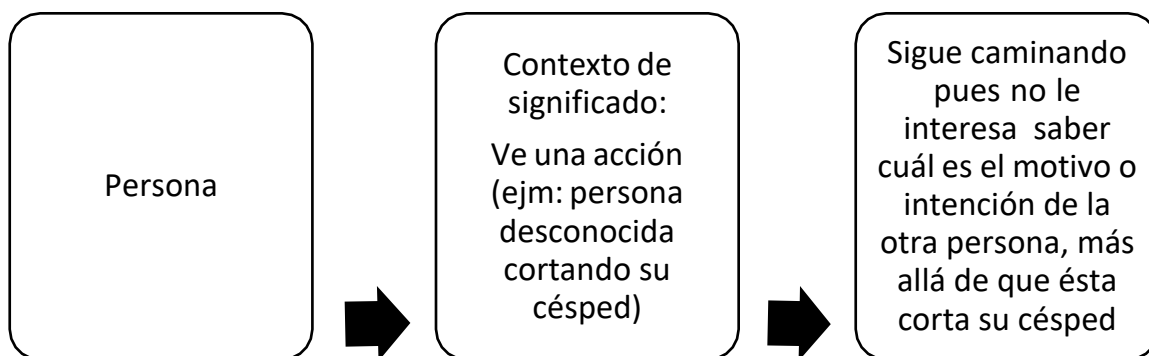
2.4.1 Hechos e indicaciones

Cuando entramos al engranaje de la comprensión intersubjetiva, tenemos 2 direcciones, la primera es la mera comprensión externa y la segunda, cuando se busca una comprensión interna del otro. El siguiente esquema especificará qué peculiaridades tiene cada una



Fuente: Elaboración propia para esquematizar la comprensión intersubjetiva (2020)

Es decir, al tener contacto con el exterior, siempre existe una auto explicación, ésta puede ser a detalle o de manera ojeada, cabe mencionar que hay actos que pueden ejecutarse sin la necesidad de entender la intención de manera rigurosa, sino tácita, como por ejemplo el cortar el césped, lavar trastes, hasta leer un libro, etc.



Fuente: Elaboración propia para esquematizar la auto explicación (2020)

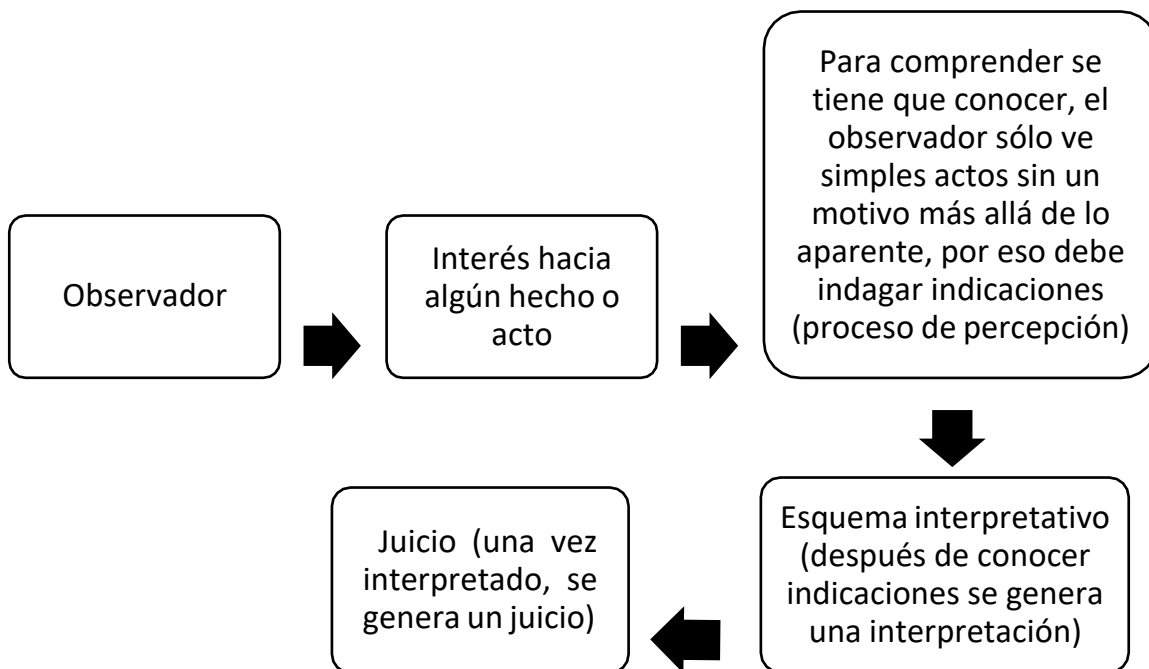
El dar un significado a las cosas que pasan en mí vida partiendo solo de mi contexto, se presentará como un análisis aparentemente sencillo, la dificultad aumentará cuando aparte de mi significado quiero conocer el contexto de motivo o de significado proveniente de la otra persona.

Yo como observador sólo veo y puedo darle un nombre a lo que veo, como si sólo fuese una imagen, el darle un nombre a la acción sólo me ayuda a conocerla como hecho pero no me hace entender a quien la está ejecutando. Para comprender a quien ejecuta una acción, en primer lugar, es necesario que me interese, en segundo, necesito que esa persona me dé indicaciones, éstas últimas parten del derecho subjetivo perteneciente a la otra persona, de su propia conciencia. Gracias a lo que esa persona me comparte, puedo intentar responder preguntas relacionadas no sólo a su producto, sino también a su proceso u objetivo de inicio o de futuro, es decir, en mi “yo” se genera una percepción .

Husserl utiliza la palabra percepción para significar "tomar nota de": "el oyente toma nota de que el hablante expresa ciertas vivencias suyas y, en ese sentido, puede decirse que las nota,

pero el mismo no vive esas vivencias - su percepción es 'externa' más bien que 'interna' ...Solo aprehendo. las vivencias de otro mediante la representación signitivo-simbólica, y considero su cuerpo o cualquier artefacto cultural que el haya producido como un "campo de expresión" de esas vivencias. (Schutz, 1993, p. 130).

Por ejemplo, si yo sólo conociera el número de egresados del colegio de pedagogía que se dedican a laborar en el área de recursos humanos, sólo tendría una cantidad, los números no podrían descifrar por sí mismos las causas o motivos de esas decisiones, su intento de desciframiento tendría que inmiscuirse directamente a los implicados y a sus indicaciones, para que, de esta forma, yo pudiera generar una percepción más fiable de lo que a simple vista observó.

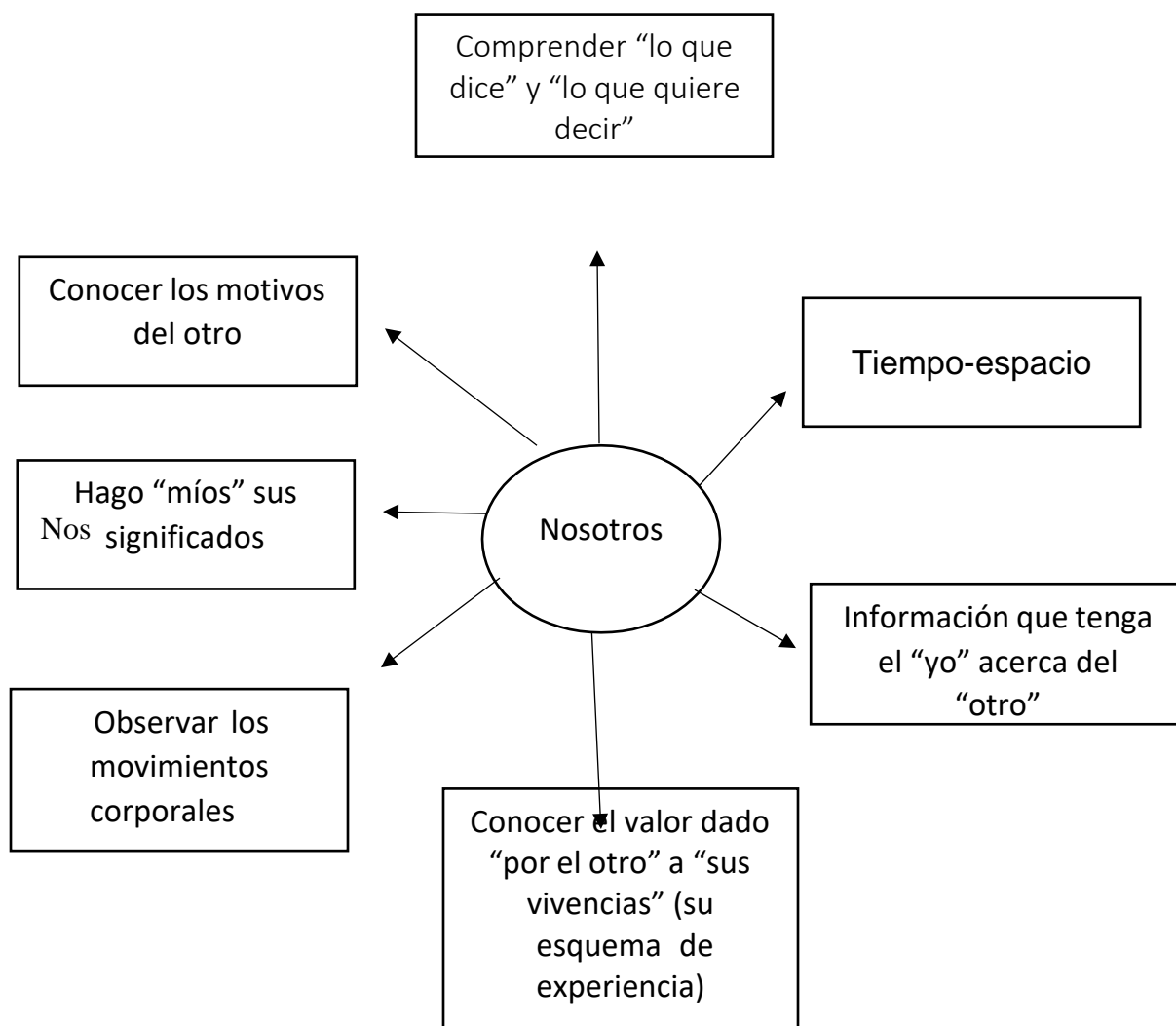


Fuente: Elaboración propia para esquematizar la auto explicación (2020)

Al entrar en convivencia con otra persona existe una relación entre “sus vivencias” y “mis vivencias” (partiendo de un “nosotros”), los problemas inmiscuidos en la comprensión del otro se complejizan con:

- La comprensión de los signos de la persona observada, es decir, significar “lo que dice” a “lo que quiere decir” partiendo de la explicación que da el otro.
- El uso de los signos corresponde a un cierto tiempo pues con ayuda del tiempo-espacio necesitamos entender por qué brinda esos significados en ese tiempo y en ese espacio.
- Entender la vivencia del otro, aproximando el valor que éste le otorga a la misma, la información puede aumentar si se conoce el pasado de la persona.
- Intentar conocer el esquema de experiencia y motivo de la otra persona.
- Observar los movimientos corporales de quien habla (no sólo se escuchan las palabras del emisor, el receptor también genera una autoexploración a partir de los movimientos del mismo, las manifestaciones externas también son indicadores).
- Reconocer si sus motivos son por mera reacción o para llegar a un fin.
- El yo subjetivo comienza a transformarse en un otro, sin dejar de ser un yo. Es decir, debo hacer míos los significados de “esa persona”

En la convivencia entre un yo y un nosotros dejamos de ser solo observadores en solitarios y pasamos a representar una interrelación de observadores y actores, se presentan más circunstancias que hay que tomar en cuenta como por ejemplo las siguientes:



Fuente: Elaboración propia para esquematar la comprensión del yo hacia otros y yo

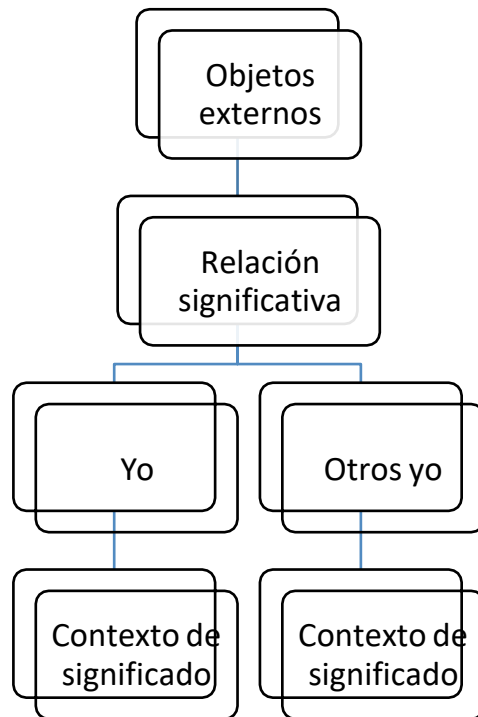
2.4.2 Sistema de signos

Para concluir, me gustaría nombrar de manera breve la importancia que tiene la formulación del signo para la comprensión del otro, puesto que

un signo es, por su naturaleza misma, algo utilizado por una persona para expresar una vivencia. Por lo tanto, puesto que el signo siempre se remonta a un acto de educación por parte de un ser racional -una elección de este signo en particular-, el signo es también una indicación de un hecho que está en la mente de quien usa el signo (Schutz, 1993, p. 148-149).

Comenzaré por separar tres fragmentos, primero el acto expresivo (acto que ejecuta aquel que quiere dar un mensaje), el movimiento expresivo (movimientos que realiza la persona que expresa y los cuales sólo puede ver el observador) y el tercero, los actos comprensivos (gestos, palabras, artefactos que expresan algo tanto al que habla como al que escucha), estos tres fragmentos pueden ser comprendidos gracias al uso e interpretación de signos, la mente del intérprete pasa a un contexto de significados.

Dentro del yo ocurre una conexión entre los signos (mensajes exteriores) y significados (mensajes interiorizados) que comunican expresiones basadas en representaciones mentales, cuando éstas expresiones propias quieren conducirse “hacia un otro” generan una doble interpretación tanto para quien las intenta comunicar como para quien recibe el mensaje, la interpretación de los signos dependen tanto del objeto del que se hable como de las experiencias pasadas de quien conoce o está conociendo al objeto, es decir “el yo” siempre le da su propio significado.

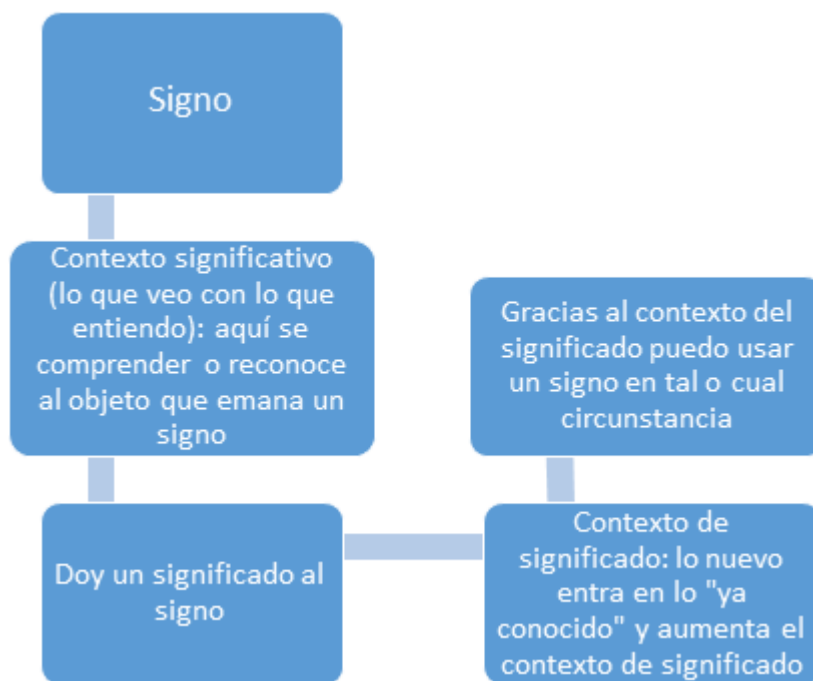


Fuente: Elaboración propia para esquematizar la relación significativa

No hay que olvidar que el signo-significado no puede constituirse si no hay un conocimiento previo, es decir, necesito de un contexto significativo (unión de lo nuevo con lo viejo) para que yo pueda comprender o al menos reconocer al objeto, pues “decíamos que comprender (Verstehen) como tal es correlativo de significar, pues toda comprensión se dirige hacia lo que tiene significado (aufeinSinnhaftes) y solo algo comprendido es significativo (sinnvoll)” (Schutz, 1993, p. 137), ya que “es equívoco decir que las vivencias tienen significado. El significado no reside en la vivencia. Antes bien, son significativas las vivencias que se captan reflexivamente. El significado es la manera en que el yo considera su vivencia, reside en la actitud del yo hacia esa parte de su corriente de la conciencia que ya ha fluido” (Schutz, 1993, p. 99) Un egresado que ya trabaja en recursos humanos no tendrá la misma comprensión

del área, en comparación a un estudiante que sólo le interesa saber qué actividades realiza un pedagogo dentro de ella.

Es necesario diferenciar el signo del significado, el signo hace referencia a algo externo, mientras que el significado es propio, mi sistema de signos se basa en mis experiencias pasadas y al cual yo puedo reaccionar de acuerdo a si tengo un proyecto o no, es decir, como lo vimos con anterioridad, si tengo un por qué y un para qué que me interese o no. En otras palabras, cuando se utiliza un signo en tal o cual circunstancia siempre tiene una lógica dentro de mi contexto de significado.

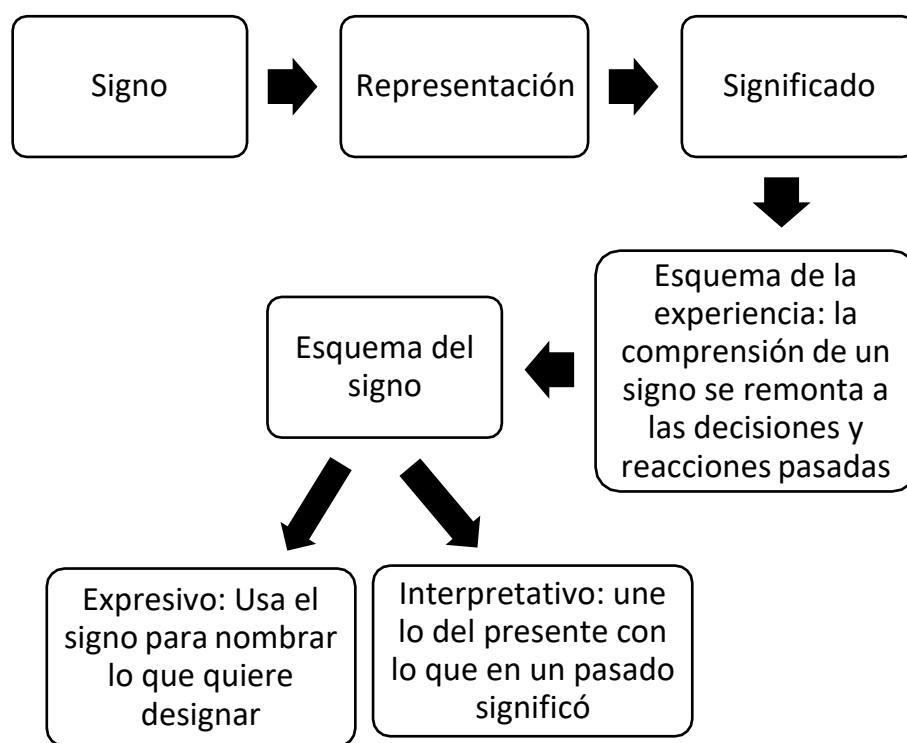


Fuente: Elaboración propia para esquematizar la diferencia entre signo y significado (2020)

No hay signo sin significado, lo que cambia es su representación, un signo puede representar mayor relevancia en una persona que en otra. Por ejemplo, cuando un egresado de la carrera de pedagogía decide tomar rumbo en el área de recursos humanos puesto que ve en ella una oportunidad para su crecimiento profesional es porque éste campo laboral “significa algo” para él o ella, en comparación a quien decide trabajar como docente, orientador (a)

educativo, tallerista, etc. De manera más específica, aunque estudien lo mismo, los esquemas de signos y de experiencia, son diferentes.

Para aclarar lo anterior, realicé el siguiente mapa, no con la intención de enumerar y ordenar los procesos, sino realizar una representación de cada una de las terminologías para hacerlas más comprensibles, no hay niveles de importancia entre ellas, puesto que todas generan conexión mutua una con la otra de manera continua.



Fuente: Elaboración propia para esquematizar la diferencia entre signo y significado (2020)

Para el yo, los esquemas expresivo, interpretativo y de experiencia siempre coinciden, el conflicto inicia cuando hay contacto y convivencia social, porque el yo solitario se ve expuesto y es en éste entramado colectivo donde el lenguaje une al “yo” con “alguien externo”, el reto está en que el yo debe intentar comprender el esquema expresivo, interpretativo y de experiencia del otro y viceversa para lograr comunicarse por medio de

acciones expresivas. “Cuando hablamos de acción "expresiva" queremos significar aquella en que el actor trata de proyectar hacia afuera (nachaussenzu. projizieren); los contenidos de su conciencia, sea con el fin de conservar a estos últimos para su propio uso posterior ...o de comunicarlos a otro”(Schutz, 1993, p. 145), es en ese momento cuando me dejó de centrar en mí para comprender algo diferente y perteneciente a un otro. Por ejemplo, en una pelea de pareja ambas personas tienen interpretaciones diferentes ante un mismo hecho, ambas creen tener la razón, sin embargo si llegan a un acuerdo en común podría ser que dejen de pelear y tengan una solución, pero en caso de no llegar a un acuerdo, pueden terminar en una ruptura creyendo cada uno, por separado, que uno tiene la razón y el otro está equivocado. Con este ejemplo pretendo referirme a que con la acción expresiva yo quiero que un otro me comprenda, así que intento comunicar de tal manera que el otro interprete lo que yo quiero que interprete, sin embargo, este otro interpretará el significado que este le designe.

Ésta relación yo-tú o yo-otro tiene un componente más que explica su diferencia, la subjetividad, pues ya sea para utilizar o interpretar un signo éste es vinculado con un significado que tiene un origen de “cualidad única”. Las palabras permean una estructura mental, el significado subjetivo es la sombra del significado objetivo y el cual pertenece a un contexto particular/ocasional. Quiero profundizar en el término objetivo y subjetivo pues ambos son esenciales para el proceso de interpretación, el primero se refiere a “los significados que no dependen de quienes las usan o de las circunstancias en que lo hacen” (Schutz, 1993, p. 153), mientras que el segundo es el que emana de la mente de quien usa el signo y de quien lo interpreta.

A manera de cierre quiero agregar que lo escrito con anterioridad pretende dar una descripción general, más no puntual, de términos relevantes para mi investigación, pues si me estoy basando en las experiencias de los egresados en recursos humanos, no puedo ignorar la fundamentación fenomenológica para su sustentación. El conocimiento de las experiencias de mis colegas en recursos humanos es menester para una comprensión

limitada con relación a las áreas laborales y académicas que pueden fortalecer los conocimientos de las mismas, escucharlos puede hacer que algunos estudiantes o egresados se sientan identificados, o no. Mi labor como tesista es ser el conducto para dar a conocer las frases y discursos de “otros yo”.

3. Marco metodológico de la investigación

Previamente aclaré el posicionamiento teórico que la presente investigación sostiene, sin embargo, cabe aclarar que la fenomenología no sólo posee una estructura teórica-filosófica, también tiene implicaciones metodológicas que se construyen en función de las características del objeto de estudio.

Seleccionar un enfoque metodológico emerge por la necesidad de innovación pues la investigación social no puede subsistir por lo que otras investigaciones o narrativas han concluido ya que los estudios y sus resultados no son premisas generales y quizás, esa sea la única premisa. Después de haber presentado mi marco teórico ha llegado el momento en el que lo escrito con anterioridad pasará a ser analizado “en sí mismo”.

3.1 Introducción a la metodología fenomenológica

Uno puede prolongarse en justificaciones teóricas o lecturas interminables con relación al tema investigado, pero cuando las letras se convierten en personas nos adentramos a otro reto con una naturaleza parcialmente diferente a la descrita en el marco teórico ya que encontrar hallazgos no previstos gracias a la participación de la población aquí electa y a la escritura de las interpretaciones de los mismos, se conforma -en conjunto con otras investigaciones divergentes o similares a las mías- un aporte informativo, tanto lo leído como lo escudriñado en sí mismo no representan contradicciones, en realidad son una simbiosis incesante que aumenta el conocimiento.

Después de exponer mi posicionamiento teórico, en este capítulo presentaré la corriente metodológica que he decidido acuñar en esta investigación. Para comenzar, compartiré las experiencias propias que me llevaron a su elección.

Al principio de la investigación supe que quería que mi tesis estuviera relacionada a Recursos Humanos, ¿por qué? por lo dicho en mi inquietud, porque estaba trabajando como becaria en RH (reclutamiento y selección) en un hospital y al hacer mis quehaceres cotidianos no sentía que ejerciera mi profesión como pedagoga, teniendo mi identidad profesional fragmentada entre “soy una pedagoga” y “no me siento una pedagoga” me provocó que yo quisiera conocer las experiencias de otros y otras egresadas del Colegio de Pedagogía que laboran en esta área. En mis pensamientos rondaban dos preguntas particulares: ¿Acaso ellos o ellas pasan por lo mismo que yo? o ¿Será que no? Posteriormente empecé a profundizar en mis preguntas hasta llegar a cuestionarme de manera más concreta ¿experiencias de qué? pues no pretendía desviar mi investigación con problemáticas como podrían ser “la identidad del pedagogo del Colegio de pedagogía-CU en RH” o “Las problemáticas a las que se enfrentan los pedagogos al entrar a laborar al área de RH” pues aunque son temáticas importantes no representaban mi incertidumbre real. Así que para ampliar mi panorama y aclarar mis ideas comencé por leer otras investigaciones que relacionaban a la pedagogía con Recursos Humanos desde diferentes perspectivas, encontré tanto propuestas para la creación de manuales como también diferentes tipos de análisis en cuanto al papel que funge el pedagogo/a dentro del área de Recursos Humanos. Después de leer tesis, tesinas y un informe me di cuenta que no se había hecho ninguna indagación al pedagogo o pedagoga egresada del Colegio de Pedagogía-CU que labora en RH, ese descubrimiento me llenó de entusiasmo ya que no dudé que esta población y sus experiencias dentro de RH fuese la columna vertebral de mi investigación pero ¿cómo?, ¿cómo lo anterior podría representar una problemática? Es por eso que para sentar la validez de esta tesis se creó el apartado del planteamiento del problema, ahí ya mencioné la importancia que representan las empresas privadas para la obtención de un empleo siendo estas una fuente de ingreso monetario muy relevante. Entonces, si hay pedagogos y pedagogas interesadas en trabajar dentro de las empresas en el área de RH y las empresas privadas representan una fuente de empleo imperante, mi inquietud dejó de ser meramente un interés personal y comenzó a representar una problemática. Al terminar mi

planteamiento del problema, plantee los objetivos de mi investigación y sus preguntas secundarias, posteriormente proseguí con la creación del marco teórico.

Todo marchaba bien hasta que terminé el marco teórico y nuevas interrogantes se me presentaron, ¿qué población voy a elegir?, ya sabía que eran los egresados de Colegio de Pedagogía CU pero no iba a elegir a todas las generaciones, únicamente iba a recopilar la información proveniente de los egresados cuyo plan de estudios fuera del 2010, el enfoque que elegiría sería el cualitativo y utilizaría la entrevista semiestructurada como instrumento de investigación, pues consideré que no hay mejor manera de indagar en las experiencias ajenas que con dicho instrumento ya que “es una conversación que se propone con un fin determinado distinto al simple hecho de conversar” (Díaz&Torruco&Martinez&Varela, 2013, p. 162). Posteriormente me dediqué a realizar mi esqueleto de entrevista para la creación de preguntas y me apoyé de mis 3 conceptos principales, dichos conceptos son: experiencia, significados y motivos, finalmente los desglose en categorías para facilitar su análisis.

Una vez realizadas las preguntas proseguí a realizar mis entrevistas, sin embargo, debido a que en el año 2020 el mundo sufrió nuevos cambios generados por una pandemia internacional -que más adelante me encargaré de describir-, las entrevistas representaron un reto para mí, desde tener la imposibilidad de salir de casa, hasta encontrar y agendar una cita con los participantes. Para no quedarme inerte, la tecnología me ayudó a encontrar una solución para dicho problema ya que en la página de Facebook “Colegio de Pedagogía-Facultad de filosofía y letras” publiqué que necesitaba hacer entrevistas a egresados del plan de estudios 2010 que laborarán o que hayan laborado dentro RH en empresas privadas, todo esto con la finalidad de seguir avanzando en mi tesis. Para mi sorpresa, ex compañeros y gente que no conocía aceptaron ayudarme y pude reunir a 7 participantes. Las entrevistas se realizaron vía zoom y posteriormente las transcribí. La captación de personas, la concreción de citas para las entrevistas, las entrevistas en sí mismas y su transcripción tardaron un lapso aproximado de 4 meses.

Pasar del marco teórico al marco metodológico representó un reto para mí pero los resultados fueron satisfactorios. En los siguientes apartados me dedicaré a presentar con mayor amplitud y detenimiento el proceso metodológico ya mencionado.

3.2 La fenomenología como metodología cualitativa

Al término paradigma se le han acuñado diversas concepciones, sin embargo, la empleada y dada en esta investigación será la de Gage en la cual la utiliza para referirse a las “maneras de pensar o pautas para la investigación que pueden conducir al desarrollo de la teoría” (Shulman, 1999 citado en Ricoy Carmen, 2006, p.12).

Posicionarse en un paradigma es una tarea esencial para la creación y desarrollo de la investigación puesto que “el conocimiento de los paradigmas de investigación nos ayuda a situarnos y conocer mejor el modelo o modelos metodológicos en los que nos propongamos encuadrar un estudio empírico” (Carmen Ricoy, 2006, p.12). Su elección depende de la naturaleza del objeto elegido, existen desde estudios meramente cualitativos y cuantitativos a mixtos, cada uno de ellos representan “modos diferentes de concebir, afrontar e interpretar los fenómenos y hechos” (Carmen Ricoy, 2006, p.13).

Comúnmente, aparece como frecuente e imperante la dicotomía entre lo concebido como “cuantitativo” y “cualitativo”, el primer término desde un paradigma positivista se centra en que lo externo se puede independizar del sujeto, defiende al conocimiento con mediciones y neutralidad, buscando con ello la eliminación de sesgos y dentro del cual el nombre de la ciencia se pone enfrente o por encima de la subjetividad. Sin embargo, esta forma peculiar de ver el mundo y la realidad fue gestada para y por las ciencias naturales y la cual a través del tiempo ha recibido críticas sugestivas para el campo social.

El segundo término “cualitativo” desde un paradigma interpretativo se une a la concepción de la conciencia del ser humano como activa, perteneciente a un sistema abierto,

dinámico, con contexto, recíproco, interpretativo y poseedor de creencias y valores, argumentando que es imposible que el ser humano pueda perder su subjetividad puesto que al darle un significado a aquello que observa, lo está definiendo desde “sí mismo” y dentro del cual el conocimiento que se genera tiene sentido para cierta forma de pensar, cierta cultura y ciertas peculiaridades de la misma, por estos motivos fuertemente enlazados a la diversidad se ha caracterizado a lo “cualitativo” como sinónimo de “dócil” pero poco a poco se ha vuelto necesario reconocer que es gracias a esta complejidad (la relación con otros) lo que la vuelve rigurosa e irrisoriamente sencilla.

No hay ningún actuar que no tenga alguna interpretación previa por parte de quien actúa, el objetivo de mencionar lo anterior no es obviar circunstancias cotidianas, si no, saber que son gracias a esas vivencias y a sus experiencias por lo que se puede indagar de manera comprensiva tanto en las motivaciones como en los significados de quienes las ejercen. Más que explicar las consecuencias, se busca la comprensión de dichas conductas así como también de su percepción y de su contexto.

De lo lineal y evidente se pasó a lo mutuo e interrelacionado. Para poder hacerlo más entendible realicé el siguiente cuadro donde hago una distinción de las características entre lo que entendemos por “realidad objetiva” y “realidad construida”, para Monteagudo (2001):

Realidad objetiva	Realidad construida
Realidad ingenua	La realidad se basa en reconocimientos y descripciones
Es tangible	Es interpretativa
Es permanente	Es situacional, social y cultural
Es completa	La realidad es una construcción mental y el individuo posee un papel activo
Es inequívoca	Lo subjetivo sucede antes de lo objetivo
Es limitada	Se encuentra integrada

Es concreta	Es abstracta
-------------	--------------

Aunque existen más paradigmas que intentan darle sentido al quehacer metodológico, para los intereses de esta investigación elegí el referente al enfoque cualitativo-interpretativo por el reconocimiento y la democratización de “los otros” en un sentido estricto. Por ejemplo, escuchar e interpretar las experiencias vividas por los egresados y egresadas del Colegio de Pedagogía-CU dentro de RH pueden entenderse desde una perspectiva fenomenológica ya que no se tiene como finalidad crear leyes o medir su experiencia, si no, escucharlos para intentar comprenderlos, es decir, comprender sus motivos y sus significados.

Para finalizar con este apartado es necesario reconocer que no hay posicionamiento sin riesgo, por lo que no se puede ignorar el conflicto que conlleva el paradigma aquí electo, su aprieto principal ronda alrededor de la ambigüedad que puede generar el conocimiento basado en las experiencias de quienes participan, de sus visiones y sus significados puesto que llevan consigo descripciones plagadas de ideas y valores, sin embargo:

El objetivo del investigador consiste en proporcionar una descripción tan completa del caso particular estudiado que permita a otras personas emitir un juicio fundado respecto a la aplicabilidad de los resultados al contexto propio. El conocimiento interpretativo implica su colaboración entre el investigador y los participantes, cuyas consecuencias pueden ser la mejora de la acción y de las perspectivas que poseen los actores sociales sobre su propia existencia, su praxis y sobre el contexto de su vida cotidiana...este punto de vista es decididamente democrática, a diferencia del modelo positivista en la cual la relación investigador-investigado es vertical y jerárquica (Monteagudo, 2001, p. 238).

3.3 Valoraciones y características metodológicas del enfoque fenomenológico interpretativo

Una vez dada la justificación con respecto al posicionamiento metodológico que elegí, es menester presentar los valores y las características que utilicé para la presentación de los resultados de mi investigación. Cabe aclarar que en este apartado mencionaré la información de manera general ya que en los próximos apartados me dedicaré a profundizar en cada uno de ellos.

De acuerdo con Álvarez (2003), la finalidad del investigador fenomenológico es comprender la experiencia de otro. En esta investigación lo que intentaré conocer las experiencias de los egresados del Colegio de Pedagogía-CU en el área de RH.

El análisis y comprensión de la información de mi investigación debe abstenerse de presentimientos o prejuicios propios. Para que esto se cumpla estructuré un proceso de estudio para la recabación de la información y presentación de los resultados. Dicho proceso fue: elegir una corriente metodológica, elegir la técnica de recabación de la información, conocer el espacio-tiempo estudiado, elegir preguntas concretas que no confundieran a las personas entrevistadas, hacer las entrevistas previstas, analizar las respuestas dadas por los egresados, categorizar las respuestas, reflexionarlas, analizarlas y escribir lo encontrado.

En el apartado anterior expuse el posicionamiento metodológico de la presente tesis, ahora es menester mencionar cuáles fueron las técnicas para la recabación de información que utilicé. Schwandt (1990) expone que podemos ayudarnos de diferentes técnicas para la comprensión de la información, como por ejemplo: la entrevista o la observación participante. En esta tesis elegí la entrevista semiestructurada y el cuestionario como las técnicas auxiliares más óptimas para el conocimiento de las experiencias de los egresados puesto que me permitiría tener un mayor conocimiento de la información.

Después de elegir la corriente metodológica y las técnicas de investigación procedí a indagar el contexto (tiempo-espacio) al cual se están enfrentando los egresados ya que como Lincoln y Guba (1985) comparten, la investigación no puede separarse del contexto geográfico del suceso analizado en cuestión, es decir, se necesita indagar en las interpretaciones contextuales. En este caso, los tópicos que englobaron mi concepto de “contexto” fueron 4, los cuales son: México, Ciudad de México 2021, Facultad de Filosofía y Letras y Colegio de Pedagogía.

Después de conocer tanto mis técnicas de recopilación y mi contexto de estudio, procedí a elegir una técnica de análisis de los resultados Para el análisis de los datos elegí la perspectiva de Giorgi (1997) quien propone que después de obtener la información, debemos obtener los datos verbales (transcribirlos), leerlos, agruparlos, organizarlos y sintetizarlos para poder lograr encontrar tanto las circunstancias vividas (como hechos) como también conocer sus circunstancias, influencias y condiciones (como estructura). La mezcla de los hechos y su estructura, aunada a nuestra propia experiencia como investigadores es lo que particularizará nuestros hallazgos ya que no podemos olvidar que las perspectivas entre el investigador y el investigado son complementos y “desarrollan un concepto de verdad entendido como el grado de correspondencia establecido entre el relato del investigador sobre las experiencias de los participantes y la visión de estos” (Schwandt, 1990 citado en Monteagudo José, p. 239, 2001).

En el siguiente apartado procederé a explicar con mayor detalle los instrumentos metodológicos que me apoyaron para la obtención de los testimonios emitidos por los egresados.

3.4 Instrumentos metodológicos: La entrevista y el cuestionario

3.4.1 La entrevista fenomenológica como instrumento

Como lo describí en el apartado anterior existen diversas técnicas de comprensión para el objeto de estudio que se elige, en esta investigación elegí la entrevista como un instrumento

indispensable para la recopilación de información referente a: motivos, experiencias y significados.

Lo anterior se debe a que la entrevista fenomenológica es un instrumento donde “el investigador se convierte en su propio instrumento de recolección de información pues a él le compete sumergirse en el fenómeno a través del discurso de los participantes” (Guerrero & Menezes & Ojeda, 2017, p.2,). El objetivo principal de la entrevista es la descripción y comprensión de ciertas vivencias, el diálogo debe realizarse de manera abierta pues la visión del investigador deja de ser prioritaria ya que es el entrevistado es quien le da sentido y razón de ser a la entrevista. Aunque el fenómeno estudiado puede ser determinado, las experiencias de los entrevistados son singulares, esto genera que sus respuestas sean múltiples.

Cabe añadir que existen diferentes tipos de entrevistas, en el caso de la entrevista estructurada esta tiene un guion ordenado y consolidado, la entrevista a profundidad también tiene una estructura pero ahonda en temáticas de manera amplia, mientras que la entrevista semiestructurada incluye preguntas ordenadas pero que en su ejecución las preguntas pueden generar otras preguntas espontaneas que ayuden a profundizar o ahondar en el fenómeno estudiado. Aunque estos 3 tipos de entrevistas tienen sus propias particularidades, comparten 3 características: tienen un guion, tienen conceptos orientadores y tienen un tema que abordar. Para fines de esta investigación utilizaré la entrevista semiestructurada.

Otro aspecto importante dentro de la entrevista es el comportamiento de quien pregunta ya que saber elegir las preguntas correctas tan solo es la mitad de su ejecución, también es el relevante saber cuáles son las características y comportamientos que el entrevistador/a debe tener, para Guerrero & Menezes & Ojeda (2017):

- El entrevistador debe tener disposición para escuchar al participante.

- Debe poner atención a los discursos externados por la persona a la que escucha.
- Debe estar descansado/a para tener una escucha activa adecuada.
- Debe dejar sus prejuicios y desapegarse de sus propias convicciones u opiniones personales.
- Tanto el entrevistador como el entrevistado deben estar enterados del objetivo de la entrevista y conocer los límites de la misma.
- El ambiente debe generar confianza y ser cómodo.
- Se debe usar un vestuario cómodo.
- Usar un lenguaje coloquial (para no confundir).
- El tono de voz del entrevistador debe ser tranquilo y sereno.
- Se recomienda no hacer todas las entrevistas de manera continua, es mejor dejar unos días de descanso para no sobresaturar al entrevistador de información.
- Las preguntas presentadas al entrevistado deben de ser claras y fáciles de comprender.
- En caso de grabar, se debe tener la autorización de la persona entrevistada.

Todas las características mencionadas fueron utilizadas en esta investigación ya que su ejecución puede ayudar a la obtención de información fidedigna por parte de los y las personas entrevistadas.

La captación de las entrevistas que realicé tuvo un proceso tardado dado los acontecimientos generados por la pandemia de Covid. Por una parte, las escuelas estaban cerrando y los trabajos poco a poco empezaban a trasladarse a un esquema de “home office” y por otra, la negativa a reunirse con personas para evitar la propagación del virus, dificultaron la realización de dichas entrevistas. Un medio que me ayudó a hacerle frente a dichas dificultades fue la plataforma de Facebook ya que gracias a ella pude encontrar a los

egresados que me ayudarían con las entrevistas, posteriormente, a cada uno y una de ellas les mandé una invitación vía zoom dependiendo del horario en el cual ellos o ellas pudieran interactuar conmigo. En la reunión yo les pregunté si no tenían problema con que grabaría la entrevista, a lo que me respondieron que no. Las entrevistas tardaron entre una hora y hora y media, esto se debió a que las personas entrevistadas ahondaron en algunos temas con diferencia de otros. Finalmente, después de dar por finalizadas las entrevistas, procedí a transcribir cada una de ellas, al tener listas las transcripciones, seccioné los comentarios en categorías (para facilitar su análisis) y rescaté los testimonios que consideré más relevantes para presentarlos en esta tesis.

Otro instrumento que me ayudó a complementar esta investigación fue el cuestionario, lo anterior se debió a que al finalizar las entrevistas y comenzar con el análisis de las mismas, hubieron datos faltantes que sólo podían ser recabados con el uso del cuestionario ya que este es “un medio útil y eficaz para recoger información en un tiempo relativamente breve” (Ricardo Osorio, 2021)

Para la realización de dicho cuestionario seguí las instrucciones descritas por Manuel Galán (2009) las cuales son:

- Hacer preguntas claras y sencillas para facilitar su comprensión.
- Evitar frases o palabras ambiguas.
- Las preguntas no deben ser dirigidas a algún sentido de la respuesta esperada.
- El lenguaje de las preguntas debe resultar comprensible para la persona entrevistada.
- Empezar el cuestionario con preguntas generales .

La razón de ser de su uso para esta investigación se debió a que –como ya se comentó en el

apartado de la entrevista- realicé categorías que me ayudaron a tener un mejor análisis de las entrevistas, sin embargo, me percaté que temas como por ejemplo: el salario, el nombre del puesto, expectativas salariales, requisitos para la vacante, entre otras, eran datos

relevantes para tener más conocimiento de la información brindada. Teniendo en cuenta lo anterior, procedí a hacer un cuestionario utilizando “google forms” ya que el uso de plataformas sería el medio más factible dada la situación de la pandemia. Los egresados tardaron en responderlo un tiempo aproximado de dos semanas, esto se debió a que algunos tenían mucho trabajo y no podían hacerlo de forma inmediata.

El cuestionario realizado tuvo una naturaleza mixta, es decir, hubo tanto preguntas cerradas como abiertas y las cuales se presentarán en el anexo de esta tesis.

A modo de cierre del presente sub-apartado quisiera comentar dos cosas más, la primera es que dichos instrumentos de recopilación los podrán encontrar en los anexos de la presente tesis, mientras que el segundo comentario es añadir que si bien, conocer los instrumentos de investigación brindan una guía para el o la investigadora, también es importante conocer o investigar sobre el espacio-tiempo en el que están viviendo las personas entrevistadas en cuestión. Dicha indagación mejorará el ordenamiento y la generación de preguntas congruentes con relación al contexto al cual me estoy dirigiendo, en el siguiente apartado presentaré mis 4 tópicos contextuales anteriormente mencionados y los cuales son: México, Ciudad de México 2021, Facultad de Filosofía y Letras y Colegio de Pedagogía.

3.5 Descripción geográfica: México 2020-21

El contexto no está desligado de las interpretaciones, al contrario, es una fuente necesaria para el entendimiento de lo investigado o descrito. Esta investigación se realiza en México

del año 2020-2021, un año poco habitual e indeleble debido a la pandemia que se presentó a nivel internacional, dicha pandemia fue ocasionada por el virus llamado COVID-19 el cual arrasó de manera trágica al mundo y provocó la muerte de millones de personas, aumentando no sólo la necesidad del personal del área de la salud de manera exorbitante e infausta, sino, también dejó en desempleo a millones de personas y las empresas sufrieron un grave estrago por el confinamiento y el cierre de varios servicios. La muerte, el confinamiento y el desempleo son combinaciones que pueden provocar diversos efectos en las personas, pues “las cosas ya no volverán a ser como antes, y se producirá una reconfiguración en ámbitos como el del comercio, el turismo, los espectáculos masivos, la mera interacción entre las personas y, por supuesto, el empleo” (La jornada, 2020). Los planes que teníamos hechos se vinieron abajo, nuevas necesidades prioritarias salieron a flote y tanto la inseguridad en conjunto con la precariedad aumentaron, ejemplo de ello está en el ámbito educativo donde los libros emitidos por la SEP, la televisión y el internet se volvieron herramientas necesarias para el avance del nivel educativo con corte institucional. De manera general, en el sistema educativo nacional el papel tanto de los docentes y su adaptación a la tecnología, como la participación y apoyo de los padres hacia sus hijos fue menester para que la fatalidad que representaba la inasistencia presencial en las aulas escolares no fuera una catarsis total. Por último me gustaría mencionar que para intentar disminuir la cantidad de contagios y de mortalidad en conjunto con la búsqueda de una disminución vial, se optó por la creación de un semáforo epidemiológico, dicho semáforo fue dividido en 4 colores (que serán descritos más adelante). El semáforo fue una guía para conocer la situación en la que vivían todos los estados de la república mexicana en general, pues el color de los estados dependía de los ingresos que tuvieran los hospitales por COVID-19, permitiendo que se pudieran implementar indicaciones claras y precisas acerca de las actividades que estarían permitidas o no en los diferentes lugares. Para tener una mayor claridad de esto, en la parte de abajo pondré una imagen representativa del semáforo:



Fuente: Revista Marca Claro , 2020

Color rojo: Ocupación mayor a 65%
 Color naranja: Ocupación menor al 65%
 Color amarillo: Ocupación menor a 50%
 Color verde: Ocupación menos a 50%

Las actividades eran dictaminadas de la siguiente manera:

ACTIVIDADES	ROJO	NARANJA	AMARILLO	VERDE
 MEDIDAS DE SALUD	En todos los niveles se mantienen las medidas de salud pública			
 LABORAL	Sólo esenciales	Esenciales y 30% no esenciales	Se reanudan actividades esenciales y no esenciales	
 ESPACIOS PÚBLICOS	No permitido	30% de espacios abiertos	70% de espacios abiertos y 30% espacios cerrados	Apertura de espacios abiertos y cerrados
 PERSONAS VULNERABLES	No permitido	Cuidado Máximo	Cuidado Medio	Cuidado de control
 ESCOLAR	No se permite el reinicio de clases			Reinicio de clases

Fuente: Revista Capital Humano, 2020

El riesgo de contagios variaba según los estados y su color, sin embargo, para fines de esta investigación, en el siguiente apartado nos concentraremos en las acciones tomadas en la CDMX.

3.5.1 La Ciudad de México frente el Coronavirus

El semáforo epidemiológico fue creado en el mes de mayo y no sería hasta el mes de Septiembre que en la CDMX el semáforo pasaría de tener color rojo a color amarillo, de hecho, se ha mantenido con ese matiz desde el día presente que se escribe esta tesis.

Me es importante enfatizar que se está tomando como punto de partida a la CDMX porque es ahí donde se encuentra Ciudad Universitaria y también es ahí donde se pretendía realizar las entrevistas para ésta investigación, sin embargo, debido a las medidas sanitarias impuestas por el gobierno republicano, dichas entrevistas presenciales se tuvieron que cancelar.

La Ciudad de México es la capital del país y actualmente es uno de los estados más riesgosos para contraer contagios por COVID-19, desde los inicios de la pandemia ha sido uno de los estados tratados con mayor cautela, lo anterior se debe a la sobrepoblación y a la concentración comercial que se circunscriben a ella, de hecho fue uno de los primeros sitios en cerrar servicios y puestos informales para así evitar más infecciones y/o muertes.

Continuando con las acciones sanitarias, se realizó un plan integral en donde se identificaron las alcaldías de la CDMX con mayor riesgo o mayor número de contagios, lo anterior tenía como objetivo la implementación de medidas de control sanitario, dichas medidas iban desde una detección temprana y aislamiento de la o las personas infectadas hasta el seguimiento de los casos. Como lo indicó la SEDESA (2020), se pusieron quioscos en varias zonas para la realización de pruebas gratuitas y como lo mencionaron algunas revistas digitales como periódicos como El Hospital (2020) o En Farma (2020), en caso de querer realizarse una prueba en algún sitio privado el precio rondaba entre los 1300 pesos y los 5000 pesos (aproximadamente).

Otras medidas sanitarias para evitar más contagios fueron: obsequiar -en algunas alcaldías- cubre bocas a la población -ya que su uso podría ser una gran herramienta para disminuir los contagios- también se reiteró la importancia de respetar la sana distancia, hubo un restringido uso del metrobus y en caso de que las empresas siguieran laborando de manera presencial se les exigió respetar el límite establecido de personas en lugares cerrados.

Sin duda, la pandemia ha resultado ser un reto social en el cual no sólo hemos cambiado nuestros hábitos, también ha provocado una reestructura económica y educativa, así mismo para mí representó un desafío para el logro de la obtención de entrevistas pero no fue un impedimento total para su recaudación y análisis.

Después de haber presentado de manera breve y concisa la situación endémica en la cual estuvimos y estamos inmersos, ha llegado el momento de presentar de manera más precisa a la Facultad de Filosofía y Letras ya que es ahí donde se encuentra el Colegio de Pedagogía (CU).

3.5.2 Facultad de Filosofía y Letras

En esta sección no ahondaré con las medidas sanitarias que tomó la Facultad de Filosofía y Letras en la pandemia ya que la gente entrevistada era pasante de dicha institución. A continuación solo presentaré el devenir de la facultad a través del tiempo.

En el planteamiento del problema se presentaron diferentes instituciones educativas que ofertan la licenciatura de pedagogía, en el caso de la Facultad de Filosofía y Letras en Ciudad Universitaria cabe destacar que forma parte de la Universidad Nacional Autónoma de México y cuya oferta está basada en ser un servicio de índole “público”.

La historia de la Facultad de Filosofía y Letras es amplia y llena de vicisitudes, sus raíces se encuentran inmersas en cambios prematuros. En este apartado no profundizaremos en la

historia política de la universidad, ni tampoco haremos una descripción rigurosa de los cambios repentinos por los que ha pasado la facultad, al contrario, a continuación daremos un muy breve recorrido histórico marcando los hitos que inspiraron la fundación de la facultad teniendo como objetivo el comprender que su creación no fue un producto de azar, sino, reconocer que su gestación y metamorfosis tiene una razón de ser anclada en diferentes necesidades contextuales.

El inicio de su creación se deslindó de la idea de Universidad, la cual surgió en el año 1551 con la Facultad de Artes de la Real y Pontificia Universidad de México, sin embargo, fue cerrada, posteriormente en el año de 1910 se inauguró la Escuela Nacional de Altos Estudios pero pese al devenir político volvió a ser cerrada. Es así como llegamos al año de 1924 cuando nuevamente se inaugura la Escuela Nacional de Altos Estudios (Portal UNAM, 2021).

Las modificaciones no cesaron ya que -finalmente- sería en el año de 1954 cuando la facultad pasaría a llamarse Facultad de Filosofía y Letras y su ubicación estaría en lo que hoy conocemos como Ciudad Universitaria. Una vez establecida en CU se fijaron varios campos disciplinarios independientes que serían los colegios que actualmente pertenecen a la facultad, dichos colegios son:

- Bibliotecología y Estudios de la Información
- Desarrollo y Gestión Interculturales
- Estudios Latinoamericanos
- Filosofía
- Geografía
- Historia
- Lengua y Literaturas Hispánicas
- Lengua y Literaturas Modernas (Letras Alemanas, Francesas, Inglesas, Italianas o Portuguesas)
- Letras Clásicas

- Literatura Dramática y Teatro
- Pedagogía

No obstante, aunque la facultad sea rica en variedad “ha conjugado el cultivo riguroso de las humanidades con la reflexión crítica sobre los problemas sociales, políticos y culturales” (Oferta Académica UNAM, 2021).

Dado que la Facultad tiene varios colegios, mi investigación se centrará únicamente en el Colegio de Pedagogía.

3.5.3 Colegio de Pedagogía-CU

No podía mencionar al Colegio de Pedagogía sin antes hacer una introducción concisa sobre la Facultad de Filosofía y Letras -pues ambas se integran-, en este apartado describiré de manera corta pero necesaria al Colegio de Pedagogía ya que una investigación sin explicación contextual pierde sentido.

La descripción comenzará desde el año de 1955, año en que la Facultad de Filosofía y Letras sólo impartía pedagogía a nivel maestría, cinco años después se añade el nivel de licenciatura y su duración es de tres años. En 1966 nuevamente se reestructura el plan de estudios para el nivel de licenciatura, maestría y doctorado en pedagogía. Al nivel de licenciatura se le aumentó un año para poder egresar, se impartirían 50 materias en total y tendría cuatro áreas generales: Psicopedagogía; Socio pedagogía; Didáctica y Organización Escolar y Teoría, Filosofía e Historia (FFyL, 2020), sin embargo los cambios estructurales de la licenciatura no cesaron en ese año, ya que entre 1975 y 1976 nuevas asignaturas se añadieron o modificaron. Hasta el día de hoy, el plan de estudios vigente es el inaugurado en 2010 “con el fin de enfocar la preparación de los futuros pedagogos universitarios hacia la comprensión y resolución de los problemas educativos del siglo XXI” (FFyL, 2020).

Aunque los cambios han sido variados, es importante reconocer que la concepción planteada en 1955 con respecto a la pedagogía era una formación docente y sería después de 1959 cuando la licenciatura abarcaría “tareas de organización, investigación y asesoría o capacitación para profesores y/o instituciones educativas” (Navarrete & Buenfil, 2018). Con el paso del tiempo, la profesión del pedagogo y la pedagoga han tenido más cambios relacionados a las necesidades económicas, indicando que el sentido de nuestras funciones se han y seguirán actualizándose de manera constante.

En los años posteriores a 1976, los cambios al plan de estudios siguieron presentes, por eso es importante aclarar que en esta investigación sólo se tomará en cuenta a los egresados del plan de estudios del año 2010 que han trabajado en RH y el cual afirma que podemos laborar en “diferentes empresas y organizaciones provocando una mayor presencia de nuestra universidad en el mercado laboral” (Bolsa de trabajo FFyL, 2020)

Finalmente, después de presentar a mi población y darle un sustento teórico a la metodología utilizada, en el siguiente capítulo procederé a dar el sustento empírico de esta tesis dando conocer los hallazgos encontrados en las entrevistas realizadas.

4. De lo escrito a lo encontrado: Análisis de resultados

Como lo comenté en el marco metodológico, el total de personas entrevistadas fueron de 7. Al finalizar dichas entrevistas procedí a descargar Atlas.ti 7 con el objetivo de analizar cada una de ellas a profundidad. Las categorías que me orientaron para su análisis fueron las elegidas en el marco teórico, es decir: significados, experiencias y motivos, cada una de estas categorías fueron segmentadas en diferentes códigos:

Categoría	Código
Motivos	Motivo por qué
	Motivo para
	Motivo de elección
	Motivo de interés en otros departamentos
	Motivos de llegada
	Expectativa monetaria
	Motivos de permanencia
Experiencia	Experiencia adquirida
	Experiencia de llegada
	Experiencia recomendada
	Experiencia cotidiana
	Experiencia solicitada

Significado	Significado de identidad profesional
	Significado de clima laboral
	Significado de pedagogía y RRHH
	Significados implícitos
	Significados académicos

Para la redacción de este capítulo los códigos antes mencionados fueron unidos y vueltos apartados, sin embargo, cabe aclarar que esa segmentación debe observarse como algo holístico, no como algo separado.

Finalmente, para cuidar la identidad de las personas entrevistadas decidí utilizar los pseudónimos de Javier, Ana, Elisa, Daniela, Agustín, Frida y Fernanda para poder presentar los testimonios de cada uno de los participantes.

El presente capítulo se encuentra dividido en 3 temáticas centrales, ordenadas de la siguiente manera: motivos, experiencias y significados. Cada sección tiene preguntas guías y subtemas que sirven como apoyo para la comprensión de los testimonios recabados.

4.1 Motivos: ¿Por qué y para qué trabajar en el área de RH siendo pedagoga/o?

Decidí comenzar el análisis con la categoría de “motivos” porque -como lo expliqué en el marco teórico- el actuar del ser humano está orientado por determinados proyectos imaginarios que cambian a través del tiempo, el proyecto tiene determinadas metas que se intersectan con ciertos planes creados por el sujeto interesado. La razón y la reflexión le da un significado a lo que hacemos, sin embargo, antes o durante el proyecto se encuentra el motivo, dicho motivo es creado en solitario, es decir, por el “yo” y el cual le da un fundamento su conducta, siendo “sus motivos” la justificación e inspiración de las cosas que realiza.

El presente apartado abarcará los siguientes temas: Motivos por qué ¿pues a ver qué pasa?, Motivos para: ¡vamos por la gerencia!, Expectativa laboral: ¿será que trabajar en recursos humanos me dará una buena solvencia económica y Motivo de contratación: ¿Por qué un pedagogo o pedagoga y no otra licenciatura?, cada uno de ellos dará a conocer las diferentes motivaciones que inspiraron a los egresados a trabajar en el área de Recursos Humanos.

Dicho lo anterior, iniciaré dando a conocer las motivaciones de los estudiantes de la Facultad de Filosofía y Letras de CU (UNAM) que los guiaron a laborar dentro de RH.

4.1.1 Motivos por qué: ¿Pues a ver qué pasa?

Schutz en su libro “La construcción significativa del mundo social” (1993) narra la existencia de dos motivos principales, uno de ellos es el “motivo por qué”, el cual es explicado por las vivencias pasadas por parte del individuo que lo llevaron al desenlace de una acción mientras que el “motivo para” se focaliza en los proyectos futuros de la persona. En este primer subapartado analizaré el “motivo por qué” referente al conocimiento de aquellos eventos que guiaron a los egresados del colegio de pedagogía-CU a solicitar empleo en el área de RH.

De las 7 entrevistas realizadas, 3 participantes mencionaron no estar interesados en ingresar a laborar dentro de RH desde un comienzo, sin embargo, las diferentes circunstancias que se les presentaron en su vida les dieron la oportunidad de incorporarse a dicha área. A continuación presentaré 3 testimonios provenientes de los egresados:

Javier: Pues no encontraba trabajo, de hecho estaba en un call center y dije: pues a ver qué pasa si agrego recursos humanos (a OCCMundial o Indeed) porque antes estaba buscando en escuelas y no encontraba nada así que lo cambié y al día siguiente como por arte de magia me llamaron y pues investigué sobre INDRA, vi que era una empresa grande y dije ¡nombre por acá está bien!. La verdad no tenía pensado o

planeado entrar a RH, simplemente se dio la oportunidad y me llamaron de esta empresa llamada INDRA y decidí aceptar.

Agustín: Empecé a meter mis solicitudes de trabajo ya sea en Indeed o en OCCMundial, ya sabes, todas las básicas. Me buscó GNP seguros, me buscó Salinas y Rocha pero como ejecutivo telefónico...pero pues la verdad la paga no era muy buena y tenían pues muchísimas cosas y yo como de mmmm (tono como de no estar convencido) esto me suena a explotación así que fue como de: ¡bueno, pues voy a seguir intentando! Justo había subido mis materiales en OCCmundial y al otro día me hablaron de recursos humanos de Nissan... el proceso de selección duró aproximadamente un mes en el cual me hicieron varias pruebas psicométricas... la última prueba fue de realizar una capacitación a los gerentes con el tema de atención al cliente y pues afortunadamente me quedé, fue un proceso bastante largo pero yo creo que fue bastante bueno...en principio yo no iba para RH, ¿por qué? porque mi formación es más hacia la docencia, más a orientación educativa, estuve buscando empleo y pues todo fue en el área, literal, de RH porque para docencia pues te piden la cédula, te piden el título y esas cosas....bueno recursos humanos es para ayudar a la gente y acá, ideas que uno se hace al entrar, sin embargo, pues sí tiene una parte de eso pero no lo es todo.

Frida: Realmente nunca fue de mis intereses, yo llegué aquí por situaciones del destino graciosas, bueno esto viene desde antes de entrar a la carrera, creo que también fue un factor por lo que yo estudié pedagogía. Mi papá trabaja aquí en Ford...entonces antes de entrar a la universidad aquí en Ford lanzan un programa que se llama estudiantes transitorios que tiene como objetivo ayudar profesionalmente a los hijos de los trabajadores para que sepan qué quieren estudiar...yo en ese momento no sabía que quería estudiar... A mí me tocó en Recursos Humanos, me tocó justo en el área de entrenamiento entonces ahí conocí a una chica que era pedagoga y pues me gustaba mucho lo que hacía, trabajaba con gente y así....se fueron presentando en mi

vida varios pedagogos de diferentes instancias, de diferentes áreas: Investigadores, docentes, tú bien sabes, de diferentes cosas, y yo dije pues es una carrera que tiene muchas ramas y no necesariamente siempre tienes que estar haciendo lo mismo, entonces por eso me interesó mucho estudiar pedagogía. Ya estando en la facultad mi amor siempre fue por la historia y por la investigación, de hecho fui a juntas y yo pensé que me iba a ir hacia eso, entonces, justo cuando salimos de la carrera se volvió abrir este programa de estudiantes transitorios pero ahora abren también la edad y me aceptaron...estuve otra vez en recursos humanos y todo su entrenamiento y pues se dieron cuenta de que yo ya había terminado la carrera, que aparte tenía muchas ideas, creo que el ser de la facultad y que te formen de esa manera teniendo varios temas que están en auge en este momento te abre las posibilidades a muchas cosas, entonces me ofrecen la oportunidad de quedarme en una posición temporal.

Como se puede leer, Javier, Agustín y Frida no habían planeado como proyecto inicial el incorporarse a RH pero las vivencias los llevaron a cuestionarse sus planes a futuro.

Javier y Agustín comparten dos cosas, la primera es que ambos encontraron empleo como ejecutivos telefónicos con facilidad y la segunda es que su primera opción “ideal” para laborar era en instituciones escolares, sin embargo, no tuvieron éxito, así que en cuanto les llamaron para ofrecerles el empleo en RH no dudaron en aceptar. Pese a que Javier y Agustín desde un inicio querían ingresar a una escuela a laborar, la poca difusión y el desconocimiento de vacantes en este sector se los impidió. Otro factor que influyó en lo anterior fue su falta de título y la falta de cédula profesional ya que Agustín menciona que dichos factores pueden ser determinantes en la obtención de empleo como docente.

Lo dicho por ambos participantes me remontó a lo que describí en el planteamiento del problema referente a que la empresa es un sector que pareciera rescatar del desempleo e incorporar al mercado laboral a los egresados, sin embargo, un comentario que me pareció

relevante y que no había tomado en cuenta fue el relacionado con mencionar que contar con una cédula profesional puede ser un factor determinante en la obtención de un empleo.

Continuando con el análisis de los comentarios, Frida fue la única de los tres que tuvo una experiencia previa en RH -gracias al empleo de su papá- y que incluso la llevó a elegir la carrera de pedagogía como su futura profesión, sin embargo, Frida estuvo (inicialmente) interesada en la investigación como fuente de empleo pero al igual que Javier y Agustín la empresa apareció como una oportunidad que le permitiría empezar a generar experiencia laboral.

Después de leer y analizar los 3 testimonios ya mencionados, procederé a presentar los comentarios hechos por parte de los 4 participantes restantes:

Ana: Me hacía mucha ilusión trabajar en capacitación docente, pero como sabrás no hay muchas materias o muchos profesores que se dediquen a esta parte, entonces lo más cercano era la capacitación en general, más como en empresas y creo que fue ahí donde yo volteeé a ver a Recursos Humanos y dije ¡es una muy buena opción!. Empecé a estudiar las entrevistas, empecé a estudiar los cursos de capacitación y entonces fue ahí donde dije: me gusta esto, me llama la atención y quiero dedicarme en un futuro a esto, no me cierro a otra posibilidad de trabajar en otra área pero desde la experiencia que tuve prácticamente los últimos semestres de la carrera fue lo que me llamó la atención vi una publicación donde la empresa Ocesa como tal lanza una convocatoria con el título: “Eres estudiante de pedagogía, te invitamos a formar parte dentro del área de planeación”. y dije bueno nada me quita y ya.

Elisa: Había una última materia que es “educación no formal 5” que habla sobre la educación para el trabajo..ahí nos explicaban todas las áreas que conformaban recursos humanos: seguridad e higiene, reclutamiento, capacitación, nóminas pero la verdad a mí no me llamó la atención ninguna de esas sino más bien la interacción con

el participante, creo que sí es muy enriquecedor estar con ellos porque conoces sus experiencias...la parte humana que nos da la facultad jamás se nos va a quitar y eso nos sirve aunque sea para darle los buenos días al participante, que se sienta tranquilo y que no sienta que solamente es una persona que va a producir algo...creo que la capacitación para pedagogía es más la formación para el adulto y está muy padre.

Daniela: Me iría a todas las áreas menos a la investigación y a la docencia. A mí me interesaba mucho desde que estaba en los últimos semestres la cuestión empresarial, entonces, sí, fue el área en la que decidí desarrollarme y tomé una clase de no formal llamada educación no formal empresarial que tiene que ver con la capacitación, entonces me llamaba mucho la atención la cuestión de reclutamiento y selección y eso ponía en los buscadores. Estuve buscando empleo como dos meses y un mes después de la graduación pues ya empecé a tener entrevistas, estas siempre eran justo en el área de Recursos Humanos y llegué a la empresa en la que ahora trabajo que es una micro financiera en donde mi jefa nos dice que quiere que seamos pedagogos todo terreno, es decir, no sólo capacitación presencial sino también diseño instruccional y otras cosas como desarrollo organizacional, entonces pues yo ya me iba perfilando desde antes porque mis intereses siempre fueron trabajar con adultos aunque mi experiencia laboral previa a esto era con niños pero me llamó la atención la andragogía... estaba buscando principalmente en OCC mundial. sólo fui a tres entrevistas y en la tercera me quedé.

Fernanda: Pues fíjate que desde que empecé a estudiar en pedagogía iba mucho por la capacitación porque mi papá me contó, ósea la empresa donde trabaja mi papá le dan capacitación y así todo muy bonito entonces yo dije: mira sé que es algo que se puede hacer en pedagogía pero no sabía ni cómo, ni porqué, ni nada o sea yo me acuerdo que desde el primer día que entramos a la carrera nos preguntaron ¿por qué estudiaste pedagogía? y entonces yo dije que quería ir al área de capacitación. A diferencia de todos los que decían quiero ser maestro, entonces vi esta onda de la

planeación y me llamó mucho la atención todo lo que es el diseño y la planeación, o sea cuando llegué a esa materia dije: ¡no inventes, la amo! o sea me gusta mucho, se me hace muy fácil, ahí fue cuando me empecé a adentrar al área de capacitación, además dije: no me gustaría trabajar en escuelas, no me gustaría trabajar con adultos mayores entonces creo que la población con la que se me haría más fácil convivir son con los adultos, creo que es una población más fácil para mí. Además también lo vi como estabilidad laboral porque dije: a lo mejor es más fácil que yo entré a una empresa o a un lugar donde necesiten a alguien de capacitación que a una escuela donde el procedimiento es mucho más complejo. En el servicio social diseñábamos cursos para la prevención del delito y yo me encargaba de diseñar el material didáctico, diseñar las sesiones, planear todas las actividades y ahí también pues fue una experiencia muy muy muy padre y hacíamos de todo, o sea desde del diseño hasta llevar a cabo los talleres y era también muy padre porque pues convivías con los grupos, convivías con las personas y adquirías habilidades como manejo de grupos, incluso hasta personales como la paciencia, esta onda de hablar también, la pena se te quitaba.

Los cuatro testimonios presentados narran como Ana, Elisa, Daniela y Fernanda tuvieron gran interés en la andragogía y aunque Ana buscaba capacitación para docentes, encontró en la capacitación empresarial una cercanía con lo que quería en un inicio. Daniela, por su parte, no tenía interés en laborar como docente o investigadora es por eso que siempre buscó trabajos relacionados a RH, el motivo por el que eligió su empleo actual fue porque le permitieron generar experiencia en varios departamentos referentes al área de RH.

En el caso de Fernanda -al igual que Frida- el trabajo de su padre la ayudó a elegir el área de capacitación, haciendo notorio que el empleo por parte de los padres de los egresados puede ser un motivante o facilitador para la elección del área a la cual se quieren desarrollar profesionalmente. Aunado a lo anterior, Fernanda también comparte con Javier y Agustín la opinión sobre que ingresar a una escuela es más complicado que entrar a una empresa.

Finalmente, otro dato relevante que expreso Fernanda fue el hacer hincapié en que gracias a su servicio social pudo conocer un poco más sobre lo que es la capacitación y fomentó que esta labor la atrajera para buscar un trabajo en ese sector.

Siguiendo con el análisis de los comentarios, otro factor importante para la elección del área laboral fue la escuela ya que Ana, Daniela y Fernanda se convencieron de su interés por el área RH gracias a los últimos semestres de la carrera.

A manera de cierre de este primer sub-apartado, quisiera rescatar dos cosas, la primera es que de manera general varios egresados y egresadas utilizaron las mismas bolsas de empleo para la búsqueda de trabajo, dentro de estas están: OCCMundial e Indeed reforzando lo que escribí en el planteamiento del problema. La segunda cuestión por rescatar es que si bien algunos egresados y egresadas no tenían un proyecto inicial relacionado a RH, todos y todas decidieron laborar en un sector o área que consideraron pedagógica, es decir, para algunos -en un inicio- fue la docencia pero pese a que se presentaron diferentes circunstancias no previstas en su vida (como le es propio a las experiencias), se orientaron a desarrollarse en RH.

El proyecto idealizado no concluye con la mera justificación del mismo, pues *el proyecto se va realizando momento a momento* (Schutz, 1993 , p. 90), esta construcción y reconstrucción continua no se vincula sólo a hechos pasados, también a hechos futuros. Es por esto que en el siguiente sub-apartado daré a conocer los planes futuros buscados por los egresados del Colegio de pedagogía dentro del área de RH.

Antes de mencionar los testimonios es importante recordar que el motivo para y el motivo por qué son sincronizaciones simultáneas que no pueden separarse una de la otra, sin embargo, ambas presentan una distinción particular, en el caso del motivo por qué se remonta al pasado, es decir, a esas experiencias pasadas que generaron un acto de atención significativo “llevándonos a” ciertas explicaciones hacia lo que vivimos, mientras que el

motivo para es una anticipación vacía, un proyecto idealizado de forma perfecta en nuestra conciencia y en la cual dicha idealización imaginada será llevada “a cabo” mediante acciones idealizadas creando un acto completo.

4.1.2 Motivos para: ¡vamos por la gerencia!

En este sub-apartado me interesa dar a conocer los “motivos para” que hicieron permanecer a los egresados dentro del área de RH, pues haber sido elegido para cubrir cierta vacante no asegura la permanencia en el área por parte del candidato ya que necesitará de motivaciones que justifiquen dicha permanencia. En el caso de Javier y Agustín, compartieron lo siguiente:

Javier: Me gustó el ambiente que tuve ahí en la oficina, mis compañeros y compañeras fueron bastante agradables. Había otras áreas en las que yo no tuve prácticamente influencia. Todo esto que engloba recursos humanos me llamó mucho la atención como para aprenderlo y no quedarme sólo en una área sino estar en un puesto de gestión o ¿por qué no? de dirección ya que ahí puedo estar al pendiente de todas estas áreas y ver qué es lo que realmente pasa en una empresa, que se haga lo correcto y que no haya malas prácticas, que haya un excelente ambiente.

Agustín: Desde un principio mi idea era tomar la gerencia y quitar un poco ese estigma de que los pedagogos sólo sirven para hacer planes y diseñar cosas, yo quería aspirar a más y demostrar que se pueden hacer muchas más cosas, a lo largo del tiempo fue así como de: ok, quiero la gerencia. Pero para ser gerente tienes que empezar a tener trato con la gente, debes conocer sus intereses, cuáles son las áreas de oportunidad, o sea como que tienes que conocer todo el entorno, tienes que conocer a toda tu población para saber cómo los puedes apoyar. Encontré una asimilación entre la capacitación y dar clases, la capacitación como tal estas capacitando a una persona con conocimientos nuevos, la docencia es lo mismo solamente que cambias un aula a un ambiente no formal, el conocimiento que yo me llevé sobre los procesos y las cosas

que se tienen que hacer al momento de impartir un curso o impartir una capacitación a personas que ni siquiera conoces me dio gran seguridad. Hay un parte aguas entre el Agustín de marzo al Agustín de septiembre, ósea en esos 6 meses aprendí muchísimas cosas y creo que hubo un cambio muy significativo en mí, me sentía el 100% productivo en esa agencia y todos los conocimientos que yo tenía antes y después los pude hacer dentro de la capacitación y fue lo que más me gustó, aparte también el sueldo estaba bueno.

De los dos comentarios anteriores cabe recordar que Javier y Agustín desde un inicio habían querido trabajar en instituciones educativas, sin embargo, después de ser seleccionados para la vacante de RH decidieron continuar en esa área. En el caso de Javier sus “motivos para” están relacionados al clima laboral que vivió con sus compañeros de trabajo pues menciona que su ambiente laboral era bueno, lo anterior lo inspira a querer conseguir una dirección dentro de RH ya que considera que eso le dará mayor incidencia para que no se realicen malas prácticas en el trabajo. Mientras que en el caso de Agustín los “motivos para” -en un inicio- fueron: la solvencia económica y la búsqueda de una gerencia en RH, lo anterior fue con la intención de quitar lo que él llama “el estigma del pedagogo”, sin embargo, con el paso del tiempo, se dio cuenta que para ser un gerente tenía que desarrollar ciertas habilidades y conocimientos que lo hiciera apto para ocupar ese puesto.

Finalmente, Agustín también comparte que encontró en la capacitación un símil con la docencia y que fue este departamento el que lo ayudó a relacionarse con más gente y a sentirse más productivo aunado a que el salario que percibía le gustaba.

Posterior a los dos comentarios de Agustín y Javier. Ana y Daniela compartieron que sus motivos para fueron los siguientes:

Ana: Estás generando un ambiente de trabajo sano, conoces mucha gente, interactúas con mucha gente, incluso puedes meter tu personalidad, tu esencia.

Dentro de mis metas una de las importantes es que nos demos a conocer nosotras las pedagogas, que tenemos mucho espacio ahí (en RH), tenemos como muchas iniciativas y muchas propuestas, el auge son las tecnologías y tener una capacitación donde solamente tienes un instructor que repite la información que debes de saber siento que ya es muy antaño, sí sirve pero ya hay otras cosas que puedes hacer, puedes hacer juegos, puedes hacer como un cuestionario con tu mismo celular, puedes hacer no sé muchas cosas que no solamente nos identifiquen como las personas que se dedican al cuidado de los niños, a veces tienen esa percepción de la carrera...no descartó otras posibilidades pero hoy por hoy te puedo decir que quiero continuar en RH y que en algún momento de mi vida yo quisiera una maestría en desarrollo organizacional y el día de mañana no sé tener la oportunidad de ya no estar como analista sino como coordinadora, gerente o jefa, etcétera.

Daniela: Ya tenía experiencia en educación no formal con niños y estaba cayendo en el cliché del pedagogo referente a que le encantan los niños y no sé qué y creo que otra parte importante también es la cuestión empresarial, entonces era el momento de aprender otra cosa para alimentar mi currículum... Lo que me motiva a continuar en recursos humanos es que cada vez encuentro más formas en las que se puede desarrollar, ósea, ahora me llama muchísimo más la atención la parte de desarrollo organizacional y la parte de bienestar, estas formas que va buscando la empresa para que sus colaboradores se sientan bien en el ambiente en que laboran o sea que sea justo un lugar en donde se puedan desarrollar. Entré, digamos, como muy verde o sea con los conocimientos que salí de la universidad pero sí me di cuenta que nos hacía mucha falta otro tipo de contenido porque al momento de integrarnos al mercado laboral si dices ¡Híjole, yo no vi eso!, ¡yo no vi lo otro!, necesito estas herramientas y no las conozco, ¿cómo le voy a hacer?, pero eso es lo que me gusta y quiero seguir aprendiendo, quiero seguir desarrollarme para que en un momento pueda ya sea crecer en esta empresa o encontrar un mejor trabajo con un mejor puesto y con mejores ingresos.

De los testimonios anteriores puedo rescatar que lo que motiva a Ana a continuar dentro de RH es que conoce e interactúa con diferentes personas. De igual forma, menciona que al estar en contacto con gente puede meter su esencia en lo que hace añadiendo que lo anterior es un plus que tenemos los pedagogos y pedagogas, también comenta que como profesionales intentamos innovar la capacitación metiendo ingenio a dicha práctica, renovando y no sólo repitiendo contenido. En el caso de Daniela lo que la motiva es que dentro del área de RH encuentra nuevas maneras para desarrollarse y pese a que le faltaron conocer ciertos contenidos al egresar de la universidad eso no la desanima a querer seguir aprendiendo y encontrar un mejor puesto, con mejores ingresos salariales.

Dos temas en los que tuvieron similitud Ana y Daniela fueron tanto en buscar dentro del área de RH un área en la que los pedagogos y pedagogas podamos participar y que no necesariamente implique cuidar niños, como también -ambas- tuvieron interés en seguirse preparando en temas relacionados al departamento de desarrollo organizacional.

Ana y Daniela también tuvieron motivaciones semejantes a los testimonios antes presentados ya que al igual que Javier y Agustín aspiran a subir de categoría laboral en un futuro. De manera general, algo que tienen en común gran parte de los participantes es que le dan gran importancia al clima laboral, pues -en su mayoría- mencionan que lo anterior puede ayudar a elegir permanecer dentro de un trabajo o no.

Los siguientes dos testimonios por presentar son los brindados por Frida y Fernanda:

Frida: En RH busco aprender nuevas cosas que tal vez lo académico o la academia no te enseña, te da la oportunidad de hacer proyectos con gente, te da la oportunidad de comprobar algunas cosas que te dicen en la carrera, eso es lo que más me inspira de estar trabajando...mis metas serían seguir conociendo, seguir conociendo más áreas, seguir conociendo más cosas, ahorita me he enfocado un poquito más igual en

algo que nunca había pensado hacer en mi vida que es la seguridad industrial, entonces creo que eso sería mi principal meta, más que conseguir otra posición o el hacer otras cosas es el aprender nuevas cosas.

Fernanda: Mmm no lo había pensado, esta onda de que te conocen, aprenden también de ti me motiva mucho ósea el hecho de que yo llegue a una empresa y vean cómo hago el trabajo o que en conjunto se haga algo más padre es lo que me motiva mucho, capacitas a todo el personal y todo el personal te conoce porque tú eres el encargado de capacitar a todos, entonces también me motiva mucho la onda de que lleguen las personas y te conozcan y hasta cuando terminas una sesión te digan: ¡Oye, muchas gracias! me motiva mucho el hecho de que después de darles un curso pues como que todavía te tengan ahí presente, que des buenos resultados me motiva mucho para seguir, aprendo un buen, o sea me motiva también un buen eso, sale una cosa y aprendo de eso, sale otra cosa y aprendo de eso, hasta el momento una de mis metas es seguir estando estable, llegar no sé a ser jefa en el área de capacitación o algo así, como que he agarrado muchos beneficios y mucho cariño al área.

Dentro de los “motivos para” de Frida están el seguir aprendiendo más cosas nuevas, inclusive no es una de sus prioridades conseguir una mejor posición laboral, si no, simplemente le interesa seguir generando conocimiento nuevo, de hecho destaca que últimamente le ha llamado la atención aprender contenido relacionado a la seguridad industrial, tema que ella nunca pensó le llegaría a atraer. Finalmente, en el caso de Fernanda, lo que la motiva es el trabajo en equipo, ayudar a las personas y -al igual que a Frida- seguir aprendiendo cosas nuevas.

Hasta ahora, en la mayoría de los testimonios se encuentran dos constantes, la primera es el gusto que los egresados tienen al interactuar y conocer gente nueva, mientras que la segunda es la búsqueda de crecimiento laboral dentro de RH volviendo al área un lugar al que los egresados perciben como funcional para su desarrollo profesional.

Finalmente mostraré el último testimonio proveniente de Elisa, y en el cual nos comparte sus motivaciones para continuar dentro de RH:

Elisa: Cuando me enfrentó al ámbito laboral no es sólo ser instructor y ponerte frente al público sino más bien hay una metodología previa que no sólo es la parte didáctica, que no son sólo teorías del aprendizaje, también tienes que ver costos, beneficios, va a sonar muy feo pero beneficios para la empresa o sea, económico, me interesa la parte de planeación pero no planeación didáctica sino ya en cuanto números estadísticos, cómo a partir de un proceso formativo puedes ayudar a disparar ciertos indicadores para mejorar la venta del promotor, mejorar la atención al cliente, incluso hasta para medir las habilidades, ya quiero saber de nóminas, de reclutamiento pero siempre desde el enfoque humano, ya me gustaría cambiarme a otro trabajo y poder lograr ahora sí una gerencia y para eso ya tengo muy claro cómo estructurar un programa de aprendizaje, planes de sucesión, pero creo que ya no necesito conocer tanto esa parte teórica más bien desarrollar habilidades en cuanto a liderazgo, comunicación, presentaciones efectivas, qué son las habilidades de un jefe y un gerente...en la parte de administración del trabajo me interesan los planes ligados a planes estratégicos, al manejo de indicadores, cómo medir el presupuesto ya no sólo para el puesto de capacitación sino para todo RH. Entonces yo me veo así, ya no como una pedagoga que se dedica a la parte de capacitación sino ya con una maestría o como alguien especializado ya en el ámbito de recursos humanos, donde incluya todas las áreas.

Cabe aclarar que dejé al final el comentario de Elisa no para demeritar su participación, si no, denotar que fue la única participante que mencionó interesarse en cuestiones más relacionadas a los datos estadísticos o cuantitativos dentro de una empresa, ese interés comenzó a florecer porque al ser instructora se dio cuenta que dicha actividad no sólo implicaba ponerse frente a un público sino que también sus actividades tenían una

repercusión económica para la empresa. Al trabajar dentro de RH se dio cuenta que la formación o capacitación dirigida hacia los participantes es para mejorar los indicadores económicos empresariales. Por lo anterior, actualmente busca aumentar su conocimiento en el sector numérico sin perder su enfoque humano teniendo como meta el crecimiento laboral dentro de la empresa.

Haciendo una compilación general de los testimonios que aquí presente, los “motivos para” que motivan a permanecer en RH a los egresados son: la obtención de una coordinación, gerencia o dirección, el gusto por el trato cotidiano que tienen con las personas, la innovación, el trabajo en equipo, el aprendizaje continuo y el ser una fuente de apoyo para el personal, siendo estas, habilidades solicitadas en gran parte de las empresas en pleno siglo XXI.

Tomando en cuenta lo anterior, no solo mencionaron el gusto por ciertas habilidades o categorías laborales en común, también varios testimonios mencionaron estar laborando el departamento de capacitación. Para conocer un poco más sobre lo que se dedica esta área, mencionaré que el área de recursos humanos conforma varios departamentos que reciben diferentes nombres según la empresa, sin embargo, dicha área tiene 10 funciones generales, las cuales son (BBVA, 2021):

- Organización y planificación del personal
- Reclutamiento
- Selección
- Planes de carrera y promoción profesional
- Formación
- Evaluación del desempeño y control del personal
- Clima y satisfacción laboral
- Administración del personal
- Relaciones laborales
- Prevención de riesgos laborales

Con base en lo anterior, podría decir que el que más se repitió en los testimonios fue el dirigido al de formación o como lo indicaron los participantes, el de capacitación, esto me lleva a concluir que no es coincidencia que de las 20 fuentes de información que presente en los antecedentes de la presente tesis, 7 se centraron en la importancia que tenemos los pedagogos y pedagogas en dicho ámbito laboral, sin embargo, gracias a los testimonios presentados también se puede destacar que la función de la pedagoga y el pedagogo poco a poco se está extrapolando a más departamentos pertenecientes a RH.

Una vez expresado lo anterior, puedo decir que si bien sabemos que no hay experiencias iguales, ni proyectos idénticos, fue inevitable no denotar que hubo un suceso que se presentó con envergadura y similitud en los testimonios por parte de los egresados, esta fue la expectativa salarial y el crecimiento laboral que esperan encontrar en un futuro dentro del área de RH, aunque en la entrevista no se profundizó en esta temática, consideré importante ahondar en ella. En el siguiente sub-apartado daré a conocer con mayor exactitud cuáles fueron las expectativas que esperan los egresados y egresadas del colegio de pedagogía dentro del área de RH.

4.1.3 Expectativa laboral: ¿será que trabajar en recursos humanos me dará una buena solvencia económica?

Cuando nos postulamos a un empleo no solo se nos solicitan requisitos también se nos dan ciertos beneficios como trabajadores, dentro de estos beneficios se encuentra el salario, las prestaciones, los horarios, etc. Nosotros como egresados tenemos dentro de nuestro proyecto un salario deseado o anhelado, es por esto que consideré importante realizar un cuestionario en donde algunas de sus preguntas estuvieron enfocadas en preguntar la expectativa salarial de los egresados.

Dicho cuestionario estará en el anexo de esta tesis, sin embargo, para interés de este subapartado mencionaré las preguntas que se analizarán a continuación. La primera es la relacionada con la pregunta: ¿Tu salario actual a cuánto asciende?, para responder dicho cuestionamiento se dispusieron 4 posibles opciones de respuesta, dichas opciones fueron seleccionadas con base a las publicaciones provenientes de OCCmundial e Indeed - presentadas en el planteamiento del problema- y donde el salario ofrecido para el área de RH tiene un aproximado de 3000 a 15000 pesos mensuales.

Con base a lo anterior, las 4 opciones que brinde a los egresados fueron las siguientes:

- A. De 3000 a 5000 pesos
- B. De 5000 a 10000
- C. De 10000 a 15000
- D. Más de 15000

Para mi sorpresa, de las 7 personas que respondieron el cuestionario (siendo las mismas 7 personas entrevistadas), 3 de ellas ganan más de 15,000 pesos mensuales, 2 ganan de 10,000 a 15,000 pesos y las 2 restantes tienen un ingreso de 5,000 a 10,000 pesos. Lo que demuestra que al menos 4 egresados tienen un ingreso aproximado entre los 5,000 a 15,000 pesos mensuales mientras que 3 de ellos ascienden la media, teniendo un salario mayor a 15,000 pesos.

Sin embargo, la expectativa salarial no concluye con lo percibido actualmente dentro de RH, pues conforme pasa el tiempo y se gana experiencia laboral, la percepción del salario anhelado puede variar, por lo anterior es que se realizó una segunda pregunta la cual fue: ¿A cuánto asciende tu expectativa salarial a largo plazo? Las opciones que brinde fueron las siguientes:

- a) No pienso trabajar en RH a largo plazo

- b) De 5,000 a 10,000
- c) De 11,000 a 15,000
- d) De 16,000 a 20,000
- e) De 20,000 en adelante

A lo que lo egresados respondieron lo siguiente: 5 de ellos desean percibir un salario de 20,000 pesos mensuales en adelante, mientras que solo 1 persona desea a largo plazo tener un ingreso mensual de 11,000 a 15,000 pesos mensuales en conjunto con otra persona que anhela tener un salario de 16,000 a 20,000 pesos mensuales a largo plazo. Los resultados anteriores me llevan a la conclusión de considerar que gran parte de los participantes tiene un deseo económico a largo plazo de más de 20,000 pesos mensuales contrastando las indicaciones ya expresadas por parte Indeed y OCCmundial donde la mayoría de sus publicaciones destinadas a RH no ascienden de los 15,000 pesos mensuales en conjunto con lo presentado en el planteamiento del problema, donde el Observatorio Laboral presenta que los estudiantes de pedagogía alcanzan un sueldo aproximado de 8,500 pesos mensuales. Quizás dichas percepciones laborales emitidas por los egresados se debe al crecimiento profesional que han tenido dentro de la empresa que laboran.

Para poder comprobar si el crecimiento laboral dentro de la empresa y el salario percibido tienen una relación, realicé la siguiente pregunta: ¿Has tenido un crecimiento laboral dentro de tu trabajo actual? donde 4 de los egresados respondieron que sí han tenido un crecimiento laboral, mientras que 3 egresados respondieron que no. Lo anterior expresa que en la mayoría de casos el crecimiento laboral dentro de la empresa es posible y que incluso este puede ser motivo de un aumento salarial.

Después de expresar que el crecimiento laboral dentro de una empresa es posible, analizaré dos preguntas más -emitidas en dicho cuestionario- estas preguntas son: ¿cuál es el nombre de tu puesto actual? y ¿en qué puesto te ves dentro de 5 años?. Estas dos preguntas fueron abiertas y me ayudaron a conocer el puesto actual que tienen los egresados pero sobre todo,

a conocer sus aspiraciones a futuro. Para poder hacer un análisis de las respuestas, he decidido realizar el siguiente cuadro:

Nombre de puesto actual	Puesto deseado para dentro de 5 años
Coordinadora de entrenamiento	Gerente de equipo
Becario de RH USA	Gerente de RRHH
Especialista de Capacitación	Gerencia y dirección
Analista de Recursos Humanos	Analista de RRHH Sr
Analista de formación y desarrollo	Capacitación
Responsable de capacitación	Gerente de RRHH
Especialista de formación/Rectora de la universidad corporativa	Subdirectora de formación

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del cuestionario realizado

Como se puede observar en el cuadro, la mayoría de los egresados tiene un puesto actual como analista o especialista mientras que sus aspiraciones para dentro de 5 años, rondan entre la gerencia y dirección, a excepción de dos casos, uno de ellos comentó querer continuar en capacitación (sin especificar el nombre del puesto) y otro más hizo hincapié en querer llegar a ser analista de RH Sr. Lo interesante de los datos antes revelados es que, según las publicaciones de empleos provenientes de OCCmundial e Indeed, no se encontraron vacantes que solicitarán a pedagogos en rangos directivos o gerenciales. Es por eso que realicé una nueva indagación para buscar cuáles son los perfiles que suelen solicitar para este tipo de vacantes, encontrando lo siguiente:

En Indeed (2021,CDMX)

Nombre de puesto	Carrera solicitada	Salario ofertado	Requisitos
Dirección de RRHH en Monroe Consulting Group (Indeed, 2021l)	Lic. en psicología, administración, relaciones industriales y/o a fin	90,000 pesos al año 7,500 pesos mensuales	Experiencia 5 años a 10 años en RRHH en áreas de empaque, experiencia en atracción y retención del personal y ser una persona proactiva y estratégica
Director de RRHH en Fintech México (Indeed, 2021m)	Titulado en trabajo social o a fin	25 000 pesos al mes	Experiencia de 2 años en un puesto similar y que haya dirigido a más de 100 personas, revisión y aprobación de contratos, dominio avanzado de inglés y dominio de procesos de contratación en el sector privado y gubernamental
Gerente de reclutamiento bilingüe (Indeed, 2021n)	Grado en Gestión de RRHH o Psicología Organizativa	50 000 a 60 000 pesos al mes	Inglés avanzado, manejo de head count, experiencia laboral en un puesto similar

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos por Indeed (2021)

Mientras que OCCMundial (2021, CDMX)

Nombre de puesto	Carrera solicitada	Salario ofertado	Requisitos
Gerente de RRHH (empresa confidencial) (Computrabajo, 2021j)	Licenciatura en Relaciones Industriales, Administración, Psicología, Derecho o afín	49,000 - 50,000 pesos mensuales	Al menos 5 años de experiencia como generalista manejando diversas áreas de Recursos Humanos. Reclutamiento, selección, capacitación, comunicación, desarrollo organizacional, supervisión de nómina, inglés avanzado

Gerente de Recursos Humanos (Empresa confidencial) (Computrabajo, 2021k)	Licenciatura concluida en área afín a RH.	45 000- 50 000 pesos mensuales	De 30 a 45 años, 3 años como Gerente de RH desarrollando las actividades abajo mencionadas, conocimiento de inglés avanzado
Gerente en RH grupo MX (Computrabajo, 2021l)	Licenciatura en Recursos Humanos, Psicología o afín.	30 000- 40 000 pesos mensuales	Experiencia: INDISPENSABLE al menos 2 años en posición similar en hotelería, conocimiento de inglés avanzado
Jefe de RRHH (empresa confidencial) (Computrabajo, 2021m)	Lic. en Psicología, Administración de Empresas Titulado	15 000 a 19 000 pesos mensuales	Experiencia mínima de 2 años en puesto similar, Conocimiento de la Ley Federal de Trabajo, Relaciones Laborales, Administración de Personal, Nómina, Atracción de Talento, Inducción al personal, STPS, Protección Civil, Normatividad.
Líder de RRHH en Adecco (Computrabajo, 2021n)	Lic. concluida en área afín.	30 000 a 35 000 pesos mensuales	Tres años de experiencia en puesto a fin coordinando gente, conocimiento en reclutamiento y administración de nómina.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos por Computrabajo (2021)

Lo que muestran los datos antes presentados son que si bien gran parte de los egresados de pedagogía aspiran tener un puesto de dirección o gerencia con sueldos mayores a 20,000 pesos mensuales. Indeed indica que gran parte de los puestos dirigidos a la gerencia en RH suelen enfocarse a personas que estudiaron psicología, que tengan dominio del idioma inglés y en la cual los sueldos ofertados van de los 7,500 mensuales a los 60,000 pesos al mes.

En el caso de las publicaciones de OCCMundial se puede destacar que la licenciatura preponderante nuevamente vuelve a ser psicología, el inglés vuelve a ser un factor fundamental para las vacantes publicadas y los sueldos ofertados suelen ir de los 15.000 pesos a los 50.000 mensuales.

Con lo anterior no quiero argumentar que un pedagogo o pedagoga no puede acceder a puestos directivos o gerenciales, sino, tal parece que las empresas aún no le dan la importancia y participación imperante a la licenciatura de pedagogía dentro del área de RH, a excepción de algunas que especifican que los puestos directivos o gerenciales pueden ser ocupados por carreras “afines” a las presentadas en las publicaciones pero en las cuales no aclaran ni posicionan de manera explícita a la carrera de pedagogía como preponderante o protagonista en ninguna de las publicaciones.

Para finalizar el presente sub-apartado, quiero cerrar con una última pregunta emitida hacia los egresados y la cual fue: ¿deseas seguir preparándote profesionalmente en esa área? y en la que todos y todas respondieron que sí.

Después de conocer las preguntas y respuestas dadas por los egresados, puedo expresar que la empresa y RH son percibidos como oportunidades laborales para todos y todas las personas entrevistadas, algunos de ellos y ellas tienen expectativas compartidas que nutren o nutrirán el proyecto ideado mezclándose con la experiencias que generen día a día dentro de esta área.

En los antecedentes, varias investigaciones han fundamentado el por qué un pedagogo día con día se está volviendo un profesional necesario dentro de RH, dichas investigaciones han validado la importancia de sus funciones en dicha área. Sin embargo, ¿cuáles son las percepciones que tienen los egresados ante su propia importancia en el área? es decir, ¿por qué los eligieron a ellos en vez de a otra persona con otra licenciatura? Para intentar indagar en los cuestionamientos expresados, en el siguiente sub-apartado he decidido profundizar

en las percepciones que los egresados han generado con relación al por qué de su contratación, es decir, ¿por qué si hay varias vacantes para psicólogos/administradores dentro del área RRHH la empresa en donde laboran decidió elegir a un o una pedagoga?

4.1.4 Motivo de contratación: ¿Por qué un pedagogo o pedagoga y no otra licenciatura?

En el planteamiento del problema mencioné que dentro del área de RH no sólo se encuentran predispuestos los pedagogos como candidatos, también hay otras licenciaturas como psicología y administración que suelen ser solicitadas para la misma vacante. Por lo anterior es que procedí a preguntar a los egresados si conocían la razón de su llegada al puesto que desempeñan dentro de RH. De manera más concreta pregunté: ¿por qué crees que te contrataron como pedagoga dentro del área de RH? a lo que ellos me respondieron:

Elisa: Le pregunté a mí jefe y pues me sorprendió mucho la respuesta me dio, me dijo que a pesar de que somos más teóricos somos más estructurados que un psicólogo, entonces él necesitaba dar una mejor estructura a Afore (empresa donde trabaja Elisa), para echar a andar el área y para mejorar el diseño del plan de capacitación. O sea, esa metodología o ese rigor metodológico sólo lo había visto en los pedagogos, únicamente, ni los psicólogos, ni administradores, ni nada, solamente el pedagogo, nosotros éramos más organizados.

Agustín: Me comentaron: hemos estado trabajando con psicólogos Y la verdad el perfil no lo cumplen de manera adecuada Entonces eso no quiere decir que trabajen mal, trabajan bastante bien, sin embargo creo que el perfil de un pedagogo es más adecuado al momento de trabajar en grupo

Frida: El motivo por el cual me eligió fue por las respuestas tan largas que le di, ósea le empecé a hablar de lo que era pedagogía, le dije que había un ámbito que era la

educación no formal que podíamos enfocar en el trabajo y que es por eso que en las empresas hay entrenamiento. Pues para eso están los pedagogos, se encargan del proceso educativo en un ámbito laboral.

Al realizar esta interrogante, me di cuenta que gran parte de los egresados no preguntó el motivo de su contratación, sólo 3 participantes (de los 7) me pudieron compartir una respuesta. En el caso de Elisa ella respondió que el motivo por el que la contrataron es que los pedagogos y las pedagogas sabemos estructurar la información y somos ordenados, en el caso de Agustín le comentaron que los psicólogos no cubrían el requisito de trabajar en grupo y que un pedagogo sí, por último Frida menciona que la contrataron porque supo expresarse de forma amplia en la entrevista.

Considero relevante este sub-apartado porque para que un proyecto pueda llevarse a su realización necesita de otros elementos aparte de las meras acciones del individuo, es decir, “se halla pragmáticamente condicionado” (Schutz, 1993, p.119). En este caso, los pedagogos y pedagogas sólo pudieron hacer posible el generar experiencia laboral dentro de RH porque una persona o personas ajenas a ellos los contrataron.

Gracias a la interrogante antes presentada pude recopilar testimonios que me ayudaron a conocer los motivos que ellos perciben encontrar dentro las empresas y que justifican la necesidad de búsqueda y contratación de los pedagogos dentro de RH.

Para finalizar este sub-apartado y este capítulo quiero agregar que cada acción que hacemos en nuestro día a día tiene una razón de ser, inspirada en una razón imaginaria. La imaginación puede especular distintos resultados ideados, sin embargo, a veces lo idealizado es vago en comparación a lo que realmente pasa, pues si bien los motivos y cada proyecto propuesto de manera personal es subjetivo, estos pueden variar con el tiempo, pero sobretodo, pueden cambiarse o modificarse por consecuencia de las experiencias generadas. Es por eso que en

el siguiente apartado conoceremos las experiencias que pasaron de un “así será” a un “así fue”.

4.2 Experiencia: Lo que encontré en Recursos Humanos

Una vez expuestos los motivos dados por parte de los egresados consideró importante continuar con el conocimiento de sus experiencias dentro del área de RH ya que -como lo vimos en el marco teórico- la experiencia suele estar acompañada de un proyecto, el proyecto -en un inicio- suele estar guiado por la fantasía. Tanto el “motivo por qué” como el “motivo para” se interrelacionará con las experiencias que vivan los egresados en dicha área pues el futuro o su idealización siempre tendrán modificaciones inspiradas entre el proyecto y las experiencias.

Las vivencias que generamos, en conjunto con las acciones que hacemos pueden cambiar nuestro “acto reflexivo fantaseado perfecto” pues al pasar de la fantasía a la vivencia, la convertimos en experiencia, dicho acontecer nos crea juicios propios que nos ayudan a auto explicar los eventos a los cuales nos vemos expuestos.

En el caso de los egresados del Colegio de Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras-CU, decidí dividir las experiencias en sub-apartados, los cuales son: “Experiencia: Lo que encontré en Recursos Humanos”, “Experiencia solicitada: ¿Qué tengo que saber para entrar a RH?”, “Experiencia encontrada: En mi primer trabajo me pidieron que crearé mi propio guion para un video”, “Experiencia desafiante: De lo desconocido a lo conocido y por conocer”, “Experiencia con otros egresados de pedagogía: Yo era el único pedagogo”, “La experiencia de los egresados vuelta recomendación y De lo experimentado a lo compartido”.

4.2.1 Experiencia solicitada: ¿Qué tengo que saber para entrar a RH?

Antes de ingresar a laborar a un trabajo pasamos por un proceso de selección, el cual se basa en las necesidades que tienen las empresas y en la formación que ofrecemos como candidatos ante esas necesidades. Cuando nos postulamos a alguna vacante lo hacemos porque consideramos que podemos realizar las actividades solicitadas, sin embargo, cada postulación es independiente dado que no hay vacantes que soliciten lo mismo, algunas pueden tener cosas en común pero otras no compartirán las mismas necesidades.

Para conocer los requisitos que fueron solicitados a los egresados, realicé una pregunta en el cuestionario aplicado, dicha pregunta fue: ¿Cuáles fueron los requisitos que te solicitaron para poder participar por la vacante de RH? a lo que respondieron lo siguiente:

Nombre	Nombre de la vacante	Requisitos solicitados
Frida	Coordinadora de entrenamiento	Inglés, y soft skills
Javier	Becario de recursos humanos USA	Manejo básico de office y poderme comunicar en inglés
Daniela	Especialista de Capacitación	Conocimientos de Afore, capacitación en e-Learning, diseño instruccional, administración de la capacitación, evaluación de desempeño y manejo de bases de datos
Ana	Analista de Recursos Humanos	Escolaridad, documentos en regla, tener conocimientos previos a la capacitación organizacional

Fernanda	Analista de formación y desarrollo	Licenciatura en pedagogía, experiencia mínima de 6 meses, conocimiento en e-learning, manejo de Excel y facilidad de palabra.
Agustín	Responsable de capacitación	Conocimientos , habilidades y aptitudes
Elisa	Especialista de Formación/Rectora de la universidad corporativa	Carrera afín (pedagogía, psicología, administración de empresas), de 6 meses a 1 año de experiencia, conocimientos en diseño instruccional, conocimientos en metodología de crédito simple

Fuente: Elaboración propia para presentar el nombre de la vacante y sus requisitos

En el cuadro se puede observar que la mayoría de puestos están relacionados a analistas o especialistas y la experiencia solicitada que comparten los egresados son: la necesidad de conocimiento del idioma inglés, saber diseñar y poder capacitar al personal. Mientras que en el caso de las diferencias, podemos leer la necesidad de tener conocimiento del e-learning, evaluación de desempeño y conocimiento de metodología de crédito simple.

Quizás dichas solicitudes estén denominadas por lo que podría llamar “las nuevas necesidades de esta era digital” dado que en pleno 2021 las investigaciones sobre los nuevos requerimientos empresariales son abundantes. Una investigación escrita por la IEBS Business School en el año antes mencionado, expone que las tendencias empresariales cambiarán pues habrá mayor competencia global y una transformación cultural que exigirá una descentralización en conjunto con una apertura hacia el teletrabajo haciendo del internet una herramienta indispensable para la adaptabilidad tanto empresarial como laboral. Dicha investigación me ayuda a comentar que las solicitudes digitales cada vez serán mayores y que el manejo de la paquetería office en conjunto con plataformas digitales y el conocimiento de otro idioma serán menester.

Los datos expuestos en la tabla son indicadores del comienzo de la transición entre lo presencial con lo digital, gran parte de las personas entrevistadas comentan estar en el departamento de capacitación y formación y si bien en algunas vacantes no se especificaron los “conocimientos” solicitados –de forma explícita-, puedo darme una idea parcial de dichos conocimientos apoyándome con la información publicada por Forbes en 2020 titulada “Las tendencias de la capacitación en 2020” donde en su apartado “lo que viene” enlista que las nuevas solicitudes serán guiadas al micro aprendizaje digital, gamificación y aprendizaje de inmersión donde el uso de mundo virtuales o avatares puesto que estas resultarán economizar y facilitar el proceso de capacitación.

Tanto lo expuesto por los y las egresadas como las investigaciones que comenté reafirman la transformación poscovid, sin embargo, dichas respuestas por parte de los y las egresadas solo son un pequeño esbozo de lo que les fue solicitado para ingresar a laborar a RH, pero solo será en su cotidianidad donde podrán darle un sentido a lo que les fue solicitado.

En el siguiente sub-apartado daré a conocer cuál fue esa experiencia laboral que ellos encontraron dentro de RRHH.

4.2.2 Experiencia encontrada: Capacitación, reportes, desarrollo organizacional y más

Como he dicho con anterioridad, la idealización o imaginación de un proyecto puede verse cambiada o modificada cuando se enfrenta a la “realidad pues debe recordarse que nuestro conocimiento es en este caso conocimiento del proyecto del acto, no de acto mismo” (Schutz, 1993, p.93).

Es importante conocer las expectativas o motivaciones que llevaron a los egresados a laborar dentro de RH pero también se debe indagar sobre las experiencias que ellos y ellas generaron

estado dentro, es decir, en su vida cotidiana, como trabajadores de esa área empresarial ya que aunque en un principio su proyecto es un mero esbozo vacío y con distintas variables, solo será en el día a día y con sus acciones cotidianas cuando podrán pasar del proyecto a la experiencia del proyecto, generando cambios, es decir, “se llenan estos lugares vacíos y se asignan valores a las variables a medida que la acción progresa paso a paso...recordamos nuestro plano o proyecto, pero en cambio vivenciamos directamente lo que estamos haciendo” (Schutz,1993, p.93).

Por lo anterior es que decidí preguntar a los egresados lo siguiente: ¿cuáles fueron las experiencias que encontraron en su vida cotidiana dentro de RH? a lo que Javier nos contestó:

Javier: Me explicaron de muchas áreas como la de compensaciones y beneficios. Además cheque los convenios que tenían, tuve que ponerme en contacto con estas otras empresas para renovar convenios, especialmente en escuelas en las que haya alguna beca o descuento para los empleados o inclusive para los hijos de los empleados y eran escuelas desde kínder hasta maestrías. Todo mi trabajo se tenía que hacer desde una página en inglés y a veces sí tenía que hacer llamadas telefónicas, a veces sí mantenía un poco de contacto directo con el empleado y tenía que enviar todos los documentos que se necesitaban ahí para dar de alta a los empleados en Estados Unidos.

Como se puede leer, Javier realizó actividades enfocadas a las compensaciones y los beneficios ofrecidos hacia los empleados, como por ejemplo, los convenios para los trabajadores, dichos empleados no sólo eran de nacionalidad mexicana también había personal estadounidense, es por eso que para poder realizar sus quehaceres cotidianos utilizaba una página en inglés y hablaba en inglés con trabajadores de EU.

Javier es el primer egresado en comentar que tuvo un trato directo con gente norteamericana, así mismo la búsqueda o actualización de convenios también es información nueva, dando una apertura a las funciones de las y los pedagogos a algo más que la mera docencia.

Los siguientes testimonios -aunque no estuvieron dentro de una empresa internacional- tuvieron experiencias relevantes que ayudan a conocer de manera más palpable los quehaceres realizados en sus tareas cotidianas. En el caso de Ana y Fernanda, comparten lo siguiente:

Ana: Yo ahí iba a dar capacitación, yo como instructora no como diseñadora de cursos sino instructora nada más, estuvimos laborando qué serán, unas 3-4 semanas capacitando al personal operativo y después pues ya se acabó. Ya para agosto me vuelven a hablar y pues sí me interesaba participar con los preparativos de Fórmula uno pero con una carga más administrativa y otras cosas. Afortunadamente me quedé y yo en ese momento yo ya iba como que pues con lo anterior, es decir, voy a ser instructora de capacitación, voy a tener los materiales listos para la papelería, los cuestionarios de evaluación, montar el aula, etcétera. Pero pues mi sorpresa fue que no sólo eso pues también se me abrieron muchísimas oportunidades dentro de ahí, daba cursos de capa, pasaba lista, debía tener los documentos completos, preparar aula, usar prezi para la presentación, pensar en actividades nuevas, cartas descriptivas de cursos aplicación de la evaluación, revisión de la evaluación y dar los resultados de la evaluación, entrevistar, pruebas psicométricas, contratos, daba cursos de competencias, trabajo en equipo, servicio al cliente, etcétera, etcétera, supervisar que estén bien emocional y laboralmente.

Fernanda: El manejo de expedientes es lo que hago cuando estoy allá, por ejemplo cuando los chicos llegan tarde. o sea, todos los retardos todas estas incidencias que llega a ver faltas o incluso cambios de turno, cambios de tiempo. Todo eso es lo que

se hace cuando estoy ahí en la oficina porque es algo que tenemos en físico, todos los formatos, también apenas hubo una campaña por parte del IMSS de lo que es la norma 35, entonces también lo que se fue a hacer fue como de manera presenciales que los chicos que siguen yendo de manera presencial tomaron un pequeño taller para juntarlo a sus expedientes, también han habido bajas y es lo que se hace cuando estoy de manera presencial, avanzo en lo que puedo, como por ejemplo en los cursos, las actualizaciones que se están haciendo y pues prácticamente son las actividades que se llevan a cabo cuando estoy en la oficina, ha habido algunas pláticas o correos informativos y trabajo con el jefe del centro de control para redactarlos. Cuando estoy allá (presencialmente) es todo lo administrativo y en línea son todas estas actividades que te digo, actividades recreativas que se hacen cada semana con personal administrativo, toda esta modificación de los manuales, en las presentaciones, en el material didáctico que se entrega y también, lo que hago desde casa es la recepción de constancias de todos los colaboradores que hayan cumplido con hacer los cursos que hace el IMSS para el regreso a la nueva normalidad a los centros de trabajo...todos los viernes nos reunimos de 4 a 6 y nos vemos (online), platicamos, hacemos chistes y así hacemos actividades, incluso podemos jugar uno, jugamos dominó con aplicaciones, hacemos pues charlas por zoom, jugamos a la onda de dibujar y adivinar, todo eso lo hacemos.

En los dos testimonios, tanto Ana como Fernanda comparten actividades en común pues ambas son las encargadas de impartir cursos para los trabajadores, ambas tienen acceso a la información personal proveniente de los empleados y ambas representan una fuente de ayuda para el trabajador. Lo anterior indica que los y las pedagogas no sólo están a cargo de la información privada del personal, sino que también son profesionistas relevantes para la ayuda y búsqueda de un buen clima laboral pues dentro de sus tareas cotidianas está el pensar en actividades o propuestas innovadoras y recreativas dirigidas hacia la incorporación y socialización de sus compañeros de trabajo.

De manera particular, Fernanda menciona que los juegos de mesa la ayudaron a convivir y a conocer mejor a sus compañeros reafirmando que el trabajo no sólo se limita a los conocimientos meramente técnicos ya que también es ahí donde se entrelazan las relaciones interpersonales puesto que no hay trabajo sin convivencia social, la relación social entre compañeros es inevitable y las y los pedagogos son profesionistas que ayudan en la optimización de la interacción entre personas.

Aunque Ana y Fernanda compartieron tareas, también realizaron actividades diferentes, como por ejemplo, Ana estuvo contratada por tiempo determinado pero después la volvieron a contratar por su buen desempeño y pasó de dar sólo capacitaciones a hacer cartas descriptivas, ejecutar y revisar evaluaciones, hacer entrevistas, realizar pruebas psicométricas, revisar contratos y supervisar el bienestar emocional de los trabajadores. Podríamos decir que Ana tuvo un crecimiento laboral a diferencia de Fernanda, que si bien también realiza tareas administrativas como la redacción de correos informativos, creación de manuales y modificación de material didáctico, conserva el mismo puesto. Con ello no pretendo hacer una comparación entre una y la otra, al contrario, quiero hacer hincapié en que aunque ambas trabajen en una misma área (RH), las actividades realizadas por ambas pueden variar.

Una vez expuestos los testimonios de Ana, Fernanda y Javier, procederé a presentar los comentarios de Elisa y Daniela:

Elisa: En mi primer trabajo me pidieron que crearé mi propio guion para video. Y yo sé hacer un guion instruccional pero no un guion de video. Eso fue revelador porque no sólo fue enseñarnos la estructura, también nos enseñaron cómo captar la atención de los participantes, cómo modular la voz, qué movimientos hacer frente a la cámara, no sólo es la parte didáctica, sino que no te pongas nerviosa al estar frente a la cámara y viendo YouTube. En Dish, en el INAI y en Bancomer tuve la oportunidad de generar capacitación presencial y la capacitación en línea en el diseño instruccional, no me

dedicaba tanto a la parte del análisis de indicadores o generar planes de sucesión sí no más encaminado a formar al participante o colaborador entonces me dedicaba más a generar contenidos en línea que dar los cursos presenciales...en estas tres empresas anteriores tanto Dish, Bancomer y en INAI pues cada área tenía a su especialista. En Afore todo está muy alborotado, todos capacitamos, hacemos reportes y hacemos la parte de desarrollo organizacional, todos hacemos todo... está bien padre ponerte enfrente de todos y decir yo creo esto y esto pero en la facultad obviamente eres más libre de expresar lo que quieras pero en el contexto Godín o laboral no es así, no todos tienen la apertura de escuchar lo que tú quieres y necesitas desarrollar esta habilidad para persuadir, negociar y pues tener este ganar-ganar.

Daniela: Mi jefa quiere pedagogos todo terreno en dónde quiere que nos desarrollemos en distintas áreas justo ahorita mi trabajo más fuerte es el diseño instruccional, he impartido cursos, he impartido cursos en aulas virtuales. La parte didáctica también, como por ejemplo, formar y crear cartas descriptivas, las estructuras de proyectos para capacitación, hemos realizado también evaluaciones para todas las áreas de esta empresa en que trabajo, a mí me hubiera gustado que estuviera más cargado a los cursos presenciales que a lo virtual pero bueno, ahora me dedico a eso y está bien, creo que fue algo padre porque me ayudó a desarrollarme y a aprender más cosas. Tienes que desarrollar contenidos, llevar un buen control de actividades porque es como una bolita de nieve.

Con estos dos comentarios volvemos a encontrar aspectos diferenciadores entre una y otra experiencia, por ejemplo, aunque Elisa comparte junto con Ana, Fernanda y Daniela la realización de actividades relacionadas a capacitación, también ha realizado tareas encaminadas a la creación de guiones para vídeos en donde no solo aprendió el conocimiento metódico de los mismos añadiendo que tuvo aprendizajes reveladores que le enseñaron a aprender a captar la atención del público, modular su voz, cuidar sus

movimientos corporales, etc. Un aspecto relevante en Elisa es que a diferencia de las demás personas aquí entrevistadas, es la que mayor antigüedad laboral presenta.

Para Elisa la formación universitaria fue más libertaria mientras que en el trabajo se necesita aprender nuevas habilidades relacionadas al aprender a persuadir y a negociar con tus compañeros ya que el entorno laboral es un ganar-ganar.

En el caso de Daniela, ella está más enfocada al diseño instruccional, imparte cursos y al igual que Ana, realiza cartas descriptivas y evaluaciones hacia el personal. Daniela menciona que al ingresar a laborar es importante llevar un buen control de las actividades realizadas ya que cada actividad que se realiza es una bolita de nieve frente pues si alguien se atrasa los demás también se retrasarán.

En los dos testimonios antes expuestos se encuentran ciertas similitudes con antiguos testimonios, sin embargo, un dato nuevo fue que Elisa realiza actividades que no necesariamente encasillan a un pedagogo o pedagoga en capacitación puesto que dependiendo el giro empresarial en que labore se le puede solicitar que aprenda nuevas habilidades que no necesariamente se tuvieron que aprender en la universidad o en el plan de estudios.

Para finalizar con este apartado, presentaré los dos últimos testimonios dados por Agustín y Frida:

Agustín: Pues depende mucho porque en la agencia se manejan tres sesiones, bueno tres ciclos, las primeras 3 semanas o la primera semana es inducción, si se contrata a personal nuevo tienes que hacer tus cursos de inducción o sea tienes que hacer tu presentación, tu material didáctico. Mi horario era de 9 a 6 así que aprovechaba de 9 a 11 pues a capacitar a los nuevos, ya después de la 11 a las 12:30 si tenía alguna otra actividad pues ya la realizad, la siguiente semana era ver procesos de la agencia,

ya fueran los manuales tanto para vendedores como para asesores de servicio, después tenía que ver lo de la detección de necesidades, la tercera semana era para eso (detección de necesidades) así que si yo veía algo que no estaba funcionando dentro de la agencia era en lo que me dedicaba la tercera semana. Yo trataba por lo menos una vez al mes dar un curso sobre estrés laboral o sobre trastornos de ansiedad relacionados por carga de trabajo. Cada 31 O cada 30 del mes hiciera un plan de capacitación mensual para que vieran todas las cosas que estaba realizando...antes hacía presentaciones muy feas, ahorita ya es otra onda, también en redacción.

Frida: Todo eso fue nuevo para mí, entender cómo funciona la dinámica de una empresa, hay días en los que tengo que dar cursos de inducción, recibir a gente, hay días en los que tengo que hacer recorridos en piso, hay días en los que tengo pendientes como revisión de proyectos, hay días en los que tengo que hacer presentaciones, que tengo que estar proponiendo ideas, hay días en los que tengo que estar encerrada en un salón diseñando un curso en específico, ósea, esos son mis días, como ves me compete hacer muchas cosas.

Las dos últimas participaciones nutren lo anteriormente comentado por las y los demás participantes. Agustín comparte que hacía actividades relacionadas a la creación del material didáctico, como por ejemplo, los manuales, también apoyaba con la detección de necesidades y con la impartición de cursos relacionados a temas de estrés o ansiedad laboral, de igual forma tenía que hacer una entrega mensual donde se recopilará las actividades que impartiría ese mes. Agustín fue el único participante que reconoció que estar en capacitación le ha ayudado a mejorar tanto sus presentaciones como su redacción resaltando que ambas habilidades son importantes para el área.

Por otro lado, Frida menciona que la empresa y su dinámica interna fue algo nuevo para ella, a lo anterior añade que dentro de sus actividades estaba la revisión de proyectos y la creación de cursos.

En los testimonios se repiten constantemente dos tareas en común, la primera fue la referente a la impartición del curso de inducción haciendo notorio que el pedagogo es una de las primeras personas en conocer al nuevo personal que laborará en la empresa, mientras que la segunda fue la creación e impartición de cursos donde el pedagogo o la pedagoga se presenta como un profesionalista que facilita la enseñanza de los contenidos requeridos por la empresa hacia los empleados.

En general, las actividades cotidianas de los y las egresadas están encaminadas a tareas administrativas, formativas y de evaluación. Otro dato importante es el hecho que el inglés se ha catalogado como un idioma que “abre puertas” en las oportunidades laborales, sin embargo, de 7 egresados, solo 1 habla inglés demostrando que siguen siendo pocos los egresados aquí entrevistados que dominan este idioma.

Si bien, en la oferta académica por parte de la UNAM se puede leer que el campo y el mercado de trabajo para las y los pedagogos está destinado a instituciones públicas y privadas en áreas como lo son: asesoría para la enseñanza, capacitación, planeación, orientación y evaluación (Oferta UNAM, 2021), no hay mucha información al respecto. Intenté buscar mayor precisión en las funciones que las y los pedagogos desempeñamos como egresados en el sector empresarial, sin embargo, no hay aún investigaciones amplias o páginas de la comunidad de Pedagogía de Filosofía y Letras que hablen al respecto. Por eso, las experiencias presentadas en este sub-apartado ayudan a profundizar un poco más en el conocimiento de las funciones de los y las pedagogas de la Facultad de Filosofía y Letras realizan en el área de RH.

Finalmente, el pasar de un “no sabía esto” a un “ya lo sé” puede generar ciertos conocimientos que resulten nuevos o desafiantes para -en este caso- los y las egresadas. Es por eso que en el siguiente sub-apartado profundizaré en aquellas actividades o contenidos

que fueron o representaron un desafío para los y las egresadas del colegio de pedagogía UNAM dentro del área de RH.

4.2.3 Experiencia desafiante: De lo desconocido a lo conocido y por conocer

Ni una experiencia ni el recuerdo de la misma son iguales, cada momento transcurrido y reflexionado se desvanece y abre paso a lo nuevo. Nuestros actos y acciones son en su totalidad momentos originales, temporales y permutables que se hunden en el pasado.

Si bien, no hay experiencias iguales, se consideró relevante conocer qué sucesos y prácticas representaron un reto para las y los egresados dentro del área de RH ya que si bien habían creado un proyecto con base en sus deseos e idealizaron lo que significaba trabajar en RH, solo en la cercanía, es decir, hasta ser aceptados en un empleo de esa índole y convivir con las funciones correspondientes podría identificar retos que representaban un desafío para ellos y ellas y cuya reflexión de la misma experiencia solo puede realizarse después de vivirla

La primera pregunta que les hice a los egresados fue con relación a los conocimientos o actividades que les parecieron más desafiantes dentro de RH. Para poder dar a conocer sus respuestas comenzaré con los testimonios de Javier, Daniela y Frida:

Javier: Pues como que llega un punto donde las tareas si van subiendo poquito a poquito pero nunca fue como de “ay ya, te toca todo esto”. Agradezco mucho la oportunidad, no te puedo decir que todo fue perfecto pero agradezco lo que me enseñaron.

Daniela: En la universidad nunca tuvimos un acercamiento con las tecnologías, o sea para mí sí fue complicado conocer y adaptarme a estas herramientas.

Frida: Tus mismos compañeros, hasta tú mismo jefe tienen que irte calando en las cosas que eres capaz de hacer y en cuánto tiempo las haces y las que no, al principio fue muy muy relajado, muy poquito, iba aprendiendo y hay cosas que puedo decir la mayoría de cosas pues yo tenía que investigarlas y hacerlas.

Para Javier y Frida el ingresar a RH no representó un desafío abrupto pues sus tareas se fueron acrecentando poco a poco mientras que Daniela menciona que si algo pudo representar un reto para ella fue el acercamiento hacia la tecnología.

Continuando con la presentación de testimonios, mencionaré los 2 últimos testimonios que compartieron los y las egresadas:

Agustín: Ser empático con las personas, el desarrollar empatía, el desarrollar tolerancia, el desarrollar comunicación efectiva ese tipo de cosas, llevar bases de datos, el entrar a plataformas específicas, el hacer ciertas cosas que a tu posición corresponden todo eso fue nuevo para mí, entender cómo funciona la dinámica de una empresa, todo eso fue nuevo para mí.

Fernanda: Siempre pensé que estar en capacitación era diseñar los cursos y darlos ósea, te doy ese curso y ya, tu apuntas y te vas. El primer día que yo llegué fue como que me enseñaron la empresa, también yo tuve una capacitación previa, yo tomé esos cursos también, o sea fueron las primeras actividades que yo realicé cuando llegué, ya cuando me asignan mis actividades, ni idea o sea jamás en mi vida las había hecho, tal vez depende mucho de las asignaturas de la universidad, no sé si se vieron pero ósea, alguien como que si haya tomado esta onda de capacitación, no sé si sí lo vieron o no pero yo la verdad no sabía. Tampoco sabía sobre el registro ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, incluso hasta ni siquiera conocía el artículo de la Ley Federal del Trabajo con relación a la onda de capacitación, o sea creo que toda esta onda de la documentación fue algo que desconocía pero pues no fue difícil porque poco a poco

me fueron entrenando. Fue como una preparación pues poco a poco que al final ni lo sentí pesado, o sea cuando me di cuenta ya sabía hacer un buen de cosas.

Agustín comparte que el verdadero reto para él fue desarrollar la empatía y comunicación efectiva con los demás y -al igual que como a Daniela- se le dificultó el uso de la tecnología y -como también le pasó a Frida- la empresa fue una experiencia nueva para él.

En el caso de Fernanda, tenía una idea inicial de lo que trataría trabajar en RH pero al ingresar a la organización supo que su ideal no era del todo cierto, lo anterior lo adjudica -posiblemente- por las materias que tomó en la universidad. Dentro de sus conocimientos nuevos se encuentran la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y la Ley Federal del Trabajo.

Todos los testimonios aquí presentados tuvieron diferentes experiencias desafiantes, una constante dentro de las entrevistas fue el hecho de que la enseñanza que recibieron dentro de la empresa fue paulatina, generando que la digestión del aprendizaje fuese menos agresiva. Si bien, gran parte de los egresados y egresadas aquí entrevistadas no tuvo complicaciones graves a la hora de ingresar a laborar al área del RH se debe considerar que para algunos y algunas de ellas, la conformación empresarial o el conocimiento de la estructura organizacional antes de ingresar a laborar fue casi nula. Es decir, puede que los y las egresadas quieran laborar dentro de una empresa pero en la mayor parte de los casos aquí presentados estos mismos egresados y egresadas aún no tenían un conocimiento amplio de cómo está conformada la empresa, al menos en el área de RH.

Este desconocimiento hacia la conformación empresarial puede tener un fundamento esclarecedor al revisar el perfil de egreso del pedagogo y pedagoga de la Facultad de Filosofía y Letras-UNAM donde se nos define como un “profesional capaz de identificar, analizar y resolver problemas educativos, situándolos en su contexto social, económico, político y cultural, con fundamentos teóricos y metodológicos” (Perfil del Egresado, 2021) y en donde

podemos leer que no se menciona de manera explícita que el pedagogo tendrá una labor profesional enfocada principalmente en la empresa.

El perfil de egreso tan solo es un acercamiento a la comprensión de los fenómenos, habrá egresados que tendrán un mayor conocimiento empresarial que otros sin importar que dichos egresados provengan de la misma universidad o del mismo colegio, en este caso, puede que el conocimiento de una empresa pueda ser diferente entre un pedagogo y otro. La diferencia entre lo que “yo” sé y lo que “tu” sabes es una relación constante entre las personas, esta relación nos ayuda a ampliar el conocimiento.

En el siguiente sub-apartado expondré con mayor detalle las experiencias que los egresados tuvieron con otros egresados de pedagogía y que no necesariamente tenían que ser egresados de la facultad de filosofía y letras.

4.2.4 Experiencia con otros egresados de pedagogía: Yo era el único pedagogo

Después de conocer la experiencia encontrada y desafiante para las y los egresados procedí a indagar acerca de la posibilidad de que los y las egresadas laboraran con más pedagogos dentro de RH, estos profesionales no necesariamente tenían que ser egresados de la UNAM puesto que primordialmente lo que me interesaba saber eran las funciones que desarrollaban como pedagogos en el área, es decir, conocer cuáles eran las actividades de estos otros pedagogos y pedagogas dentro de RH y sobre todo, conocer si hay más de un solo pedagogo o pedagoga dentro de RH.

Para comenzar, presentaré los testimonios de Javier, Ana y Fernanda, quienes compartieron lo siguiente:

Javier: Había otra becaria que estaba justo en el área de gestión de talento que es de hecho de nuestra carrera, una generación más abajo, se llama Brenda, no sé

exactamente cuáles eran las actividades de Brenda pero sé que llevaba los sistemas tanto de clima laboral, ella se encargaba de cuando cumplían años las personas, de organizar estos digamos eventos internos. La otra pedagoga no recuerdo de que universidad viene pero estaba de encargada de reclutamiento y de la inducción, ella sobre todo trabajaba muchísimo los lunes, era la encargada y ella estaba siempre presente mientras todos íbamos pasando a nuestros temas de inducción, si alguien por x o y razón no pudiera darlo entonces ella lo sustituía, ella se sabía todas las presentaciones y ella lo daba sin ningún problema, como estábamos en áreas diferentes prácticamente no había un intercambio de ideas.

Ana: Trabajaba con otra pedagoga dentro de la empresa o mínimo en estas oficinas había otra pedagoga que se dedicaba a la capacitación corporativa y mi compañera pedagoga y yo nos dedicamos a la capacitación FreeLancer.

Fernanda: O sea sí pero no, me he encontrado con personas de corporativo que también hacen diseño instruccional, que también son pedagogos pero no trabajó directamente con ellos, yo solo recibo pues el producto por parte de los diseñadores instruccionales.

Después de leer estos tres fragmentos aquí presentados puedo enfatizar que en el caso de Javier, él conoció a 2 pedagogas que tenían responsabilidades variadas como por ejemplo: actividades relacionadas al clima laboral, reclutamiento y selección del personal e inducción laboral. Mientras que en el caso de Ana nos comenta que trabajaba con 2 pedagogas y aunque tenían una división entre FreeLancer y corporativo, las 3 capacitaban al personal. El tercer testimonio es el perteneciente a Fernanda quien expresa que tiene contacto parcial pero no total con otros pedagogos ya que ellos son quienes crean la estructura, organización y el contenido del producto que se presenta a los trabajadores mientras que ella es la encargada de impartirlo al público.

De lo anterior resaltamos que al menos una pedagoga -aparte de la persona entrevistada- brinda capacitaciones, haciendo que la capacitación sea nuevamente un departamento en donde el pedagogo suele ser un profesionista requerido.

Los siguientes dos testimonios por presentar son el de Elisa y Agustín, quienes comparten lo siguiente:

Elisa: Para el área de capacitación soy yo y el otro pedagogo que está en la coordinación de e-learning, él es pues más técnico, se encarga más de ver la parte de las herramientas que utilizamos para la capacitación.

Agustín: Yo era el único pedagogo, mi jefa directa, la gerente de recursos humanos tenía una licenciatura en psicología, su asistente también tenía una formación de psicología.

En los testimonios leídos puedo rescatar que Elisa y Agustín añaden actividades distintas a las mencionadas por Ana, Javier y Fernanda ya que si bien Elisa convive con otro pedagogo, aclara que él está en la coordinación de e-learning mientras que en el caso de Agustín, él era el único pedagogo en RH.

Nuevamente se resalta que la capacitación aparece como recurrente en los pedagogos y pedagogas, sin embargo, no es el único departamento en el cual pueden tener participación.

Finalmente, presentaré el último testimonio emitido por Frida:

Frida: Acaba de entrar una chica que también es pedagoga pero por mucho tiempo fui la única y creo que también se va a escuchar muy feo pero bueno lo voy a decir, creo que el ser de la UNAM y decir “viene de CU” te abre mucho las puertas, al menos eso lo veo de este lado...la pedagoga a la mano siempre soy yo, o sea si necesitan a

una pedagoga, ahí estoy yo, igual porque la chica es nueva, tal vez le pase como me pasó a mí cuando yo entré, pues te van asignando poquito a poquito el trabajo y ya después un montón, pero ni siquiera sabíamos que era pedagoga, ella estudió en otra universidad, la verdad no tengo conocimiento de cuál exactamente pero no teníamos conocimiento.

Frida -aunque no menciona el área en la que labora su compañera- comenta que por mucho tiempo fue la única pedagoga, añadiendo que considera que el salir de la UNAM le ha abierto puertas laborales en comparación con otras licenciaturas de otras universidades.

A manera de cierre ante los testimonios presentados, los y las pedagogas están presentes imperantemente en sectores de capacitación sin ser forzosamente egresados de la UNAM, lo anterior se relaciona con los datos presentados en el planteamiento del problema donde las universidades tanto públicas como privadas dan los conocimientos necesarios para que se desarrollen en este sector y hacen del exceso de demanda por un mismo puesto un hecho innegable.

También, los y las pedagogas son profesionistas que se relacionan de manera constante con otras personas para brindarles atención servicial o de apoyo, generando que poco a poco se amplié su campo a departamentos como reclutamiento y selección o desarrollo organizacional.

4.2.5 La experiencia de los egresados vuelta recomendación: De lo experimentado a lo compartido

Después de vivir lo idealizado se puede percibir la esencia de lo vivido ya que solo ojeando al pasado puedo reflexionar sobre lo que he hecho o sobre lo que ha ocurrido en mis experiencias, no en el momento en sí, sino después de la vivencia. Mi conducta y mi actitud

ante lo que vivo es una elección propia y es exactamente esto lo que diferencia una experiencia de otra.

En el caso de los egresados y egresadas, cada uno y una le han dado una esencia propia a lo que han vivido dentro de RH, dicha esencia pertenece a un “aquí” y a un “ahora”, no solo ellos y ellas están o estuvieron interesados en laborar dentro de esta área, más pedagogos y pedagogas buscan ingresar a ese mundo empresarial. Sin embargo, las necesidades y los requisitos para poder pertenecer a esta área pueden resultar desconocidos para algunos egresados de pedagogía.

Es por lo anterior que procedí a preguntarle a los egresados aquí entrevistados ¿qué le recomendarían a otros pedagogos y pedagogas que como ellos se encuentran interesados en laborar dentro de RH?

Comenzaré con el testimonio proveniente de Javier:

Javier: Pues esto es de muy de servicio al cliente (RH) aunque no lo parezca, porque pues te digo que hay que ayudar a las personas entonces si uno no tiene esta vocación o estos ánimos de estar ayudando o estar interactuando con las personas pues yo diría que mejor no, no lo intenten por ahí porque se van a dar muchos topes con la pared y si tienen estas cualidades, pues que prueben.

Para Javier es importante que la persona que quiera dedicarse a laborar dentro de RH tenga tres cualidades principales, la primera es el gusto por ser servicial, la segunda es tener satisfacción por socorrer a los demás y la tercera es que la persona interesada en este ámbito le debe generar placer el interactuar con otros yo, ya que el área de RH es sumamente sociable y se requiere de dichas habilidades para hacer de la estancia laboral algo dichoso.

En el caso de Ana y Elisa, nos comparten los siguientes testimonios

Ana: Hoy por hoy creo que el diseño instruccional es bien aclamado, no está de más que revisen cursos de diseño instruccional, hay unos gratis, de hecho para la comunidad activa estaba viendo que la UNAM está dando cursos gratis de manera activa, uno por desgracia tiene que pagar 2000 pesos mensuales. También que tomen cursos de Excel. No todo lo van a encontrar en la facultad, no todo lo van a encontrar en el colegio, no todo lo van a encontrar en el plan de estudios, con los maestros, lo que te decía, a veces los maestros no son buenos o tiene otras cosas que hacer o también nosotros no lo sabemos aprovechar, que empiecen a laborar en los últimos semestres, que empiecen a buscar desde los últimos semestres, o sea todas las prácticas son válidas, las dudas que tengas ya puedes acudir a un profesor y decirle: profesor cómo hago esto, qué puedo hacer, Hay muchos vídeos en YouTube de diseño instruccional, videos de aplicaciones, cómo usar aplicaciones en el celular, creo que una formación actualizada y constante, seguir actualizándose, seguir revisando material, etc.

Elisa: Es vital que desde el segundo año ya estén haciendo prácticas como becarios en cualquier empresa o de lo que sea, entonces creo que mucho de lo que pasa en pedagogía en todo el colegio es el tipo “Ay es que quiero tomar la clase de tal profesor” pero pues es en la mañana y no ni modo me paso en la mañana cuando en realidad tal vez el aprendizaje que te dé el profesor de la tarde puedes aprender muchísimo más, administrar el tiempo y definir cuáles van a ser sus objetivos. Lo otro es el idioma aunque en la facultad no lo soliciten, hacer todo para entrar al CELE o contratar un curso para que te cueste menos trabajo insertarse en el ámbito laboral, desarrollar habilidades para hablar frente al público, aprender a negociar y persuadir a la gente y para poner en práctica toda la parte didáctica, planeación.

En estos dos casos se puede leer que Ana y Elisa comparten la recomendación referente a aprovechar las ventajas que son otorgadas por parte de la universidad hacia los estudiantes, por ejemplo: preguntar dudas a los maestros, tomar cursos con descuentos para los estudiantes o acudir a una institución de idiomas amparada por la UNAM. Estas recomendaciones dan relevancia a que ser un estudiante activo dentro de la universidad puede ser un motivo para recibir varios beneficios que representan ser una gran ayuda para la búsqueda de empleo.

Otra cuestión que salió en los testimonios fue la formación académica, pues si bien la universidad es útil para la enseñanza de ciertos contenidos, al salir de la misma uno por cuenta propia debe seguir investigando y actualizándose en los temas que le interesan.

Para Elisa el aprender habilidades como la negociación o persuasión son importantes, mientras que para Ana el tomar cursos sobre diseño instruccional es menester por la fuerte demanda que se ejerce hacia ella en lo laboral. Lo anterior nos aclara que si bien el ser un estudiante activo puede representar una ventaja para obtener ciertos beneficios, no todo se queda en la mera preparación universitaria, también se requiere tener un interés por la búsqueda hacia la preparación continua que no necesariamente se recibe estando dentro de la universidad.

Prosiguiendo con la presentación de los comentarios, 3 testimonios que presentaron ciertas similitudes entre sí, fueron los de Daniela, Frida y Fernanda, quienes comparten lo siguiente:

Daniela: Que tomen cursos de todas las herramientas posibles o sea, paquetería office, word, Excel, de verdad se utiliza, sí es cierto, yo me rehusaba a creerlo, un curso de esos te va a funcionar muchísimo y no solo para que encuentres un trabajo, ponerlo en un cv te suma muchos puntos, sea el lugar a donde vayas suma muchos puntos...que aprendan a diseñar y a planear por competencias porque creo que en el colegio había como: no, no, planear por competencias no, horrible, eso está mal, creo

que tendríamos que dejar esa onda. Estudiar muy bien las taxonomías de Maxano, Bloom, de didáctica. Y creo que si quieres estar dentro de RH al menos en diseño instruccional es importante que se interesen también por tomar cursos o diplomados en esto de las normas, nóminas, la ley del IMSS, que aprendan de la Ley de Trabajo, que se empapen un poco más de la cuestión empresarial.

Frida: Si son chicos que aún no salen de la carrera y están interesados en entrar a recursos humanos pues yo le recomendaría generar experiencia a través de las experiencias, ¿a qué me refiero con esto? Pues que se acerquen egresados, a las personas que trabajan en el trabajo que a ti te gustaría tener para ver qué es lo que se necesita y el segundo ejercicio pues sería para las personas que van saliendo pues que empiecen a generar experiencia a través de pequeñas cosas, que busques un servicio social que se asemeje a lo que quieres trabajar, que busques el hacer prácticas escolares, que busques el ser becario, ser training, no lo sé, eso es lo que yo diría para que vayas generando experiencia. Te recomiendo que fortalezcas tu desarrollo en algún idioma porque eso siempre te ayuda en cualquier espacio... ponte a Investigar sobre la STPS, métete a clases sobre diseño instruccional, sobre educación no formal e investiga.

Fernanda: Hacer una investigación exhaustiva de todo lo que lleva a cabo la capacitación, de todas las actividades que se realizan y hasta hacer entrevistas a alguien que esté trabajando y que le preguntes ¿qué haces? ¿qué formatos usas? Porque a veces hasta creo que nada más te encierras en el área de la docencia y es a lo que le quieres dar más peso dentro de la universidad o hasta el área de la investigación o de las teorías o cosas así pero ya al momento de estar laborando no te van a preguntar ¿qué teoría te gusta?, o ¿quién dijo tal cosa? Ya te van a pedir resultados, ya te van a pedir que informes, que te certifiquen, que acudas a cursos y a veces ni eso te enseñan. Eso te va a dar muchísima ventaja, ósea ventaja con todos

los que salen como yo salí de la universidad sin saber todo lo que he aprendido sobre la marcha.

Dentro de los tres testimonios existen varias similitudes, por ejemplo, para Frida y Fernanda es importante que cuando se es estudiante se acerquen con egresados que trabajan en aquellas funciones o empleos que les interesan para conocer qué hacen, qué formatos utilizan, incluso qué aplicaciones conocen. En caso de ser egresados pueden aprovechar su servicio social para indagar sobre las actividades que se realizan dentro del área que les interesaría laborar.

En las dos cosas en las que Daniela, Frida y Fernanda concordaron fueron -en primer lugar- que era importante tomar cursos relacionados a diferentes temas, entre ellos están: conocimiento sobre nómina, IMSS, ley del trabajo, STPS o diseño instruccional y -en segundo lugar- la necesidad de seguir investigando pues el mundo laboral es muy incesante y requiere de conocimientos y habilidades nuevos cada día.

Finalmente, Daniela remarca la necesidad de aprender conocimientos referentes a la paquetería office mientras que Fernanda hace hincapié en que no todo lo que se aprende se basa en teorías pues habrá más habilidades que se aprendan estando dentro de RH y las cuales van a depender según las necesidades de la empresa.

La última recomendación por mencionar es la proveniente de Agustín, quien nos comenta que:

Agustín: En primera, pues prepárense porque la vida laboral es muy complicada, es el primer consejo, segundo consejo sean organizados, muy organizados, tercer consejo, tengan evidencia para todo, tanto impreso como digital, escáner, eso, tengan muchas evidencias, cuarto, prepárense para la frustración, muchas veces hay personas, hay jefes que no les parece tu forma de trabajar y que no puedes decir nada porque ellos

son los jefes, tienes que guardar silencio, otro consejo, está bien aprender filosofía, aprender un montón de corrientes filosóficas pero no lo es todo, no lo es, está bien que conozcas un buen de Comenio, sin embargo, si te vas a dedicar a recursos humanos mejor aprende cosas prácticas, muchas cosas prácticas pues al estar afuera, buscando trabajo, la situación se torna muy complicada y dices, bueno ¿de qué me sirvió ir tanto a un seminario de filosofía y teoría o historia de la educación?... Y por último yo creo que el consejo que les daría es atrévanse, hagan que las cosas que sucedan.

Agustín comparte que su recomendación es que las personas que quieran laborar dentro de RH sean organizadas y tengan el respaldo de la información que generan, de igual forma deben desarrollar la tolerancia hacia la frustración y prepararse en cosas más “prácticas” que estén vinculadas a RH , puesto que no todo serán lecturas filosóficas, ya que llegará el momento en que la empresa preguntará acerca de conocimientos básicos vinculados a las organizaciones privadas y no, exclusivamente de las lecturas filosóficas que leíste en la universidad.

Gracias a los testimonios presentados puedo concluir de manera general que los egresados recomiendan: tener conocimiento de nóminas, sobre STPS, paquetería office, idioma de inglés, uso de plataformas, dominio de diseño instruccional, hacer prácticas que ayuden a generar experiencia en el ámbito laboral que nos interesa, desarrollar habilidades para hablar frente a un público y tener gusto por el trato con la gente.

Compartir lo que otros egresados han experimentado dentro de RH es importante porque cuando una persona vive o experimenta eventos nuevos en su vida, compartir dichas experiencias puede servirle de ayuda a otra persona u a otras personas. Ya que si bien no podemos vivir lo que otra persona vive, si podemos ampliar o planear con mayor claridad nuestros proyectos personales gracias a la escucha o lectura activa que les damos a otros yo.

El conocer las experiencia de “otros” nos puede ayudar a tener en cuenta acciones que incluso no teníamos contempladas en nuestra fantasía mental perfecta inicial y la cual nos ayuda a pensar y planear acciones futuras más estructuradas. Quizás no puedo ser el yo de otro, pero el otro yo si me puede ayudar a nutrir mis ideas o mis acciones.

Después de conocer los motivos y las experiencias que los egresados de pedagogía han vivido dentro del área de RH, procederé a presentar el siguiente y último apartado en donde analizaré los significados atribuidos por los egresados hacia el área de RH.

4.3 Mis vivencias, mis significados

Para dar inicio a este apartado es importante recordar que cuando formamos la idea de un proyecto o proyectos, los juicios que generamos en torno a él o ellos son imaginarios, solo después de llevar a cabo lo idealizado es cuando dichos juicios pueden ser modificados o cambiados. Las acciones que realizamos en nuestra vida cotidiana tienen sentido gracias a la existencia de ese proyecto o proyectos, lo anterior identifica dos tipos de significados, el primero es el que le damos de manera imaginaria a un proyecto ideado y el segundo es el significado que se le da después de realizar o llevar a cabo lo planeado, es decir, se conceptualiza la vivencia. En dicho proceso nos vemos sustraídos de nuestro “yo solitario” y convivimos con “otros yo”, dicha convivencia conlleva una comunicación continua entre yo y otros yo que interactúa de manera constante con nuestra experiencia e idealización pasada, creándonos nuevos significados ante una vivencia.

En los apartados y sub-apartados anteriores presenté las motivaciones o expectativas que esperaban los egresados y egresadas de pedagogía dentro de RH. Acto seguido, también compartí las experiencias que generaron estando dentro del área. En este apartado expondré los significados dados por los egresados y egresadas hacia RH, los sub-apartados serán los siguientes: “Significado inicial: Yo encontré una asimilación entre la capacitación y dar clases”, “Significados académicos: Ya sé filosofía de la educación, ya sé sociología y hasta

historia pero luego la parte empresarial o administrativa como lo quieras llamar ¿dónde está?”, “Significados implícitos escolares: Lo que aprendo sin esperar”, “Significado de clima laboral: esto me hace sentirme útil”, “Significados de pedagogía y RH: Puedo decir que mi concepto cambió cuando entré y fui cursando la carrera” y “Significado de identidad profesional: No sentí que ejercía la profesión de pedagogo”.

4.3.1 Significado inicial: Yo encontré una asimilación entre la capacitación y dar clases

Como lo mencioné en un inicio nuestras conceptualizaciones hacia ciertos hechos tienen modificaciones en su devenir. La conceptualización y entendimiento inicial de lo que vivimos es la representación de nuestras acciones, siendo este el caso, los y las egresadas de pedagogía al elegir el área de RH para laborar, tenían ideas previstas ante lo que representaría trabajar en RH.

De las 7 personas entrevistadas solo 3 de ellas -a lo largo de la entrevista- me compartieron la idealización que tenían entorno al área de RH, dichos participantes fueron Elisa, Daniela y Agustín quienes mencionaron lo siguiente:

Elisa: Yo la verdad me lo imaginaba como un instructor así de me van a dar mi presentación me paró frente al público, parecido a una exposición

Daniela: Pues yo me imaginaba que iba a dar cursos presenciales, que iban a hacer los diagnósticos, los DNC (detección de necesidades) y que a partir de eso me iba a dedicar a crear los cursos, las cartas descriptivas, los recursos, los materiales entonces pues me visualizaba impartiendo cursos y eso me emocionaba muchísimo hacer más fácil o hacer más digerible alguna información para los colaboradores de cierta empresa.

Agustín: Yo encontré una asimilación entre la capacitación y dar clases, la capacitación como tal estas capacitado una persona con conocimientos nuevos, la docencia es lo mismo solamente que cambias un aula a un ambiente no formal si se le puede llamar de esa manera.

En los testimonios se puede leer que para Elisa la capacitación era una actividad similar a realizar una exposición frente a un público sobre algún tema relacionado al trabajo, mientras que para Daniela representaba hacer diagnósticos, detección de necesidades, cartas descriptivas y -al igual que Elisa- se imaginó que participaría en la impartición de cursos frente al público y que ayudaría a facilitar la enseñanza de la información dirigida para las y los colaboradores.

Agustín fue el único que conceptualizó al área de RH como un símil a la docencia, representando al capacitador como un mediador para enseñar contenidos nuevos.

Aunque comentaron cosas distintas, los 3 comparten que tenían la idea inicial referente a que en RH iban a realizar actividades relacionadas a la enseñanza de algún contenido para el personal demostrando que la petición de pedagogos y pedagogas dentro de capacitación por parte de las empresas no es coincidencia y esta esté vinculada al binomio pedagogo/pedagoga-educación mencionado ya en antiguas investigaciones presentadas en los antecedentes de esta tesis.

Si bien, la creación del significado inicial en torno a la unión entre Pedagogía y Recursos Humanos surge de manera personal, pudo haber cierta orientación académica que los y las egresadas tuvieron y que les ayudó a formar dichas conceptualizaciones. Por lo anterior es que en el siguiente sub-apartado presentaré aquellas materias que las y los egresados consideraron relevantes para su formación y desarrollo dentro del área de RH.

4.3.2 Significados académicos: la parte empresarial o administrativa como lo quieras llamar ¿dónde está?

El paso a la universidad conlleva distintos tipos de relaciones, entre ellas están: las relaciones interpersonales, los contenidos académicos, las experiencias internas, el contexto histórico, entre otros. Para interés de este sub-apartado me centraré en los contenidos académicos que las y los egresados de pedagogía recibieron en la universidad y que representaron ser de gran importancia para RH.

El transcurso universitario en el Colegio de Pedagogía-UNAM implica una gran cantidad de asignaturas, un aproximado de 48 asignaturas de las cuales 36 son obligatorias y 12 optativas (Colegio de Pedagogía, Plan de estudios 2010). Cada clase tiene su esencia propia pero el significado que se le da a cada materia depende de la relevancia interna y los intereses privados por parte de quienes las recibieron.

Es imposible tener un esbozo claro o reconstruido de manera total o idéntica sobre las clases recibidas esos 4 años y conforme sigan pasando los días o años van a seguir aumentando las vaguedades del recuerdo, sin embargo, en la reconstrucción interna que nuestro yo realiza, se tomarán aquellos contenidos que se consideren los más importantes.

Para conocer la relevancia que representaron tener las materias universitarias para los egresados, les preguntó lo siguiente ¿Cuáles fueron tus materias más significativas dentro de la licenciatura?, ¿por qué? a lo que respondieron:

Ana: La primera es educación no formal 6 si no me equivoco, 5-6 Educación para el trabajo. El primer semestre hice detección de necesidades en una empresa, en una inmobiliaria, de hecho estuve casi ahí medio año yendo viniendo a entrevistas y después al siguiente semestre nos dejó hacer un curso de capacitación desde la planeación de la carta descriptiva, todo lo que entonces lo hacía en un semestre ahora lo hacía en una semana o dos semanas. Creo que eso fue muy significativo, en mi caso

yo creo que me hubiera servido cambiar o meter materias en la Facultad de Administración o en la Facultad de Psicología, eso puede quedar como para él hubiera o para futuras generaciones, puede quedar como una recomendación, otra materia puede ser la de tecnologías y educación, ya para el último semestre de la carrera meto un taller de tecnología, ahí fue en dónde me dieron herramientas como de plataformas, investigación pedagógica, a lo mejor nosotros nos centrábamos a investigar sobre la educación pero creo que esas habilidades se me han quedado ósea como por ejemplo, el actualizar la información, revisar en revistas, revisar en publicaciones etcétera, creo que esas habilidades de investigación me quedaron todavía bien porque realmente seguimos investigando, por ejemplo: ¿qué fue lo último en capacitación?, ¿qué es lo último en evaluación?. También había una materia que se llama psicopedagogía yo creo que esa materia a como estaba el programa me hubiera gustado, pero realmente la profesora siento que no fue de mucha ayuda, yo creo que esa materia también es importante siempre y cuando se lleve el programa que está. Como por ejemplo, las pruebas psicométricas, las entrevistas, tipos de entrevistas. Te digo la materia puede que ayude pero la docente que yo tuve no fue de mucha ayuda, daba otros contenidos y como que era la clásica clase que tus compañeros exponía o medio exponían y tú le entregas tu tarea, me faltó muchísimo de esa materia. Por ejemplo, en la facultad de psicología hay materias de “Selección del personal” como una materia completa o en la facultad de administración también hay una materia de “Administración del personal” donde no la ves sólo como una rama en Educación no formal 6 sino que realmente ya es una materia.

Ana expresó que para ella una de las materias más relevantes para el área de RH fue educación no formal ya que aprendió a realizar detección de necesidades, cursos de capacitación, planeación y cartas descriptivas, posteriormente mencionó a la materia de tecnologías de la información por la enseñanza de plataformas, investigación educativa por la necesidad constante de actualización de la información y finalmente, psicopedagogía, sin embargo, en esta última comenta que el programa de estudios era interesante ya que a su

parecer tocaba temas importantes para el área de RH como lo son las pruebas psicométricas y las entrevistas pero pese a su buen contenido, la profesora que dio la materia no la ayudó para su comprensión.

Finalmente, Ana menciona que le hubiera gustado haber tomado materias en otras facultades como lo son en psicología o administración pues dentro del colegio de pedagogía temas como “selección al personal” o “administración del personal” solo son un tema de la materia, en comparación a otras licenciaturas que toman dichos temas como materias.

La siguiente participante que me gustaría citar fue a Daniela, ella comparte que:

Daniela: Las de psicología...me sirvieron esas clases para conocer la cuestión del desarrollo humano y los periodos de atención o cómo fomentar la motivación, hubo una optativa que tomé pero que esa ya no era del colegio de pedagogía que se llama “Análisis del discurso” que también me ayudó mucho a evaluar a las personas, cómo se mueven, cómo se comunican, cómo hablan, cómo se dirigen. En investigación 3 o 4, la que fue cuantitativa, también me ayudó en la elaboración de los instrumentos, justo también creo que Filosofía y el seminario con Renato, las cosas que tomé con Renato me ayudaron muchísimo, también con la profesora Charabati para la cuestión argumentativa.

En el caso de Daniela, comparte con Ana la idea de considerar a la materia de investigación como de gran utilidad especificando que a ella le funcionaron los temas relacionados a la fundamentación “cuantitativa”. Otra materia perteneciente al colegio de pedagogía que le funcionó a Daniela fue la respectiva a psicología, esto por los contenidos relacionados a la enseñanza con enfoque humano.

Daniela a diferencia de Ana tomó una materia ajena al colegio de pedagogía, llamada “análisis del discurso” y en la cual ella considera que aprendió conocimientos útiles para RH como lo son el reconocimiento y observación del movimiento corporal y la comunicación.

Para finalizar, Daniela mencionó nombres de algunas profesoras que la ayudaron en su formación universitaria denotando que no solo las materias son relevantes, también los profesores representan un apoyo importante para la obtención del aprendizaje que puede serles de utilidad a la hora de trabajar.

La siguiente participación por presentar es la referente a Elisa, quien respondió

Elisa: Me he encontrado con muchas compañeras de la carrera e incluso de las carreras de otras FES y coincidimos en lo mismo, o sea, creo que la parte humana que nos da la facultad jamás se nos va a quitar y eso nos sirve para aunque sea darle los buenos días al participante y que no sienta que solamente es una persona que va a producir algo. Te cuentan de Moodle, te cuentan success factor y todas estas plataformas pero la parte tecnológica pues no la conoces, me costó mucho la tecnología y la aprendí a la mala. La materia que más me ayudó más fue didáctica y evaluación educativa. En la parte de evaluación por la parte de reactivos, tanto de todas las evaluaciones, como por ejemplo: cómo generar evaluaciones. También para hacer los guiones instruccionales o las cartas descriptivas o las guías didácticas para generar los manuales del instructor o del participante, para el diseño de materiales en línea por ejemplo de infografías, me faltó la de educación no formal porque hay educación para el trabajo, de hecho fue en esta última donde conocí qué es recursos humanos, las áreas y ya después todo lo encaminaron la capacitación. Otra materia que me ayudó fue la de psicología en general porque te van explicando cada una de las corrientes y cómo puedes ocuparlas. Por mi maestra Paty y por Yolanda Ramírez es por lo que estoy en capacitación. Ya sé filosofía de la educación, ya sé sociología y hasta historia pero luego la parte empresarial o administrativa como lo quieras llamar ¿dónde está?.

Para Elisa, la formación humanista brindada por la universidad es una cualidad que no olvidará y que le ayudó en su desarrollo profesional, añadiendo que las materias más significativas para ella fueron didáctica -por la creación de guiones instruccionales, cartas descriptivas, manuales e infografías-, evaluación -porque aprendió a conocer la estructura y conformación de la misma-, psicología y educación no formal, ya que le enseñaron los conceptos pertenecientes a RH, entre ellos están las áreas que la conforman y sobretodo, conocimientos alusivos al departamento de capacitación.

Un último comentario que me gustaría resaltar es que Elisa al igual que Daniela, atribuyó que las enseñanzas de los docentes la orillaron a elegir el área laboral en la cual se encuentra actualmente.

Una vez presentados los testimonios de Ana, Daniela y Elisa, continuaré con lo expresado por Fernanda

Fernanda: De las más significativas definitivamente la número uno y la que te dije hace rato fue planeación de proyectos, diseño y planeación de proyectos, desde esa yo descubrí esta onda pues que me gustaba diseñar y me gustaba planear sesiones, escribir hasta los materiales que necesitas, describir la población, todo, todo eso me gustó mucho y fue la número uno por la que dije ¡seguramente, en capacitación la voy a necesitar!. Didáctica definitivamente también porque pues aprendes algunas técnicas para tener un control y un manejo del grupo, ya hasta puedo integrar esta actividad y ya sé cómo llevarla a cabo, ya sé cómo hacer que los participantes se integren. Educación no formal siento que nada más me sirvió para conocer los procesos que se hacen fuera de las aulas que en este caso son en las empresas, incluso hasta psicología o sea los seminarios de psicología que llegamos a tomar también porque tratas de lidiar con la psicología social con la pedagogía social o algunas teorías.

Fernanda comparte en conjunto con Elisa que didáctica fue una materia importante para su inserción laboral ya que aprendió técnicas que la ayudaron a tener un buen manejo de grupo, otra asignatura que la ayudó fue la de educación no formal pues pudo conocer la estructura de una empresa, mientras que en diseño y planeación educativa aprendió a crear sesiones, elegir los materiales y describir a la población. Por último, psicología también es considerada como una materia importante para su formación ya que la ayudó a conocer diferentes teorías sociales.

Con el comentario de Fernanda se puede reforzar que la materia de psicología representa ser una asignatura relevante para los egresados y que en su mayoría, gran parte de los contenidos más importantes para ellos se presentaron en los últimos años de la licenciatura.

Para finalizar, compartiré los dos últimos testimonios pertenecientes a Agustín y Frida, quienes comentaron lo siguiente:

Agustín: Yo creo que una de ellas fue psicología de la educación en tercer semestre porque pues ves todas las teorías de aprendizaje, creo que eso te vuelve más específico con diferentes personas para saber qué es o cómo trabajar con cada una...Creo que me ayudó bastante un taller de orientación educativa que era sobre familia y sociedad, creo que eso me ayudó para para realizar talleres, para conocer más cómo comunicarte con personas y cómo detectar necesidades, sobre todo también creo que me ayudó didáctica, las demás creo que vienen sobrando.

Frida: Tomé la clase de no formal 5 con Paty Zurita y me ayudó a conocer y a darme una introducción de lo que es la capacitación, también tuve clases que me ayudaron como en lo informal, en lo oculto, en lo que no necesariamente estaba dentro del programa pero me ayudaron o me enseñaron a ser organizada, me enseñaron a tener una disciplina en cierto punto, por ejemplo en las clases de la maestra Laura Rojo.

Para Agustín las materias más útiles fueron didáctica, orientación educativa y (al igual que anteriores testimonios) psicología, pues considera que esta última le permitió aprender sobre teorías del aprendizaje y también a poder conocer la diversidad de personalidades con las que puede llegar a convivir dentro de su trabajo.

Por su parte Frida tiene en común con Ana, Elisa y Fernanda la opinión de que la materia respectiva a educación no formal la ayudó en su trabajo actual ya que gracias a ella conoció y se introdujo a la capacitación. También tuvo otro punto en común con testimonios antes mencionados ya que destacó que algunos profesores la ayudaron en su formación profesional y personal.

El o los significados que cada egresado le dio a sus materias depende de sus vivencias y experiencias personales, incluso la relevancia que le dan está unida a sus motivaciones e interpretaciones. Sin embargo, aunque la oferta universitaria no exponga de manera directa la inserción laboral de los y las pedagogos en sectores privados, los egresados resaltan que sí hubo materias que los y las ayudaron.

Materias como didáctica, educación no formal y psicología fueron las más repetidas por los egresados y cuya importancia no se limitó a implicaciones meramente curriculares sino también hicieron hincapié en el papel docente respectivo en cada una de ellas.

Lo anterior abre paso a una nueva categoría de análisis que será expresada en el siguiente sub-apartado, la cual está referida a esos significados no son aprendidos de manera curricular si no, aquella convivencia que no se dice o se especifica en las aulas escolares, pero la cual tuvo un significado relevante para los egresados a la hora de ingresar a RH.

4.3.3 Significados implícitos escolares: Lo que aprendo sin esperar

Como lo mencioné en el apartado anterior, hay situaciones que no necesariamente están conectadas a contenidos curriculares. La convivencia cotidiana con los compañeros o profesores y su continúa relación con el contexto universitario puede generar un aprendizaje informal, es decir, un aprendizaje no dicho explícitamente por parte del profesor o de los compañeros de clase pero que de manera indirecta generó una influencia en los ahora egresados, es decir, vivencias que no necesariamente estaban vinculadas exclusivamente a los temas impartidos por las materias, como por ejemplo, las exposiciones, los debates o las actividades generadas en clase que pudieron generarles un aprendizaje importante para sus funciones laborales en RH.

Por lo anterior es que pregunté a los egresados sobre aquellos aprendizajes que habían obtenido de manera indirecta o implícita en la universidad y que consideran les sirvió para poder laborar en RH. Ante esta pregunta, Javier comparte lo siguiente

Javier: En el comité académico había de repente la discusión subida un poquito de tono entonces esa experiencia de cómo manejar esas situaciones me ayudó pues para que ni yo me enojara y para que controlara mis emociones, también el tema de las exposiciones que te ayudan a poder hablar en público y todo eso, recuerdo que después de la primera inducción que tuve pues las chicas de reclutamiento me felicitaron, estaban atentas a cómo lo iba a hacer porque nunca lo había hecho en público, hablar en público y pues me dijeron que lo hice muy bien y pues nunca tuvimos una materia que dijera “Ay, vamos a enseñarles a exponer en esta materia” es algo que se aprende de manera indirecta y eso me ayudó.

Javier comenta que dentro de la universidad tuvo vivencias que le ayudaron a formar un carácter tranquilo para que no se exaltará con facilidad, de igual forma añade que las exposiciones representaron una ayuda para poder hablar frente al público sin mucha cohesión, incluso dicha habilidad fue aplaudida por sus compañeras de trabajo,

contemplando que el exponer un tema frente a un grupo puede ayudar a los estudiantes a formar más seguridad y claridad a la hora de comunicar ideas.

Por el lado de Ana y Daniela, comparten lo siguiente:

Ana: Aunque a veces pensemos que no, los profesores tienen el por qué, o sea te dicen que tienes que hacerlo en equipo y tú dices “No yo puedo hacerlo sólo y lo hago mejor”, pero en el mundo laboral así no es, tienes que estar con el de nóminas, tienes que estar con el de reclutamiento, tienes que estar con el de capacitación también tienes que estar hasta con la recepcionista y tienes que ver la operación con los coordinadores operativos entonces no solamente haces tu trabajo y ya, tienes que tener comunicación con las demás personas, saber decir o cómo pedir las cosas, el trabajo en equipo y la comunicación creo que es indispensable para el mundo laboral...yo creo que los profesores te tachaban, te subrayaban en el texto que entregabas o incluso en tu forma de expresar te decían “no se dice de tal forma” o por ejemplo “no se dice entendiste” , se dice “me dí a entender”. Todas esas cositas yo creo que me han servido bastante bien para desarrollarme, también reconocer que uno sabe más que el otro o tú puedes saber más de algo y yo puedo saber más de algo, yo puedo saber más estrategias, pero el supervisor siempre va a saber más de operación que yo porque ya lleva 6 años trabajando ahí.

Daniela: Justo los trabajos en equipo, el tener que participar, el tener que hablar con los profesores, creo que ya es un punto para la comunicación, el saber dirigirse con alguien, como tener la seguridad, como para posicionarse y decir no estoy de acuerdo o decir sí estoy de acuerdo y argumentar, la convivencia con las demás personas, la forma en la que te comunicas, la forma en la que expones también - aunque eso nos choque- nos ayuda muchísimo.

Las dos participaciones mencionan tener muchos puntos en común, primeramente el trabajo en equipo vuelve a ser una temática relevante pues Ana hace hincapié en que -a diferencia de la escuela- en el trabajo no puedes elegir trabajar sólo ya que las actividades deben de

realizarse en conjunto. En el caso de Daniela los trabajos en equipo la ayudaron a participar y hablar de manera activa, tener mayor seguridad, mejor postura y optimizó su comunicación.

Otra cosa que comparten Ana y Daniela es que la universidad las ayudó a saber dirigirse de manera correcta con las personas.

Ana especifica que en las clases, los profesores realizaban comentarios que ayudaban al estudiante a identificar su error y que dichas correcciones la ayudaron a mejorar su expresión, también agrega que es importante aceptar que en lo laboral nos encontraremos con gente que tenga mayor conocimiento o experiencia que nosotros y que para eso sirve el aprender a trabajar en conjunto.

Con los comentarios de Ana y Daniela identifiqué que hay una tendencia por el aprender a trabajar en equipo y saber relacionarse de manera sana con las personas con las que nos relacionamos en el trabajo ya que en el área de recursos humanos la convivencia con mucha gente es inevitable.

Para continuar con la recopilación de comentarios, continuaré con Elisa y Fernanda quienes comparten lo siguiente:

Elisa: La universidad me enseñó a aprender a trabajar en equipo porque yo era de que yo lo hago todo, yo lo controlo, yo les digo a ustedes qué hacer y me pasan información, yo así lo hacía de “no se preocupen, yo lo hago todo y se los mando” y pues no funciona pues como yo hice todo ya luego no le entendí el tema y al momento de exponer me quedé callada. Primero tenía que trabajar en la confianza en mí, en lo que sabía y en aprender a darle la responsabilidad de cada quien, si me voy a dedicar a la capacitación necesito controlarme.

Fernanda: El trabajo bajo presión se me hizo algo muy favorable o algo que te ayuda en la vida, incluso con alguna vez que estaba platicando con mis amigas le decía “No inventes, me gusta más el trabajo porque lo siento más relajado” ¿sabes? Yo termino mi jornada y ya me regreso a mi casa y me duermo, cuando íbamos a la escuela era ir a la escuela todo el día y regresar y hacer tarea. El trabajo en equipo yo siento que no es algo que aprendes en la escuela porque al final siento que lo desarrollas más cuando ya estás trabajando de manera real porque ya tienes que dar resultados, algo que me ayudó mucho y que aprendí en la licenciatura fue a conocer gente o sea cómo quitarte la pena, a saber que debes de hablarle a todos, no ser tan individualistas, a veces eso creo que también te sirve mucho en la escuela y tener amistades que puedan echarte la mano, aventarte a todo es algo que te ayuda en la escuela, aunque tal vez nunca lo hayas hecho.

Con los comentarios antes presentados puedo denotar que Elisa reafirma lo que Ana, Daniela y Javier han compartido en testimonios pasados pues el trabajo en equipo y las exposiciones vuelven a ser palabras que surgen nuevamente de manera protagónica como aprendizajes implícitos que les ayudaron a desempeñarse de manera óptima en RH.

A lo anterior añadido que Elisa tuvo que aprender a respetar las responsabilidades ajenas ya que si una persona intenta realizar el trabajo de todos, desencadena caos. Elisa también comparte que las exposiciones la ayudaron a tener más confianza y autocontrol frente al público imperando que esta última es indispensable para el departamento de capacitación.

Por otra parte, Fernanda afirma que el trabajo en equipo no es algo que aprendió en la universidad, si no, en el trabajo, esto surgió porque las metas individuales implican responsabilidades conjuntas y si no se realizan de manera correcta, los afectados serían todos. Fernanda añade tres comentarios relevantes, el primero es que la universidad la ayudó a aprender a trabajar bajo presión, el segundo es que aprendió a hablar con muchas personas y el tercero es que aprendió a atreverse a hacer cosas que no había hecho antes.

Otra situación que también compartió Fernanda fue que en la universidad tenía un horario más amplio y mayores exigencias en comparación con su trabajo actual y que eso le ha dado la facilidad de no dudar de sí misma ante la incertidumbre laboral ya que ella sabe que va a tener la capacidad necesaria para afrontar las exigencias que le son solicitadas.

Finalmente, el último testimonio por presentar es el de Agustín quien comenta lo siguiente

Agustín: Elegir bien a tu equipo de trabajo, estarás de acuerdo con eso, porque pues tú sabes dentro de los equipos es así como de “no ma otra vez este güey”, o sea y no hace nada y yo estoy haciendo todo, ósea elegir a tu equipo de trabajo, también dejar de lado las amistades, o sea si estás trabajando pues trabaja y haz eso, no sólo porque seas mi amigo te voy a dar chance, eso fue algo que descubrí ya terminando. También creo que la comunicación fue algo muy importante, saber cómo dirigirte hacia las personas cuando algo te parecía y cuando algo no aunque en la universidad pues había mucho resentimiento de repente, ¿no? algo así como de “Ya me habló feo y ya no le voy a hablar” o “Ay, ya lo voy a sacar del equipo”. También la tolerancia a la frustración es una cosa muy importante, trabajar a presión y creo que otra cosa importante es que te vuelves multidisciplinario, creo que en la carrera se tocan muchas cosas y por ende tienes que conocer un poco de todo, yo creo que esa multidisciplinariedad es muy importante y al momento de estar en el campo laboral es muy buena.

Agustín tiene aportes parecidos a los ya presentados anteriormente pues añade que la universidad lo ayudó de manera implícita a saber dirigirse con las personas. De igual manera, la universidad lo hizo tener una alta tolerancia a la frustración generando que pueda tener perspectivas multidisciplinarias.

Finalmente, a diferencia de todas las participaciones anteriores, Agustín comenta que él aprendió que es importante hacer una buena elección del equipo de trabajo puesto que en el ámbito laboral se debe dejar a un lado la amistad y priorizar el trabajo, dicha reflexión se

originó porque percibió que en el colegio varias personas eran resentidas y que por un mal comentario o una mala interpretación eran capaces de dejarle de hablar a alguna persona.

En general, puedo resaltar habilidades compartidas por los egresados como lo son: el trabajo en equipo, la tolerancia a la frustración y la buena comunicación de las ideas y que fueron aprendidas de forma indirecta en la universidad al exponer, escribir ensayos o al relacionarse con sus compañeros y compañeras.

Lo anterior tiene relevancia porque en investigaciones actuales se ponderan ciertas habilidades y actitudes solicitadas por parte de las empresas, algunas de estas habilidades interpersonales son: trabajo en equipo, comunicación, respeto, adaptabilidad, resolución de problemas, iniciativa, liderazgo y honestidad (González Eva, 2019). Lo anterior indica que en las empresas no sólo se solicitarán ciertos conocimientos previos o experiencia previa en ciertos temas o prácticas, también -al colaborador o aspirante- se le pedirán habilidades interpersonales dentro de la organización que -como lo vimos en los testimonios- los egresados afirman tener.

Los testimonios ayudan a fundamentar que la vida cotidiana se ve permeada por la información compartida entre “otros yo” y un “yo”, es decir, lo que yo interpreté de los otros está íntimamente relacionado a lo que yo he vivido y a lo que he percibido y dicha relación (otros-yo) forma una manera de convivencia bilateral. En las empresas, dicha convivencia ya no sólo busca ser productiva también debe ser armoniosa y respetuosa.

Para finalizar el presente sub-apartado me gustaría comentar que en la escuela los profesores, los compañeros y las relaciones sociales generan un entorno comunicativo y de lenguaje diverso que da pie a interpretaciones particulares. En el trabajo pasa algo parecido, solo que ahora los pronombres de las personas cambian a: directores, líderes, compañeros de trabajo, proveedores, etc. A esta diversidad de percepciones y significados dentro del entorno laboral se le suma un nuevo término el cual es “convivencia armoniosa” o como lo llaman algunas empresas, un “buen clima en el trabajo” “el cual se refiere a unificar dichas percepciones, donde absolutamente todos se sientan identificados y cómodos...lo cual se

logra a través de la confianza, integración, grupos de trabajo, bonificaciones, reconocimientos, aumentos, etc” (Figuroa, 2017, p. 23-24). Lo anterior quiere decir que un buen clima laboral se ve permeado tanto por tener un personal eficaz y eficiente como también con un “estar a gusto” con la cultura organizacional de la empresa por parte de las personas que laboran en ella.

En el siguiente sub-tema profundizaré en los términos “clima laboral” y “cultura organizacional”

4.3.4 Significado de clima laboral: esto me hace sentirme útil

Con anterioridad, se pudo leer que la convivencia interpersonal que tenemos con otros y o posee una relevancia importante en cuanto a los significados que generamos en torno a nuestras experiencias. Esto se debe a que el ser humano no es sólo raciocinio también es sentimiento, músculos y afecto, somos seres que reflexionamos lo que recordamos haber vivido o sentido y le brindamos un significado, dicho significado está plagado de percepciones y juicios propios.

En lo relacionado a la convivencia laboral, no solo soy yo la que o el que posee conciencia y temporalidad de lo que pasa en mi cotidianidad puesto que existen otros yo que tienen su propia conciencia y temporalidad, es decir, las reflexiones son actos propios.

Dentro de toda empresa existe lo que se denomina “cultura organizacional” la cual se refiere “al sistema de valores que está presente y conforma la organización y del cual se desprenden una serie de normas, pautas de conducta” (Belalcázar, 2012, p. 45 citado en Figuroa, 2017, p. 22). Dichas normas o políticas reflejan su congruencia gracias al “clima laboral” entendiendo como este “el ambiente creado al interior de la organización según las interacciones entre los colaboradores, el cual puede ser positivo o negativo” (Figuroa, 2017, p. 23).

Aclarado lo anterior, el clima laboral no es algo sin importancia, al contrario, es menester conocer la interrelación laboral que han generado los egresados de pedagogía con sus compañeros y compañeras, pudiendo ser o no, un motivo de abandono, indiferencia, motivación, estabilidad, etc.

Para comenzar, presentaré el testimonio de Ana y Fernanda:

Ana: Mi grupo con gente que trabajaba directamente, así como de diario diario, yo creo que nos llevábamos muy bien. Llevo una consolidación del equipo buena, a mí me platicaban que antes como que todos se agarraban de las greñas, todos hablan mal de todos...ya llevamos medio año más y ya nos sentimos en confianza, ya hasta hacíamos nuestros intercambios, ya estaba próximo el fin de año pero el problema a veces surgía con otras áreas. Pues bien todo bien, un ambiente pues saludable, desde que tú puedes llegar y poner tu música a todo volumen lo que tu quisieras y no había problema, no había problema de que el de al lado te dijera "Oye bájale" sino que al contrario, te decía "Súbele, está buena" o de que podías saludar a la gente, podías ir y organizar un picnic, una vez organizamos chicharrones preparados y en los cumpleaños, los pasteles. En diciembre hicimos nuestro intercambio y ahora que estuvieron como las despedidas de que ahora ya se va fulanito, le tocó el recorte, le hicimos un video de despedida a fulanito, todavía hace dos o tres semanas hicimos una video llamada para felicitar a alguien que ya no estaba dentro del equipo.

Fernanda: Ya ahorita igual siento que me he adaptado mucho a su ritmo de trabajo y ellos se han adaptado también al mío y ya como que me da menos coraje porque siento que ya está cambiando todo, antes el clima era tipo: "O sea yo mi trabajo, tú tu trabajo" y nada, no intercambiamos opiniones ni nada. Pero ya ahorita estamos todos para cualquier cosa. Cualquier duda que tengan y yo no pueda resolver pues mi jefe me ayuda, yo siento que todos nos acomodamos realmente y más porque te digo que ha habido estos cambios, al principio me costaba mucho, pero pues porque era nueva, pero ya con el tiempo hasta te agarran confianza y también depende de ti que, o sea, no te dejes, que te pongas abusado. Pero el clima laboral en general, es bueno,

obvio hay algunas como fricciones u opiniones contrarias cuando se hacen juntas o cuando das noticias nuevas, pero de ahí en fuera pues no hay algo más, no hay peleas, nadie, no hay grupitos conflictivos nada de eso.

Las participaciones de Ana y Fernanda tienen en común que -al principio- su clima laboral fue un poco conflictivo pero con el paso del tiempo los equipos se volvieron unidos, inclusive, Ana aclaró que pese a que en su trabajo hubo corte de personal -por la pandemia- no perdió contacto y comunicación con sus compañeros, mientras que Fernanda indicó que si bien habían opiniones disidentes, no eran motivo de pelea.

En el caso de Agustín y Frida comentaron lo siguiente:

Agustín: El clima laboral no fue como de imponer porque a final de cuentas me dejaban hacer mi trabajo, mi líder casi no se metía con mi trabajo porque ella me decía "Tú eres el experto, tú eres el pedagogo" y yo así de ¡Que es responsabilidad me está dando! y pues ya al final de cuentas fue eso, no se imponía, me dejaba trabajar y yo la dejaba trabajar a ella. A menos que surgiera otro tema pues ya lo platicamos. Nunca hubo un regaño feo, en general con la mayoría fue un trabajo muy agradable.

Frida: Me siento muy útil porque hay cosas que ni siquiera conozco que ni siquiera me considero experta y me dicen: "Oye tú que eres pedagoga, ¿cómo ves esa onda? Te late o no te late", como que te piden tu opinión porque saben o pueden estar seguros que vas a aportar algo o también el hecho de ser creativa o el hecho de que tu trabajo y la calidad de lo que haces hable ayuda mucho.

Agustín comenta que fue un trabajo agradable y que nunca recibió un regaño "feo", al contrario, él consideró que le daban un trato como profesionalista capaz de hacer las actividades que se le solicitan mientras que Frida comenta que desde su ingreso tomaban en cuenta sus opiniones porque aportaban un contenido relevante. Frida remarca que tiene esa buena convivencia laboral porque es una persona creativa y la cual se esfuerza por entregar su trabajo con calidad.

Frida y Agustín tienen en común que en su trabajo los consideran especialistas o expertos en su campo disciplinario denotando que los demás veían sus participaciones como relevantes e importantes y que eso ha generado mayor seguridad en sus actividades laborales.

Finalmente Daniela comparte lo siguiente:

Daniela: Pues sí la convivencia ha cambiado porque pues esto de los chismes que hay de repente en las áreas, la forma en que nos tratan, si ha cambiado y ha modificado mi trato con mis jefes y con algunos compañeros, con algunos otros se ha hecho más fuerte la amistad, la relación laboral y con otros de plano es como "no te tolero". Eso, ahora ha cambiado con el Home Office porque antes nos veíamos y nos saludábamos -aunque no nos habláramos mucho- y ahora no hay necesidad de hablarnos, tipo de que: "Ah, sé que existes" "Ah, mira, hace mucho tiempo que no te he visto allá en la reunión" pero si de plano ya no nos hablábamos mucho. El clima tiende a ser hostil, los comentarios que ha hecho la jefa, los chismes que había dentro de RH, yo veo que cada área se lleva muy bien, son amigos, comen juntos, se reúnen, se hacen veinte mil cosas para poder convivir y nosotros que somos de RH es súper bizarro es completamente contradictorio. Me gustaría estar aquí como 3 años pero ahora ya no tanto, ahora no tanto porque justo el ambiente, el clima laboral de mi trabajo no es el más adecuado y no ya no lo estoy disfrutando como al principio, entonces son problemas más del área, lamentablemente, porque pues somos recursos humanos, somos de humanidades, la mayoría somos pedagogos, mi jefa es pedagoga, la subdirectora es pedagoga, la gerente es pedagoga mis compañeros todos son pedagogos, a lo mucho tendremos un administrador y un psicólogo y es como "somos de humanidades, ¿cómo es posible que está sucediendo esto?" y no, no lo estoy disfrutando, entonces ya a corto plazo.

Daniela a diferencia de las participaciones pasadas añade que su clima laboral es hostil y que su jefa refuerza dicho clima con prácticas de esa índole, reconoce que si bien RH es una área destinada a ayudar o dar solución a las problemáticas sociales, en su caso, es una de las áreas

que menos convivencia tiene con sus mismos integrantes generando que Mariana ya no tenga en sus expectativas durar un tiempo muy extenso dentro de su trabajo actual.

Finalmente, si bien, el significado es subjetivo y se limita a la auto interpretación individual, esto no quiere decir que los significados de otros yo no nos puedan ayudar a reflexionar o a crear un nuevo concepto entorno alguna experiencia propia, al contrario, escuchar a otros yo nos puede ayudar a interpretar la conciencia de otro y nutrir nuestra propia conciencia, aumentando el conocimiento experiencial y dando una reflexión más amplia entorno a alguna vivencia particular.

Aunque diferentes investigaciones denotan la relevancia del buen clima como un factor fundamental de estabilidad, este supuesto se mantiene como un “deber ser” y es en este mismo supuesto donde los testimonios nos ayudan a conocer la congruencia que viven los egresados ante ella. El significado que le dan los egresados de pedagogía a su clima laboral permite dar conocer si se sintieron aceptados o no por su entorno laboral, imperando la satisfacción que la mayoría tiene con respecto del mismo.

En anteriores apartados y sub-apartado he presentado los significados iniciales que los egresados de pedagogía le dieron al área de RH, las materias más relevantes para ellos/ellas y los contenidos académicos implícitos que los ayudaron a desarrollarse en RH, en el presente sub-apartado se indague sobre el clima laboral al cual los egresados se han enfrentado. Sin embargo, ha llegado el momento de abordar otra temática la cual es el significado que los egresados y las egresadas le han dado a pedagogía dentro de RH.

En el siguiente sub-apartado compartiré las respuestas que las y los egresados dieron a la interrogante: ¿Qué significa para ti pedagogía dentro de RH?.

4.3.5 Significados de pedagogía y RH: Puedo decir que mi concepto cambió cuando entré y fui cursando la carrera

En mi transcurso universitario la palabra pedagogía como concepto generaba tensión entre los estudiantes pues tal pareciera que una elección de definición limitaría la labor o profesión

del pedagogo o pedagoga. Conforme pasaron los cuatro años de universidad, como estudiantes, captamos e interpretamos lo que entendemos o entenderemos por pedagogía en el campo laboral. En dicha interpretación puede haber similitudes o disidencias aparentemente abruptas unas con otras pero será (naturalmente) después de egresar y empezar a trabajar cuando tendremos una mayor claridad -o no- de lo que hemos decidido entender por pedagogía en el ámbito profesional.

Como era de esperarse, dicha interrogante generó gran diversidad de conceptualizaciones por parte de los egresados, por lo anterior es que en el siguiente análisis profundizaré en los testimonios emitidos por cada participante.

En el caso de Javier comenta lo siguiente:

Javier: Bueno, del pedagogo es enorme su campo, si puedo decir que mi concepto cambió cuando entré y fui cursando la carrera, al principio yo fui de los que entré creyendo que iba a ser enfocado a dar clases, de hecho, por eso el primer trabajo que busque si era enfocado a la escuela, no a dar clases pero sí en escuelas...en pedagogía en recursos humanos, si hay campo, te digo en temas de comunicación en planeación y diseño y sobre todo si te van a encargar que hagas o conformes la capacitación de la empresa.. y pues también el tema de reclutamiento porque debes saber identificar qué conocimientos se necesitan para esta área y entonces esos conocimientos los tienes que encontrar en las personas y no sólo los conocimientos también sus actitudes y aptitudes. El pedagogo sí tiene campo para trabajar en el área de recursos humanos ya después va a necesitar especializarse.

Javier comparte que la percepción e interpretación que ha hecho en cuanto al concepto de pedagogía ha cambiado, primeramente -como lo vimos anteriormente en sus motivos- él vinculaba la pedagogía con la escuela, sin embargo, al mandar su cv se dio cuenta que los y las pedagogas también podíamos trabajar dentro RH en ámbitos como la comunicación, planeación, diseño, capacitación y reclutamiento empresarial. Aunque Javier no ahondó en el concepto que tiene de pedagogía puedo rescatar que mencionó varias áreas en las que él reconoce puede participar un o una pedagoga haciendo de la misma, una licenciatura multidisciplinaria.

En el caso de Agustín comenta lo siguiente:

Agustín: Pues creo que se relaciona de muchas maneras, porque la pedagogía como tal es un proceso de enseñanza y aprendizaje, la capacitación también es un proceso de enseñanza y de aprendizaje, quizás no es dentro de un aula pero si es de manera no formal, otra relación que puedo encontrar es al momento de planear, de hacer planeaciones, quizás esta Laura Márquez, era así de ¿para qué tanta planeación no? o Itzel casillas de “Yo para qué quiero tanta planeación?”. Sin embargo, son cuestiones súper básicas, súper básicas que si no sabes hacer ya te perdiste, así que también creo que esa relación en saber planear, detectar una necesidad y llevarla en concreto creo que es una parte muy importante que entra tanto en pedagogía como en capacitación.

Agustín reconoce su labor pedagógica dentro del departamento de capacitación pues ve un símil con la docencia, incluso menciona que la clase de planeación le brindó conocimientos básicos que son necesarios para poder trabajar dentro de RH pues le ayudó a saber planear y detectar las necesidades dentro del departamento de capacitación. Agustín enfatiza que para él, la pedagogía se refiere al proceso de enseñanza-aprendizaje y es por esto por lo que podemos laborar en RH.

El siguiente testimonio por presentar es el de Daniela:

Daniela: Creo que el concepto que puedo crear de la pedagogía partiendo de recursos humanos sería muy reduccionista y no tendría que ver tanto con la construcción que yo he creado de manera general, después de estar dentro de la escuela o de estar dentro de la licenciatura pienso que si se reduce a la cuestión didáctica y los procesos de enseñanza y de aprendizaje porque al menos en mi trabajo así lo hacen ver, sé que la pedagogía es muchísimo más cosas que sólo esa cuestión como didáctica y aquí es lo que más hay y parece que a mis jefas es lo que más les importa porque la base de diseño instruccional es la cuestión didáctica y por las estructuras o cómo vas a acomodar el contenido.

Daniela al inicio de la pregunta advierte que su concepto de pedagogía dentro de RH es reduccionista y que no tiene tanta similitud con la creación individual que ella ha generado hacia el concepto, argumenta que pedagogía dentro de RH se reduce a la cuestión didáctica por la importancia empresarial que le dan a la creación y acomodo del contenido.

El siguiente testimonio es el de Ana quien comparte los siguiente:

Ana: La relación es que nosotros sabemos qué estrategias podemos implementar en ciertos cursos, sabemos, o nuestro objeto de estudio es la educación entonces la capacitación es educación, es educar a personas mayores, entonces hay una relación como si de instrucción y también desde el hecho de que tú haces por ejemplo las cartas descriptivas, o sea no es lo mismo cuando lo hace un pedagogo a cuando lo hace un psicólogo o cuando lo hace un comunicólogo, por ejemplo, cuando haces la separación de que no es lo mismo estrategia a dinámica o a material. Los pedagogos tenemos otro panorama más abierto que otra disciplina, las psicólogas y las comunicólogas a veces llegaban como un tipo cierre como que se quedaban esto es así y así y era lo mismo, una dinámica, una técnica, una estrategia y decías jno!.

Ana tiene un concepto de pedagogía como la encargada de estudiar la educación, haciendo referencia a que la capacitación es educar a personas mayores, relacionando a la educación como instrucción. Algo en lo que recalca Ana es en mencionar que el trabajo que realiza un pedagogo o pedagoga no es similar a lo que puede crear un psicólogo o un comunicólogo tanto porque el pedagogo posee una amplitud más variada en cuanto a la posesión de términos técnicos como también porque otras licenciaturas suelen tener puntos de vista o perspectivas más cerradas, mientras que los pedagogos y pedagogas tienen percepciones más abiertas.

Frida ante la misma pregunta ya presentada, comenta lo siguiente:

Frida: Pues yo creo que en todo lo que hago incluso si no estuviera en recursos humanos, la pedagogía está en mí, o sea el proceso educativo lo vas a ver desde que una persona interactúa con otra, entonces en su forma más básica yo creo que los procesos que hago en donde puede estar la pedagogía es en los momentos de capacitación, pero también en los procesos de contacto con gente. Por ejemplo, me ha tocado hacer entrevistas que se llaman "Focus Group" que se hacen con un grupo de gente, lanzas las preguntas y yo soy la moderadora, vas aprendiendo a través de sus procesos, vas aprendiendo de la vida de la gente, vas aprendiendo de la sociedad, incluso aprendes de cómo vive la gente. Lo que te define como pedagogo es lo que aprendes en el ámbito formal, te pueden dar el papel para decirte "Tú eres pedagogo" o "Tú tienes la formación como pedagogo" pero por ejemplo todo esto que te cuento que hago o que realizó no lo aprendí en la escuela, lo aprendí ya haciéndolo aquí, entonces así como yo aprendí cosas, hacer cosas que no necesariamente hace un pedagogo que es reclutar gente, que es saber sobre seguridad industrial, incluso saber soldar, no lo aprendí siendo pedagoga, lo aprendí ya aquí. Lo que hace falta más que todo es tener una persona comprometida y apasionada en lo que hace, eso siento que si es necesario.

Frida considera que trabaje en donde trabaje, la pedagogía estará en ella, mencionando que el proceso educativo no se limita meramente a la capacitación sino también en lo

interpersonal añadiendo que el ser licenciado o licenciada en pedagogía es un término vinculado a procedimientos burocráticos y que independiente a un título, el aprendizaje estará presente de manera constante en las personas añadiendo que si bien tuvo conocimientos académicos que le sirvieron en RH también hay conocimientos que ella ha ido aprendiendo poco a poco con el tiempo como por ejemplo: reclutar personal, saber sobre seguridad industrial o soldar. Considera que más que RH necesite de un pedagogo, RH necesita de personas comprometidas y apasionadas en lo que hacen.

Finalmente el último testimonio que presentaré será el relacionado con Fernanda, quien comparte lo siguiente:

Fernanda: Reforzamos todo lo didáctico, al menos en mi experiencia sí lo he hecho, he llevado un montón de cosas didácticas y es algo novedoso y pues también tienes noción con respecto al trato con las personas, ósea no esperas que todos aprendan lo mismo o lo aprendan de la manera unificada, toda capacitación es un proceso de aprendizaje entonces ahí entra en definitiva la pedagogía por que la pedagogía es la que se encarga de analizar los procesos de aprendizaje y también porque como pedagogos -o al menos dentro del área de pedagogía- pues está toda esta onda de planear y diseñar materiales, todas las sesiones de una manera pues adecuada y con base con los requerimientos de las empresas, nosotros no nos quedamos estancados en alguna teoría, buscamos la manera en la que funcione, en la que se lleve a cabo el proceso y en la que llegues a los resultados buenos... tú cómo pedagogo tal vez visualizas más rápido el contexto o las necesidades que hay en tu población. Un pedagogo puede estar en desarrollo organizacional en reclutamiento definitivo hasta como no sé analista de personal, comunicación interna.. la empatía que llegamos a generar con las personas y la confianza que te llegan a tener.

Fernanda hace hincapié en que los pedagogos y pedagogas dentro de RH refuerzan todo lo referente a lo didáctico, sin embargo, también desempeñan una función interpersonal con las personas. Para Fernanda, la pedagogía es la encargada de analizar los procesos de aprendizaje así como también se encarga de diseñar o planear materiales de una manera

adecuada que facilite el proceso de enseñanza-aprendizaje añadiendo que como profesionistas no nos debemos encadenar con una teoría, sino, ver a la teoría como una herramienta que nos pueda ayudar a lograr que las personas comprendan el contenido que se quiera impartir. Finalmente, añade que para ella, un pedagogo/a puede participar en desarrollo organizacional, reclutamiento y comunicación interna.

Después de leer las diferentes opiniones emitidas por los y las egresados en torno al significado que se le da a la “pedagogía” dentro del área de RH puedo mencionar que existen diferentes posturas, algunas la engloban dentro de un símil con la docencia mientras que otros testimonios le dan un significado vinculado a la capacidad de planeación de contenidos o didáctica que se tienen a diferencia de otras carreras aunado a las habilidades interpersonales que se desarrollan dentro de la universidad para aprender a relacionarse con otras personas.

Sea cual fuere el significado que le dan a la vinculación RH-pedagogía, cada uno es único y ayudan a conocer las diferentes perspectivas que los y las egresadas han generado. Sin embargo, aunque conocer dicha relación es importante hubo una última pregunta en esta categoría de significados, la cual fue: ¿Tu identidad como pedagogo se fortaleció o debilitó al ingresar a laborar en RH? Y la cual se responderá en el siguiente y último sub-apartado.

4.3.6 Significado de identidad profesional: No sentí que ejercía la profesión de pedagogo

En el sub-apartado anterior expresé lo que los egresados y las egresadas entienden de la unión entre pedagogía y RH, en este último apartado procederé a analizar el significado que le dan a su identidad profesional pues *“de la manera de asumir de tal o cual forma el proceso de formación profesional, resulta la manera de ser pedagogo”, y de este modo es como se “revelan los diferentes tipos de pedagogos, sus compromisos, sus pasiones, sus preferencias, sus estilos, sus intereses, sus mentalidades”* (Navarrete Z., 2008).

Antes de adentrarme a los testimonios, quiero mencionar que en esta investigación estoy entendiendo por identidad profesional la conducta que las y los egresados construyeron por y para la relación con las demás personas que engloban su entorno laboral, en conjunto con las expectativas esperadas por parte del egresado y su rol ocupacional dentro de la organización (Andrade Verónica, 2014).

Una vez aclarado lo anterior comenzaré presentando el testimonio expuesto por Javier quien comparte lo siguiente:

Javier: No siento que haya habido cambios en mi identidad como pedagogo...Yo como pedagogo no siento que haya habido un cambio, quizás si hubo y ahorita no me he dado cuenta. No sentí que ejercía la profesión de pedagogo cuando hablaba con los proveedores, cuando gestionaba los vuelos, el hospedaje, el transporte, cuando gestionaba las visitas de los proveedores a la empresa, ahí no sentía que estuviera empleando algo de la carrera.

Del testimonio quiero resaltar que Javier no ha sentido que su identidad como pedagogo se haya debilitado o fortalecido ya que dentro de la empresa donde laboraba tenía funciones que él consideraba no estaban relacionadas a la pedagogía.

En el caso de Daniela, expone lo siguiente:

Daniela: La verdad se ha debilitado. Necesito conocer de otras áreas, entonces llega un momento en el que ya no sé si soy administradora, economista, pedagoga . Yo me siento la verdad muy dispersa, si estudié pedagogía pero a veces estoy viendo cosas que ya se alejaron mucho de mi área, la siento muy lejana a mi perfil, mucho, mucho. Es un reto y es muy enriquecedor para mí estar en recursos humanos porque siento que mi misión tanto pedagógica como académicamente ha cambiado en todos los sentidos, yo era muy cerrada y ahorita creo que el hecho de estar en recursos humanos me ayudó al crecimiento personal y laboralmente porque ahora me expreso con más facilidad, puedo dirigirme al director sin tanta pena.

La identidad como pedagoga en Daniela se ha debilitado, puesto que como Javier, realiza actividades que considera no están relacionadas a su profesión como pedagoga, sin embargo, esta dispersión la considera como un reto que la ha ayudado a aprender cosas nuevas y que ha provocado que cambie ciertos aspectos personales, como por ejemplo, hablar con más facilidad en público y percibir que ha crecido personal y laboralmente como consecuencia de trabajar dentro de RH. Si bien su identidad como pedagoga se ha debilitado, su satisfacción profesional ha aumentado.

En siguiente testimonio es el que expresa Ana:

Ana: Si, se fortaleció bastante, si podemos llegar a una empresa grande porque somos pedagogas, sabemos hacer esto, podemos hacer esto, hicimos esto. Yo creo que en las evaluaciones era como la satisfacción de que los chavos mencionaban qué es lo que más les gustaba del curso y decían que las actividades, que no fuera repetitivo, que fuera más dinámicas, creo que esa es la satisfacción que dices “hice un buen trabajo”, el hecho de que te feliciten.

Ana comparte que su identidad como pedagoga se ha fortalecido porque en capacitación encontró que podía variar las actividades que realizaba con los “chavos”, haciendo que estas puedan ser más dinámicas, más divertidas y menos repetitivas, que los mantuvieran despiertos y en continua actividad. Incluso Ana añade que hacer bien su trabajo y que la feliciten por ello la hace sentirse a gusto con su profesión como pedagoga.

A continuación, presentaré lo que comparten Agustín y Elisa:

Agustín: Me frustré un poco porque es cierto lo que dicen afuera, es que el pedagogo sólo se encarga de cuidar niños y de hecho te lo dicen ¿Qué estudiaste? Soy pedagogo, ah cuidas niños y yo así de: hmmm no, no solamente hago eso. Así que si se fortaleció, el ser el experto en la educación tanto formal como no formal creo que es importante Y si la reforzó mucho. Te voy a contar algo cuando yo estaba en mis clases de investigación pedagógica con esta Itzel Casillas nos dejaba hacer Marcos teóricos y no Marcos teóricos cortitos o sea extensión de 15 a 10 cuartillas de puro marco teórico

y era así de “ya no quiero” pero no sabes cuánto le agradezco a ese trabajo que hice con Itzel Casillas porque actualmente puedo aventarme una planeación en dos días. Significaba para mí al principio una área de oportunidad muy grande porque pues yo no sabía lo que era como tal un capacitador, o sea, sí me presentaron un plan y fue así de como “ah, sí lo sé hacer”...no solamente es saberlo hacer si no es hacerlo bien, que todo lo que tú estás dando se entienda y que de todo eso surja un conocimiento en las personas.

Elisa: Se ha reforzado, porque me hicieron clic o me cayeron los 20 de muchas cosas que en su momento en la carrera no lograba verlo, entonces decía “aaaah para esto”, o sea claro, y “por eso estudiamos todo esto” y “por eso era esta base”. Entonces, claro, el pedagogo tiene que hacer todo esto, no se lo podemos dejar a un administrador, no se lo podemos dejar en las manos aun psicólogo. Pienso que el área del pedagogo es completamente la educación, los procesos formativos, el proceso de enseñanza, el proceso de aprendizaje, cómo hacer que las personas aprendan.

En el caso de Agustín y Elisa, el conocimiento que adquirieron en la licenciatura les ayudó a darle un sentido a su labor profesional dentro de RH.

En lo particular, Agustín comparte que los y las pedagogas no solo cuidan niños puesto que son expertos en la educación no formal e informal añadiendo que la clase de investigación ayuda a potenciar la necesidad de la labor pedagógica dentro de lo empresarial.

En el caso de Mariana, ella hace hincapié en que la labor como pedagogos no puede dejarse en manos de otros profesionistas ya que los y las pedagogas son los expertos en el ámbito educativo y los procesos formativos.

Los últimos dos testimonios que se van a presentar son los de Frida e Fernanda:

Frida: Mmmm mi identidad como pedagoga (pensativa) pues si se ha reforzado, de alguna manera sí. Ya no soy la única pero sí de las únicas pedagogas que están ahí,

entonces pues el tener esa formación me ha permitido desarrollar algunos aspectos que tal vez otras personas no podrían.

Fernanda: Yo creo que la he reforzado, primero porque no hay más, no hay tantos, entonces, te sirve porque dicen: ¿qué estudiaste? Estudié pedagogía, entonces como que de alguna u otra manera te reconocen por la carrera.

Tanto para Frida como para Fernanda, su identidad como pedagogas ha aumentado, sin embargo, ninguna de las dos –a diferencia de los testimonios antes presentados- profundiza en su explicación, Frida comenta que aunque no es la única pedagoga dentro de RH, lo que ha vivido dentro de esta área ha permitido que aprenda aspectos nuevos que otras personas –con otra formación profesional- no podrían. Mientras que Fernanda añade que no hay más pedagogos o pedagogas aparte de ella y que cuando le preguntan lo que estudió ya la reconocen por dicha carrera.

Finalmente, después de presentar todos los testimonios relacionados al significado que los egresados le han dado a su identidad pedagógica, puedo expresar que en los comentarios imperaron aquellos vinculados con que la identidad como pedagogos ha aumentado, mientras que en una persona disminuyo y en otra, ni disminuyo ni aumento

A manera de cierre, todo lo aquí presentado expresa que la empresa (el área de RH) puede significar para los egresados un reforzamiento de su identidad pedagógica, ampliando el horizonte de dicha disciplina y expandiendo nichos que superan la estadía en la mera escuela.

Con este último apartado doy por la presentación de los resultados la presente tesis, esperando generar a la lectora o al lector más preguntas que respuestas. En el siguiente apartado procederé a compartir las conclusiones que todo el entramado expuesto me ha generado.

Conclusiones

Un día nos transformamos de estudiantes a trabajadores, pasamos de lo escolar a lo laboral como si fuese una metamorfosis inevitable. Sin embargo, cada egresado de pedagogía se inserta en diferentes ámbitos, como por ejemplo: la docencia, la investigación, la capacitación, el diseño instruccional, etc. Existen diferentes sectores en los cuales se puede laborar siendo pedagogo o pedagoga, uno de ellos son las empresas.

Como lo mencioné al inicio de esta investigación, las empresas privadas han imperado como una fuente de trabajo para las personas egresadas de esta carrera; páginas de empleo como “Indeed”, “Computrabajo” y “OCCMundial” se encargan de publicar vacantes –que en su mayoría- son de esa índole, siendo esto un nicho extenso, he elegido al área de Recursos Humanos como campo laboral de análisis.

Para una vacante de Recursos Humanos se pueden postular más de 300 personas, estas 300 personas egresaron de diversas universidades, puede haber postulantes de universidades privadas y universidades públicas, pueden ser exclusivamente pedagogos y pedagogas o pueden ser de otras carreras catalogadas como “afines”. Conociendo esta información y reconociendo el nivel de competitividad ante un mismo puesto, me interesó conocer las experiencias de los egresados del Colegio de Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras que han trabajado en RH ya que se puede tener una compilación de lecturas con relación al tema de interés, pero solo serán los actores, aquellos que podrán narrar a viva voz aquello a lo cual se han enfrentado.

Para tener un mejor análisis de las experiencias, realicé el reconocimiento de 3 categorías fundamentales: los motivos, las experiencias y los significados.

En esta tesis puedo destacar que los motivos centrales de los egresados para laborar en Recursos Humanos están relacionados con:

- Vincular a la docencia como símil de capacitar, es decir, la gran mayoría no tenía una percepción clara de lo que es trabajar en RH pero con lo que les habían enseñado en la universidad, pudieron hacer una analogía entre la formación académica y la capacitación.
- Buscar crecimiento y permanencia laboral en la empresa. Gran parte de los egresados afirmó haber tenido un crecimiento laboral a lo largo del tiempo que ha laborado en RH y la mayoría compartió que quiere llegar a ocupar cargos como lo son las coordinaciones o gerencias.
- Tener un salario a largo plazo mayor a 20, 000 pesos mensuales, aunque la mayoría tenga unas ganancias mensuales entre 5, 000 y 15, 000 pesos.
- Justifican la necesidad de pedagogos y pedagogas en el área de RH, ya que la licenciatura tiene una preparación distinta con relación a otras carreras universitarias.

Ante estos 4 puntos centrales de los motivos por parte de los egresados, están 3 cuestionamientos ante ellos:

- Si bien la capacitación es un fuerte empresarial para los pedagogos y pedagogas, los comentarios atribuyeron que no solo se podía laborar en el departamento de RH, pero – curiosamente – la mayoría trabaja en ese departamento.
- Gran parte de las personas aquí entrevistadas busca un crecimiento a gerencia o coordinación, pero publicaciones en OCCMundial, Indeed o Computrabajo imperan la necesidad de administradores o psicólogos para dicho puesto, adicional –en la mayoría de publicaciones- se les solicitan que deben saber inglés y solo 1 de los 7 entrevistados sabe hablar inglés.

- El salario anhelado a largo plazo es de 20, 000 pesos mensuales, pero el Observatorio Laboral y las publicaciones en las bolsas de empleo dan rangos aproximados entre los 4,000 y 10,000 pesos.
- Justifican la necesidad de pedagogos y pedagogas en RH pero pocos egresados respondieron a la pregunta: ¿por qué crees que te contrataron como pedagoga dentro del área de RH?

Lo anterior me lleva a comentar que como pedagogos y pedagogas de la Facultad de Filosofía y Letras nos falta tener mayor conocimiento de las actividades que se realizan dentro de una empresa, al menos, en RH. De igual manera, nos falta complementar nuestra formación universitaria con una especialización en aquél departamento que más nos interese –al menos para solicitar una gerencia o coordinación-, también falta que le demos importancia a la necesidad de aprender el idioma inglés y finalmente, el salario percibido actualmente no ha aumentado mucho en comparación a otras investigaciones aquí presentadas.

Pasando a la siguiente categoría, puedo decir que entre la mayoría de experiencias por parte de los egresados, encontré:

- La mayoría de las personas entrevistadas trabaja como especialista o analista.
- Dentro de los requisitos que les solicitaron para trabajar en Recursos Humanos está: conocer de plataformas e-learning, saber hacer evaluaciones y tener facilidad de palabra.
- En sus actividades cotidianas realizan actividades vinculadas a: dar la inducción al personal, crear y dar talleres y enseñar contenidos al personal (capacitarlo).
- Los egresados mencionan que el aprendizaje que obtuvieron en la empresa fue paulatino y no tuvieron dificultad para adaptarse.
- Pocos egresados convivieron con más de un pedagogo dentro del área de RH (aparte de ellos o ellas).

- En conjunto, los egresados recomiendan que si te interesa laborar en RH debes: aprender inglés, tener conocimiento de nóminas, paquetería office, uso de plataformas, dominio de diseño instruccional, hacer prácticas que ayuden a generar experiencia en el ámbito laboral, desarrollar habilidades para hablar frente a un público y tener gusto por el trato con la gente.

Con estos hallazgos comparto la idea de que como egresados nos falta incorporarnos e innovarnos en el tema tecnológico, ya que si bien, estas experiencias ocurrieron antes o durante la pandemia, el uso de tics se ha acrecentado y se seguirá acrecentando con el tiempo, incluso me atrevería a decir que egresados, si sabemos utilizar plataformas innovadoras, podremos tener mayor facilidad a la hora de ingresar a laborar.

Otro aspecto a destacar, está en que los egresados comentaron convivir gran parte de su tiempo con personas, haciendo del gusto por el trato humano una habilidad necesaria si se quiere laborar en RH.

Finalmente en la categoría de significados, los egresados compartieron que:

- Las materias que más los ayudaron para su inserción laboral fueron: didáctica, educación no formal y psicología.
- Los conocimientos que aprendieron de manera informal en las aulas de clase fueron: el trabajo en equipo, la tolerancia a la frustración y la buena comunicación de las ideas y que fueron aprendidas de forma indirecta en la universidad al exponer, escribir ensayos o al relacionarse con sus compañeros y compañeras.
- La unión que encuentran en el significado RH-Pedagogía está regida por: el conocimiento didáctico, el análisis de procesos de aprendizaje, saber planear y diseñar y el conocimiento de tecnicismos educativos.
- La mayoría de los egresados entrevistados comenta que su identidad como pedagogo se ha fortalecido.

Lo anterior me hace considerar que si bien, no hay materias llamadas “Reclutamiento y Selección” o “Recursos Humanos” en el plan de estudios de pedagogía, hay materias que ayudan en las necesidades que hay dentro del área y que no solo las materias, si no, las actividades realizadas dentro de ellas, hacen que los egresados tengan habilidades que de manera casi indirecta son viables para las solicitudes que se hacen para RH.

La identidad como pedagogos y pedagogas, al menos en los participantes aquí entrevistados/as se ha fortalecido, expandiendo el “jardín de niños” a “vida empresarial” y haciendo de esta misma – la empresa – un lugar donde la pedagogía está presente.

Después de lo descrito con anterioridad, puedo decir que la tesis cubrió mis expectativas, si bien, esta investigación no responde de manera definitiva a las interrogantes inicialmente hechas, sí brinda un mayor conocimiento acerca de lo que otros egresados –que como yo- han elegido laborar dentro de RH. Ya que hasta la actualidad, no se ha hecho un seguimiento riguroso hacia los egresados de pedagogía.

Para finalizar la presente conclusión debo mencionar que en el transcurso de este escrito, me surgieron nuevas interrogantes las cuales son:

- Si se afirma que podemos laborar en otros departamentos aparte de capacitación ¿Por qué la mayoría de pedagogos o pedagogas se orienta por incorporarse en este departamento?
- Con el cambio que se están teniendo las empresas como consecuencia del Covid ¿Qué nuevas plataformas serán necesarias en un futuro para laborar en RH?
- ¿Qué pasará con la modalidad de enseñanza en esta área?
- Y finalmente, ¿Qué nuevas necesidades formativas tendremos que cubrir como pedagogos y pedagogas, si queremos laborar en RH?

Las vivencias formarán parte de nuestro día a día, seremos tanto observadores como actores de ellas y si bien yo presenté un análisis y unos resultados, estos no pretenden determinar el deber ser de todas las y los egresados que estén interesados en laborar dentro de recursos humanos, tan solo es y pretende ser -en su justo valor- un intento de aporte para sus lectores.

Referencias bibliográficas

10 Funciones del departamento de Recursos Humanos (2021). BBVA. Consultado en:

<https://www.bbva.com/es/10-funciones-del-departamento-de-recursos-humanos/>

Álvarez, J. (2003). *Cómo hacer investigación Cualitativa: fundamentos y metodología*. Ciudad de México, México, Paidós.

Andrade V. (2014). *Identidad profesional y el mundo del trabajo contemporáneo. Reflexiones desde un resumen de caso*, 117-145 (Online). Consultado en:

<https://atheneadigital.net/article/view/v14-n2-andrade/1143-pdf-es>

ANECA (2005). *Libro Blanco. Título de Grado en Pedagogía y Educación Social*. Madrid:

ANECA. Obtenido de

http://www.aneca.es/modal_eval/docs/libroblanco_pedagogia1_0305.pdf.

Ávila Hernández, Y. (2007). *El perfil profesional y el mercado laboral del pedagogo. El caso de la carrera de pedagogía en la UNAM* (Tesis para licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México. México.

Capital Humano (2020). ¿Cómo funciona el semáforo para la reapertura de los centros de trabajo? Consultado en: <https://factorcapitalhumano.com/leyes-y-gobierno/como-funciona-el-semaforo-para-la-reapertura-de-los-centros-de-trabajo/2020/05/>

Computrabajo (2020b). Analista de capacitación en KPMG. Consultado en: <https://www.computrabajo.com.mx/> (20/12/2020)

Computrabajo (2020e). Analista de diseño instruccional en Financiera Independencia. Consultado en: <https://www.computrabajo.com.mx/> (20/12/2020)

Computrabajo (2020d). Analista de reclutamiento y selección. Consultado en: <https://www.computrabajo.com.mx/> (20/12/2020)

Computrabajo (2020c). Auxiliar de capacitación en Farmacias Similares. Consultado en: <https://www.computrabajo.com.mx/> (20/12/2020)

Computrabajo (2020a). Auxiliar de RH en Calcomanías Tradicionales. Consultado en: <https://www.computrabajo.com.mx/> (20/12/2020)

Computrabajo (2020g). Auxiliar de RH en GPI. Consultado en: <https://www.computrabajo.com.mx/> (20/12/2020)

Computrabajo (2020h). Becario de reclutamiento y selección en GEPP. Consultado en: <https://www.computrabajo.com.mx/> (20/12/2020)

Computrabajo (2020i). Becario en recursos humanos en Cassava Roots. Consultado en: <https://www.computrabajo.com.mx/> (20/12/2020)

Computrabajo (2020f). Reclutador en grupo GESA. Consultado en:
<https://www.computrabajo.com.mx/> (20/12/2020)

Computrabajo (2021j) Gerente de RRHH (empresa confidencial). Consultado en
<https://www.computrabajo.com.mx/> (10/06/2021)

Computrabajo (2021k) Gerente de Recursos Humanos (Empresa confidencial). Consultado
en <https://www.computrabajo.com.mx/> (10/06/2021)

Computrabajo (2021l) Gerente en RH grupo MX. Consultado en
<https://www.computrabajo.com.mx/> (10/06/2021)

Computrabajo (2021m) Jefe de RRHH. Consultado en <https://www.computrabajo.com.mx/>
(10/06/2021)

Computrabajo (2021n) Líder de RRHH en Adecco. Consultado en
<https://www.computrabajo.com.mx/> (10/06/2021)

Delfín F. & Acosta M. (2016). Importancia y análisis del desarrollo empresarial. Pensamiento
y gestión, n. 40, 184-202 (Online). Consultado en:
<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n40/n40a08.pdf>

Díaz, L. & Torruco, U. & Martínez M. & Varela M (2013). La entrevista, recurso flexible y
dinámico. Investigación educ. médica, vol.2, n.7, 162-167. Consultado en:
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-
50572013000300009&script=sci_abstract&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-50572013000300009&script=sci_abstract&tlng=es)

Dreher, J (sf). Fenomenología: Alfred Schutz y Thomas Luckmann. Consultado en:
<http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/Cursos/MetodologiaMaestria/Drecher.pdf>

El Hospital (2020) Precios de pruebas para Coronavirus. Consultado en:
[https://www.elhospital.com/temas/Precios-de-pruebas-para-coronavirus-en-
Mexico+134313](https://www.elhospital.com/temas/Precios-de-pruebas-para-coronavirus-en-Mexico+134313)

Empaques S.A (Trabajo de grado). Corporación Universitaria Lasallista. Colombia

En Farma (2020). México: Avalan a salud digna para hacer pruebas de Covid. Consultado en:
<https://enfarma.lat/index.php/noticias/953-mexico-avalan-a-salud-digna-para-hacer-pruebas-de-covid-19-costo-1-300-pesos>

Facultad de Filosofía y Letras (2021). Antecedentes del Colegio. Consultado en:
<http://pedagogia.filos.unam.mx/inicio/acerca-del-colegio/antecedentes-del-colegio/>

Facultad de Filosofía y Letras (2021). Bolsa de trabajo. Consultado en:
<http://www.filos.unam.mx/comunidad-ffyl/bolsa-de-trabajo/>

Facultad de Filosofía y Letras (2021). Historia: Nuestra facultad. Portal UNAM. Consultado en:
<http://www.filos.unam.mx/nuestra-facultad/historia/>

Facultad de Filosofía y Letras (2021). Perfil del egresado. Consultado en:
<http://pedagogia.filos.unam.mx/perfil-del-egresado/>

Facultad de Filosofía y Letras (2021). Plan de estudios 2010. Consultado en:
<http://pedagogia.filos.unam.mx/plan-de-estudios/>

FES Acatlán. (2022). Pedagogía. 13/06/2022, de UNAM Sitio web:
<https://www.acatlan.unam.mx/index.php?id=32>

FES Aragon. (2022). Pedagogía. 13/06/2022, de UNAM Sitio web:
<https://www.aragon.unam.mx/fes-aragon/#!/oferta-academica/licenciaturas/pedagogia>

Figueroa L. (2019). Manual de cultura y convivencia organizacional de Empaquetaduras y

- Fuente O (2021). Tendencias clave en la innovación empresarial a tener en cuenta 2021. IEBS. Consultado en: <https://www.iebschool.com/blog/tendencias-empresariales-innovacion-innovacion/>
- Fuentes L. (2019). Experiencias y significados de alumnos de telesecundaria: De lo rural a lo urbano (Tesis para licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Galán, M. (2009). El cuestionario en la investigación. Metodología de la investigación. Consultado en: <http://manuelgalan.blogspot.com/2009/04/el-cuestionario-en-la-investigacion.html>
- García Quevedo, C. (2013). *Estudio sobre la inserción laboral del licenciado en ciencia de la educación* (Tesis para licenciatura). Universidad de Sotavento. México.
- Giorgi, A. (1997). The theory, practice, and evaluation of the phenomenological method as a qualitative research procedure. *Journal of Phenomenological Psychology*. 28(2), 235-260. Consultado en: <http://booksandjournals.brillonline.com/content/journals/10.1163/156916297x00103>
- Gobierno de México (2020) *Universidad Pedagógica Nacional: Pedagogía*. México. Consultado en: <https://www.upn.mx/index.php/estudiar-en-la-upn/licenciaturas/18-estudiar-en-la-upn/93-pedagogia>
- González E. (2019). Conoce las habilidades más solicitadas por las empresas. Universidad Intercontinental. Consultado en: <https://www.uic.mx/habilidades-mas-solicitadas-por-las-empresas/>
- Guerrero F. & Menezes T. & Ojeda M. (2017). Características de la entrevista fenomenológica en investigación en enfermería. *Rev. Gaúcha Enferm*, 1-5, Consultado en:

<https://www.scielo.br/j/rgenf/a/GDjsMnYpgDBM5cL55msXpwg/?format=pdf&lang=es>

Guzmán Rodríguez, L. (2004). *Un Modelo de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos* (Informe Académico para Licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México. México.

Heredia Rojas, Y. (2019). *Las empresas privadas como espacio laboral del pedagogo* (Tesis para maestría). Universidad Nacional Autónoma de México. México.

Hernandez León, L. (2012). *Guía de estrategias didácticas para la capacitación en el ámbito laboral* (Tesis para licenciatura). Universidad de Sotavento. México.

IBERO (2020). *Licenciatura en pedagogía*. México. Consultado en: <https://departamentoeducacion.iberomexico.mx/programa/>

Indeed (2020g). Analista de reclutamiento y selección en ASIMEX. Consultado en: <https://mx.indeed.com/> (20/12/2020)

Indeed (2020c). Analista en recursos humanos en Grupo Nichos. Consultado en: <https://mx.indeed.com/> (20/12/2020)

Indeed (2020a). Becaria en recursos humanos en Grupo Administrativo empresarial. Consultado en: <https://mx.indeed.com/> (20/12/2020)

Indeed (2020k). Becario de capacitación en Psicofarma. Consultado en: <https://mx.indeed.com/> (20/12/2020)

Indeed (2020j). Becario en Recursos Humanos en la Clínica Dental. Consultado en:

<https://mx.indeed.com/> (20/12/2020)

Indeed (2020i). Becario RH en Nestlé. Consultado en: <https://mx.indeed.com/> (20/12/2020)

Indeed (2020b). Coordinador de recursos humanos en Quality Of Life. Consultado en:

<https://mx.indeed.com/> (20/12/2020)

Indeed (2020e). Generalista de recursos humanos en Hospital Ángeles. Consultado en:

<https://mx.indeed.com/> (20/12/2020)

Indeed (2020h). Reclutador de oficina y de campo de Profacilities Servicios Integrales.

Consultado en: <https://mx.indeed.com/> (20/12/2020)

Indeed (2020d). Recursos humanos en danone. Consultado en: <https://mx.indeed.com/>

(20/12/2020)

Indeed (2020f). Recursos humanos en Santa Lucia BTL. Consultado en:

<https://mx.indeed.com/> (20/12/2020)

Indeed (2021m). Director de RRHH en Fintech México. Consultado en:

<https://mx.indeed.com/> (10/06/2021)

Indeed (2021l). Dirección de RRHH en Monroe Consulting Group. Consultado en:

<https://mx.indeed.com/> (10/06/2021)

Indeed (2021n). Gerente de reclutamiento bilingüe. Consultado en: <https://mx.indeed.com/>

(10/06/2021)

Jiménez Venegas, M (2011). *Recursos humanos y capacitación: una visión pedagógica desde la experiencia laboral* (Tesis para licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México. México.

Justo Sierra Universidad (2020). *Licenciatura en pedagogía*. México. Consultado en: <https://www.universidad-justosierra.edu.mx/licenciaturas/pedagogia-cm/#1529967106594-2baece52-413bb8ef-4e946067-bd31>

La Jornada (2020). Desempleo, otra consecuencia del coronavirus. Consultado en: <https://www.jornada.com.mx/2020/07/19/edito>

Lincoln & Guba (1985): *Naturalistic Inquiry*. London: Sage

Llanos J. & Martínez G. & Rodríguez J. (2005). Temario de la materia Recursos Humanos. Universidad Nacional Autónoma de México. Consultado en: <http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2005/contaduria/2/1260.pdf>

Luján Canseco, V. (2007). *El papel de la pedagogía en la competencia laboral* (Tesis para licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México. México.

Marca Claro (2020). Semáforo del rojo al verde ¿Cómo funciona la nueva normalidad por el Covid-19? Consultado en: <https://www.marca.com/claro-mx/trending/coronavirus/2020/07/17/5f11df4f22601dc4458b457a.html>

Medina Duarte, O. (2007). *Competencias del pedagogo en las funciones de la capacitación laboral*, México (Tesis para licenciatura). Universidad Don Vasco. México.

Monteagudo, J (2001). El paradigma interpretativo en la investigación social y educativa: nuevas respuestas para viejos interrogantes. Universidad Sevilla. 227- 246. Consultado en: [file:///C:/Users/acer/Downloads/10155-Texto%20del%20art%C3%ADculo-31089-1-10-20190729%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/acer/Downloads/10155-Texto%20del%20art%C3%ADculo-31089-1-10-20190729%20(1).pdf)

Mucharraz y Cano, G. (1996). *Proyecto pedagógico de la creación de un área de recursos humanos, la función de capacitación: análisis de un caso* (Tesina para licenciatura). Universidad Panamericana. México.

Narváez Soto, M. (2004). *El papel del pedagogo en el área de recursos humanos dentro de la empresa comercial mexicana* (Tesis para licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México. México.

Navarrete Z. & Buenfil R. (2018). Creación de una profesión. La carrera de Pedagogía en la Universidad Nacional Autónoma de México. *Revista mexicana de investigación educativa*, vol 23 n. 9 (online). Consultado en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-66662018000401023&script=sci_arttext_plus&tlng=es

Navarrete Z. (2008). Construcción de una identidad profesional: los pedagogos de la Universidad Nacional Autónoma de México y de la Universidad Veracruzana. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. Vol. 13 (36). Consultado en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662008000100007

Observatorio Laboral (2020). *¿Qué quieres ser?* México. Consultado en: <https://www.observatoriolaboral.gob.mx/#/compara>

Observatorio Laboral (2020). *¿Quiénes somos?* México. Consultado en: https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/acerca-ola/Quienes_somos.html

OCCMundial (2020). Gerente de Recursos Humanos (Empresa confidencial). <https://www.occ.com.mx/>

OCCMundial (2020). Gerente de RRHH (empresa confidencial). <https://www.occ.com.mx/>

OCCMundial (2020). Gerente en RH grupo MX. <https://www.occ.com.mx/>

OCCMundial (2020). Jefe de RRHH (empresa confidencial). <https://www.occ.com.mx/>

- OCCMundial (2020). Líder de RRHH en Adecco. <https://www.occ.com.mx/>
- Oferta Académica (2021). Facultad de Filosofía y Letras. Consultado en: <http://oferta.unam.mx/ffyl.html>
- Oferta Académica UNAM (2020). *Pedagogía*. México. Consultado en: <http://oferta.unam.mx/pedagogia.html>
- Osorio, R. (sf). El cuestionario. Consultado en: <https://www.nodo50.org/sindpitagoras/Likert.htm>
- Pardo, D. (2015). Las 6 prioridades de Recursos Humanos en la Actualidad. Consultado en: <http://blog.talentclue.com/las-6-prioridades-de-recursos-humanos-en-la-actualidad>
- Ricoy Lorenzo, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de la investigación. *Revista do Centro de Educação*. vol. 31 11-22, Consultado en: <https://www.redalyc.org/pdf/1171/117117257002.pdf>
- Rivera Mercado, M (2007). *Realidad laboral del pedagogo en el ámbito empresarial* (Tesis para licenciatura). Universidad Don Vasco. México.
- Rojas Gómez, K. (2009). *Identidad y práctica profesional del pedagogo: Elementos clave para una eficaz inserción laboral* (Tesina para licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Romero Rodríguez J., Castelló Quintana A. (2016). Redefiniendo los campos de inserción laboral del pedagogo, *Revista Currículum* ,21-34, Consultado en: https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/3402/Q_29_%282016%29_02.pdf?sequence=5&isAllowed=y

- Saavedra, M. y Saavedra M. (2014). La pyme como generadora de empleo en México, *Clío América*, 153 – 172, Consultado en: [file:///C:/Users/acer/Downloads/Dialnet-LaPYMEComoGeneradoraDeEmpleoEnMexico-5114771%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/acer/Downloads/Dialnet-LaPYMEComoGeneradoraDeEmpleoEnMexico-5114771%20(1).pdf)
- Sánchez Jiménez, V. (2015) La redefinición del papel de la empresa en la sociedad. *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, 129-145), Consultado en: <https://www.redalyc.org/pdf/3221/322142550008.pdf>
- Sandoval Rodríguez, P. (2009). *La formación del Pedagogo de la UNAM y su incursión en el campo laboral de la capacitación* (Tesina para licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Schutz A. (1993). La construcción significativa del mundo social. Paidós. Consultado en: <https://camporeligioso.files.wordpress.com/2014/05/schutz-alfred-la-construccion-significativa-del-mundo-social.pdf>
- Schwandt T. (1990): Paths lo inquiry in the social disciplines: Scientific, constructivist. and critica theory methodolngies. En E. G. Guba (Ed.) (1990). 258-276.
- SEDESA (2020) Pruebas rápidas COVID-19 se aplican en 200 quioscos, macro quioscos y centros de salud. Gobierno de México. Consultado en: <https://covid19.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/pruebas-rapidas-covid-19-se-aplican-en-200-quioscos-macro-quioscos-y-centros-de-salud>
- Silva Morín, I. (2011). *La intervención del pedagogo en el área empresarial: la capacitación laboral como espacio formativo*. (Tesina para licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Tafoya Edgar [Bermúdez Roberto]. (2014, Agosto, 19). Fenomenología Alfred Schutz primera parte [Vídeo]. YouTube. Consultado en: <https://www.youtube.com/watch?v=fGfUMopC3Q8&t=231s>

Téllez Andrade, B. (2008). *La expectativa laboral del estudiante de la Licenciatura en Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM y el panorama actual del mercado de trabajo para el pedagogo* (Tesis para licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México. México.

Torres L (2019) Las tendencias para capacitación en 2020. Forbes. Consultado en: <https://www.forbes.com.mx/las-tendencias-en-capacitacion-para-2020/>

Torres Luna, L. (2013). *El acercamiento al campo laboral como elemento en la construcción de la identidad profesional de los estudiantes que cursan la licenciatura en Pedagogía en la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM. Análisis de la generación 2009-2012* (Tesis para licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México. México.

UIC (2020). *Licenciatura en pedagogía e innovación educativa*. México. Consultado en: <https://www.uic.mx/licenciaturas/pedagogia-e-innovacion-educativa/>

UNITEC (2020). *Licenciatura en pedagogía*. México. Consultado en: <https://www.unitec.mx/licenciatura-en-pedagogia/>

Universidad de Insurgentes (2020). *Licenciatura en pedagogía: Plan de estudios*. México. Consultado en: <https://www.universidadinsurgentes.edu.mx/hubfs/Planes%20de%20estudio%20PDF/Actualizados/Plan%20de%20Estudios%20Licenciatura%20en%20Pedagog%C3%ADa%20UIN.pdf>

Universidad Iberoamericana (2020). *Pedagogía: Plan Ideal*. México. Consultado en: <https://ibero.mx/sites/all/themes/ibero/descargables/licenciaturas/plan-ideal/2019/plan-ideal-1702-pedagogia.pdf>

Universidad Simón Bolívar (2020) *Licenciatura en pedagogía*. México. Consultado en: https://usb.edu.mx/images/PED_USB2019.pdf

UVM (2020). *Licenciatura en pedagogía*. México. Consultado en: <https://uvm.mx/storage/app/uploads/public/5ff78c607/5ff78c607bcfd477454608.pdf?trackid=goosrcaonlstpedbrn>

Valencia Ruiz, K (2014). *Actitudes y aptitudes que son necesarias para el desarrollo de los pedagogos en el área de recursos humanos en el ámbito empresarial privado* (Tesis para licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México. México.

Venegas Aguirre, J (2016). *El perfil profesional del licenciado de pedagogía de la UNAM, su pertinencia en el mercado laboral: la perspectiva de sus egresados* (Tesis doctoral). Universidad Nacional Autónoma de México. México.

ANEXOS:

Anexo 1.1: Entrevista

Postura epistemológica:

Fenomenología-interpretativa

Estrategia metodológica

Cualitativa

Técnica:

Entrevista semiestructurada

Universo de estudio:

Pedagogos egresados del Colegio de Pedagogía de UNAM-CU que se encuentren laborando dentro del área de RH

Guion de entrevista:

La siguiente entrevista tiene por objetivo recopilar la información con relación a conocer las experiencias laborales de los estudiantes egresados de la licenciatura en Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM en el área de Recursos Humanos. Tu testimonio me será de gran ayuda porque permitirá que pueda avanzar con mi tesis titulada "Experiencias laborales de los estudiantes egresados de la licenciatura en pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM en el área de recursos humanos", el motivo por el cual te invite fue porque has o estás laborando dentro del ámbito. Siéntete con la libertad de hablarme con plena sinceridad ya que como te lo comente en un principio tu experiencia es mi interés central, tu participación será completamente anónima y si me lo permites quisiera grabar la entrevista con la mera intención de poder realizar la transcripción y poder realizar un análisis más pertinente.

Preguntas:

1. ¿Cuáles fueron tus motivos para laborar en RH desde un principio?
2. ¿Cómo se llamaba tu puesto y tu horario
3. ¿Por qué crees que te contrataron como pedagoga dentro del área de RH?
4. ¿Por qué RH y no otra área para laborar?
5. ¿Cuáles son tus metas dentro de RH?
6. ¿Vislumbras este trabajo como parte de tu futuro a corto, mediano o largo plazo, por qué?
7. ¿Consideras que RH es tu vocación?
8. ¿qué es lo que mas te gusta de trabaja en RH?
9. ¿Cómo fue que llegaste a RH?
10. Actualmente ¿cuáles son tus actividades dentro del área?
11. ¿Qué actividades fueron nuevas para ti?
12. ¿Tus actividades actuales han cambiado con relación a las que hacías en un comienzo?

13. En caso de que sí ¿cuáles?
14. ¿Trabajas con más pedagogos o pedagogas dentro del área de RH?
15. Cómo consideras que es tu clima laboral?
16. ¿Opinas que un pedagogo/a es necesario/a en RH?
17. ¿Cuáles fueron tus materias más significativas dentro de la licenciatura? ¿Por qué?
18. ¿Consideras que hubo materias que te ayudaron a poder hacer lo que se te solicita en el puesto que desempeñas actualmente?
19. ¿Cómo consideras que se relaciona la pedagogía con tu trabajo en RH?
20. ¿Qué aprendiste en la licenciatura en general, no solo de las materias, que te sirva para este trabajo?
21. A tu parecer, ¿crees que a nosotros los y las pedagogas nos faltan elementos para poder desarrollarnos óptimamente dentro de RH? En caso de que sí, ¿cuáles?

22. ¿Tu identidad como pedagogo se fortaleció o debilitó al ingresar a laborar en RH?
23. ¿Qué significa para ti pedagogía dentro de RH?
24. A tu parecer, crees que a nosotros los y las pedagogas nos faltan elementos para poder desarrollarnos óptimamente dentro de RH? En caso de que sí, ¿cuáles?
25. ¿Qué les recomendarías a los pedagogos que como tú están interesados en laborar dentro de RH?

¿Tienes algún comentario que quisieras agregar?

¡Agradezco tu participación en la entrevista!

Anexo 2.2: Cuestionario

Título: Formulario egresados UNAM

Guion de cuestionario:

Hola colegas, espero se encuentren muy bien

Los invito a responder el siguiente formulario, el cual me ayudará a tener un conocimiento más amplio de las experiencias que han vivido dentro de RRHH, así como también me auxiliarán a concluir con este vasto pero necesario proceso de tesis.

Para facilitar el análisis de resultados se les pedirá su nombre, sin embargo, en la redacción de tesis se cuidará la confidencialidad de sus respuestas

Gracias

Preguntas:

1. Nombre

2. ¿Cuál es el nombre de tu puesto actual?

3. ¿En qué puesto te ves dentro de 5 años?

4. ¿Has tenido un crecimiento laboral dentro de tu trabajo actual?

- a) Si
- b) No

5. ¿Cuáles fueron los requisitos que te solicitaron para poder participar por la vacante de RRHH?

6. Tu salario actual a cuánto asciende

- a) De 3,000 a 5,000 pesos
- b) De 5,000 a 10,000
- c) De 10,000 a 15,000
- d) Más de 15,000

7. Con base en la experiencia que has vivido estando dentro de Recursos Humanos ¿deseas seguir preparándote profesionalmente en esta área?

- a) Si
- b) No

8. ¿A cuánto asciende tu expectativa salarial a largo plazo?

- a) No pienso trabajar en RH a largo plazo
- b) De 5,000 a 10,000
- c) De 11,000 a 15,000
- d) De 16,000 a 20,000
- e) De 20,000 en adelante

9. (Opcional) Dudas o comentarios:
