



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS

COLEGIO DE PEDAGOGÍA

**La formación del Pedagogo de la UNAM y su
incursión en el campo laboral de la capacitación**

**Tesina que para obtener el título de licenciatura
en Pedagogía**

**Presenta
PERLA SANDOVAL RODRÍGUEZ**

**Asesora:
Lic. Ruth Ivonne García Delgado**

Octubre de 2009



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

Gracias a Dios por estar en mi vida; demostrándome su fe y permitiéndome culminar una etapa de mi vida.

A mis padres por su amor y apoyo incondicional.

Gracias por haber creído en mí.

Muchas gracias. Los amo demasiado.

A mi familia, amigos y a todos por hacer un sueño realidad.

A todos ustedes les doy sinceramente las gracias por apoyarme y por haber contribuido de una u otra forma en este momento de mi vida.

Los quiero mucho a todos.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I: FORMACIÓN PROFESIONAL DEL PEDAGOGO

1.1	Antecedentes de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM y del Colegio de Pedagogía.....	1
1.2	Descripción de la Licenciatura de Pedagogía.....	6
1.2.1	Pedagogía y educación.....	6
1.2.2	La pedagogía como ciencia.....	8
1.3	Plan de estudios de Pedagogía de la UNAM.....	10
1.4	Perfil profesional.....	14
1.5	Campo laboral.....	17

CAPÍTULO II: FUNCIÓN DEL PEDAGOGO EN LA CAPACITACIÓN

2.1	Educación y capacitación en México.....	23
2.2	Antecedentes de la capacitación.....	25
2.3	Propósitos de la Capacitación.....	29
2.4	Principios y objetivos de la función de capacitación y desarrollo en las empresas mexicanas.....	34
2.5	Andragogía.....	36
2.6	Proceso enseñanza-aprendizaje en los adultos.....	39
2.7	La función del pedagogo en la capacitación.....	42

CAPÍTULO III: EL PEDAGOGO EN LA EMPRESA

3.1	La capacitación y la empresa.....	45
3.2	La formación del pedagogo y su relación con la empresa.....	49
3.3	Métodos y tecnología educativa.....	52
3.4	Desarrollo de competencias.....	55
3.5	Momento actual y trascendencia de la educación.....	62
3.6	Visión a futuro.....	63
	CONCLUSIONES.....	64
	FUENTES CONSULTADAS.....	68
	ANEXO.....	74

INTRODUCCIÓN

La pedagogía tiene la tarea de explicar las interrelaciones de las distintas variables que intervienen en el proceso educativo, siendo éstas de carácter filosófico, científico y metodológico

A través de los años, la pedagogía como ciencia ha sufrido diversas transformaciones, procurando que éstas beneficien siempre al estudiante de la licenciatura. Dichas transformaciones han permitido que el egresado se desarrolle en diversas áreas laborales.

El desconocimiento por parte de las empresas sobre las funciones y perfil del pedagogo hacen que el área de Recursos Humanos y, específicamente en capacitación, siga requiriendo a otros profesionistas como psicólogos y administradores para laborar en sus empresas; debido a esta situación, los pedagogos continúan teniendo una baja contratación en este ámbito.

El presente trabajo esta constituido por tres capítulos que serán base fundamental en el desarrollo de la tesina.

El primer capítulo llamado "Formación profesional del pedagogo" en el cual se darán los puntos relevantes para constituir los cimientos del perfil profesional de acuerdo con el plan de estudios de la UNAM del Colegio de Pedagogía, a través de sus antecedentes, historia, campo laboral, etc.

En el capítulo segundo llamado "Función del pedagogo en la capacitación". Se hace una compilación de los orígenes de la educación y la capacitación en México, la importancia del aprendizaje del adulto y la relación que tiene el pedagogo con la capacitación. Es fundamental tener todos estos contenidos para analizar que con ellos los pedagogos pueden desenvolverse en las empresas teniendo un exitoso desempeño.

Se revisarán diversos conceptos han de ser explicados de forma particular para llegar a una definición más clara del pedagogo como capacitador, ya qué el

pedagogo debe desarrollar diversas estrategias que le permitan tener una mayor calidad de vida tanto personal como laboral.

En el tercer capítulo titulado “El pedagogo en la empresa”, se concretan las actividades que realizan los pedagogos, la importancia de la actualización y el marco legal.

En este trabajo se persigue el objetivo de demostrar por qué un pedagogo es un profesionalista capaz de desenvolverse en las áreas de capacitación en los departamentos de Recursos Humanos dentro las empresas. Todo esto ayuda para hacer válida la capacitación y el perfil que debe tener el pedagogo para cumplir sus funciones.

CAPÍTULO I. FORMACIÓN PROFESIONAL DEL PEDAGOGO

1.1 ANTECEDENTES DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS DE LA UNAM Y DEL COLEGIO DE PEDAGOGÍA

En este capítulo me centraré en presentar la historia y los orígenes de la Facultad de Filosofía y Letras y del Colegio de Pedagogía, asimismo destacaré la formación profesional del pedagogo, con base en el plan de estudios del propio Colegio.

Los orígenes del Colegio de Pedagogía, con una antigüedad de más de 60 años¹ y al mismo tiempo siendo parte fundamental de la Facultad de Filosofía y Letras, dan una perspectiva acerca del surgimiento de la Universidad, de la licenciatura, del plan de estudios de Pedagogía y finalmente del campo laboral del pedagogo.

En el artículo *DE LA ESCUELA DE ALTOS ESTUDIOS A LA FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS*², se relatan detalladamente los hechos históricos que han trascendido, haciendo una realidad nuestra Facultad y Licenciatura de Pedagogía.

La Facultad de Filosofía y Letras se constituye y consolida como tal después de un dilatado proceso histórico. Su origen se remonta a la época colonial, en la Real y Pontificia Universidad de México y tiene su antecedente directo en la Escuela Nacional de Altos Estudios³.

¹“Antecedentes de la FF y L”, en < <http://www.filos.unam.mx>> [Consulta:18 de Mayo de 2009]

² GONZÁLEZ, Juliana, “De la Escuela de Altos Estudios a la Facultad de Filosofía y Letras”, en *Setenta años de la Facultad de Filosofía y Letras*, pp. 13-26.

³ “Antecedentes de la FF y L”. *Op.cit.* [Consulta:18de Mayo 2009]

La evolución del proceder educativo en México, y el desempeño universitario en particular podrá explicarse con base en el desarrollo histórico de la nación.

Durante el siglo XVIII⁴ inició el pensamiento liberal mexicano, que se había venido gestando tiempo atrás a raíz de las necesidades sentidas en la época que se nutrió del liberalismo europeo. En el año de 1881,⁵ Don Justo Sierra lanzó su proyecto de creación de la Universidad y de la Escuela de Altos Estudios. No obstante, hubo una incesante lucha de poderes e ideales que no concretaron la idea de estudios de Pedagogía.

Las raíces coloniales de la FF y Letras están, en la entonces llamada Facultad de Artes de la Real y Pontificia Universidad de México (fundada en 1553), y particularmente en las primeras cátedras sustentadas por fray Alonso de la Veracruz. Los *orígenes modernos* de la facultad se hallan, en la escuela Nacional de Altos Estudios, fundada en 1910, como parte esencial de la nueva Universidad Nacional de México. “Escuela de Altos Estudios” fue, en cierto sentido, el “primer nombre” de la que, en 1924, se llamaría “Facultad de Filosofía y Letras”. El decreto por el que se instituye formalmente la facultad llevaba implícita la necesidad de un cambio real, cualitativo, que se irá produciendo de manera paulatina a lo largo de décadas.⁶

La fundación misma de la Facultad de Filosofía y Letras en 1924 implicaba concebir en unidad las disciplinas humanísticas como un campo de estudios con vida propia, suficientemente justificado por sí mismo. El solo cambio de nombre nacía de la idea de concentrar y unificar los estudios humanísticos, anticipando la necesidad de separarlos en otros campos y otros objetivos y niveles de enseñanza.

A medida que tales estudios se fueron estructurando, que el cultivo creativo de las humanidades tuvo más continuidad y estabilidad, que su enseñanza se fue fortaleciendo con la excelencia de sus maestros y la autenticidad de sus alumnos, la Facultad definió su propia identidad; afianzó y

⁴ DUCOING, Patricia *La pedagogía en la universidad de México. 1881-1859- Tomo I.* México, CESU-UNAM. 1990. p. 17.

⁵ MORENO y de los ARCOS, Enrique. *Apud.* Medel Bello José. “Los estudios de posgrado en *Pedagogía en la UNAM*”. FF y L. México, 1988. p.1.

⁶ SEP-SP, *Apud.* Medel Bello José. *Op.cit.*, 22 p.

consolido su sitio fundamental, adquiriendo una mayor seguridad de su destino, lo cual no significa que se hayan eliminando o vencido las amenazas.⁷ A todo lo cual ha contribuido de manera determinante, como es obvio, el crecimiento en el número de alumnos y en consecuencia, de la planta académica. En efecto, si en 1924 había doscientos treinta y tres alumnos y ahora hay más de siete mil, y si entonces había treinta y cinco profesores y hoy hay más de mil, es lógico que la Facultad hay tenido que ir renovando sustancialmente su estructura académica y académico-administrativa.

Para la entonces joven Facultad, con quince años de existir como tal, fue decisiva, desde luego, la incorporación, en 1939, de los maestros del exilio español: filósofos, literatos, historiadores, poetas, antropólogos que empezaron a impartir cátedra y a realizar su tarea de investigación desde su llegada a México. Es un acontecimiento de incalculable trascendencia para el país y para la Universidad en general, pero muy especialmente para la Facultad, porque produjo un intenso desarrollo de los estudios humanísticos, cultivados de manera modélica por quienes salían de sus universidades con todo un caudal de ideales y valores que en España quedaban trancos y frustrados, pero que encontraban aquí nuevos horizontes de vida.

Otro dato que resulta importante destacar, sobre todo para la adquisición de la estabilidad de la Facultad, es el hecho de que desde sus inicios ha contado con su propia sede, primero en Mascarones (de 1938 a 1954) y después en Ciudad Universitaria (a partir de 1954).⁸

El cambio a Ciudad Universitaria fue crucial para ese proceso de institucionalización y definición de las disciplinas y áreas universitarias. Las "humanidades" encontraron ahí su propio espacio, perfectamente definido y separado de las "ciencias"; asimismo se dio paso a los colegios dejando atrás las ciencias⁹. Reinaba al fin una clara concepción del orden. Quedaban, en efecto, diferenciadas y separadas las grandes facultades universitarias:

⁷ MARTÍNEZ HERNÁNDEZ, Ana María del Pilar. "La enseñanza de la Pedagogía en la UNAM", en *Paedagogium. Revista Mexicana de Educación y Desarrollo*. Año 2. Número 7. Septiembre-October.p. 29.

⁸ "Antecedentes de la FF y L". *Op.cit.*, [Consulta:18 de Mayo 2009]

⁹ MARTÍNEZ HERNÁNDEZ, Ana María del Pilar. *Op.cit.*, p. 30.

Ciencias, Arquitectura, Ingeniería, Medicina, Filosofía y Letras. Lo más opuesto y lejano de lo que fueran aquellas peculiares mezclas que reinaron en la primigenia Escuela de Altos Estudios, e incluso en la primitiva Facultad de Filosofía y Letras.

Además, otro hecho relevante, de distinta índole y de suma importancia para la afirmación de la vida académica de la Universidad en general y de la Facultad en especial, fue la creación del profesorado de carrera (ocurrida en 1943). Ello implicaba el reconocimiento del significado y del valor de la vida académica como tal, que hizo posible dar estabilidad y seguridad a quienes se dedican de lleno al trabajo académico, tanto en las tareas docentes y formativas como en las de investigación, lo cual, como es claro, tenía un alcance decisivo para las carreras humanísticas, cuyo ejercicio no es propiamente "profesional", sino precisamente académico: se realiza dentro de la misma academia, que es su destino propio y natural.

Sin duda, las tareas de investigación tuvieron un reconocimiento inequívoco, incluso en la Escuela de Altos Estudios y, desde luego, en la Facultad, desde su fundación. También en esto jugaron un papel esencial tanto los creadores del proyecto de la Escuela y de la Facultad, como los profesores exiliados. Para unos y otros, la investigación creadora era inherente al trabajo humanístico, el cual no se concebía sin una participación activa, e incluso original, de sus cultivadores.

Pero, como es sabido, algunos de los principales seminarios (y el llamado "Taller de arte")¹⁰ crecieron y multiplicaron sus trabajos hasta convertirse propiamente en centros o institutos de investigación. En un principio, ellos estuvieron instalados en la Torre I de humanidades, luego se extendieron a la Torre II, hasta que adquirieron nuevos recintos en otra zona del Campus Universitario.

Se produjo así un importante cambio en la trayectoria histórica de la Universidad en general, y en particular de nuestra Facultad: la separación entre institutos y facultades, entre investigadores y profesores. Separación que, sin

¹⁰ DUCOING, Patricia. *Op.cit.*,p. 100.

embargo, ha sido para nosotros relativa por varias razones: una, porque la mayoría de los investigadores de humanidades han seguido realizando tareas docentes en nuestra Facultad, tanto en la licenciatura como en el posgrado. Son incluso notables en el presente, las tendencias a intensificar dichas tareas, y la vinculación entre los institutos y la Facultad. En especial, la separación es relativa porque dentro de Filosofía y Letras, sus profesores, sobre todo los de carrera, han continuado haciendo investigación con la misma intensidad y calidad, sin que exista una diferencia sustancial con la que se realiza en los institutos.¹¹

Y es que, particularmente en las disciplinas humanísticas, tiene primordial importancia la liga entre la investigación y la docencia, y suele haber una marcada interdependencia entre ellas; más quizá que en otras disciplinas. Esta liga se explica de manera fundamental por las funciones propias del trabajo humanístico, que son las que definen la especificidad de la Facultad de Filosofía y Letras, esa especificidad que ha venido reafirmando a lo largo de décadas y que ha caracterizado la actividad académica de sus más destacados maestros.

La otra función primordial de la Facultad de Filosofía y Letras es, sin duda, la reflexión crítica sobre los grandes temas y problemas universales y nacionales, teóricos y prácticos de la historia,¹² del pensamiento, de la educación, de la creación artística, de la sociedad, en suma.

Así, a través de su historia, así, la Facultad de Filosofía y Letras, con su noble antecedente en la Escuela de Altos Estudios, ha ido configurando una notable tradición de excelencia, sustentada por varias generaciones, en la entrega vocacional de sus eminentes maestros y eminentes creadores. Son ellos, sin duda, quienes han regido el destino esencial de la Facultad, quienes le han dado su rostro más propio. Pero no a solas: con sus alumnos, sus receptores activos, con quienes ha formado una comunidad dialogante, compartiendo el privilegio, el goce incluso, del "ocio" de los estudios

¹¹ "Antecedentes de la FF y L". *Op cit.*, [18 de Mayo de 2009]

¹² MORENO Y DE LOS ARCOS, Enrique. "Sobre el vocablo pedagogía". , en *Paedagogium. Revista Mexicana de Educación y Desarrollo*. Año 2. Número 12. Julio-Agosto. p. 4.

humanísticos. No a solas ni separados de ese vínculo esencial con el futuro que implica la educación.

La historia y los antecedentes de la FF y Letras le dan un reconocimiento al Colegio de Pedagogía originando los cimientos humanísticos y multidisciplinarios que contribuyen en la formación del pedagogo.

1.2 DESCRIPCIÓN DE LA LICENCIATURA DE PEDAGOGÍA

La formación institucional del pedagogo se da gracias a la consolidación multidisciplinaria brindando las herramientas fundamentales y por lo tanto, una formación integral. Concretaré algunos datos relevantes de la historia de la pedagogía dando lugar a los elementos que cimientan la identidad profesional del pedagogo.¹³

Existe una diferencia entre pedagogía y educación que vale la pena aclarar, ya que podrían confundirse como sinónimos.

1.2.1 Pedagogía y educación

La educación es un hecho social que acompaña al ser humano desde sus orígenes y que en un principio se manifestaba como acciones no planeadas ni sistematizadas, se daban casi de forma involuntaria, básicamente encaminadas a la sobrevivencia y preservación de la especie.¹⁴

La educación, cronológicamente hablando, antecede a la pedagogía, pues desde la aparición del hombre y su organización en sociedad podemos encontrar vestigios de la primera, que se da de forma espontánea y natural porque no se tiene conciencia del proceso formativo.

Sin embargo, la educación se va dando de forma más sistemática con el paso del tiempo. Es concebida como medio de transmisión de la cultura, de las

¹³SOLÍS RIVERA, Janett. *Elementos presentes en la constitución de la identidad profesional en estudiantes de pedagogía en la FF y L.* pp .24- 3.

¹⁴MORENO y de los ARCOS, Enrique. *La educación asistemática.* p. 2.

generaciones adultas a las más jóvenes.¹⁵ Asimismo, a través de la educación, el ser humano puede desarrollarse de forma integral, pues en él existe la innegable necesidad de autorrealización, que va más allá del perfeccionamiento de habilidades o de la acumulación de conocimientos.

“La educación es una función real y necesaria de la sociedad humana mediante la cual se trata de desarrollarse y de introducirle en el mundo social y cultural, apelando a su propia actividad.”¹⁶

La educación es un fenómeno social que se incrementa de acuerdo a la inteligencia total invertida en ésta.

La educación antecede a la pedagogía. Por lo tanto, la pedagogía se da en la antigua Grecia y así, con el paso de los años fue constituyéndose por “el desarrollo de las ideas e ideales educativos, la evolución de teorías pedagógicas y las personalidades que más han influido en la educación”.¹⁷

La pedagogía tiene grandes eruditos como Sócrates, Platón, Aristóteles. Fue en el Renacimiento que sobresalieron y consolidaron la teoría pedagógica el humanista alemán Erasmo de Róterdam, el educador alemán Johannes Sturm, el ensayista francés Michel de Montaigne y el humanista y filósofo español Luis Vives.¹⁸

La palabra pedagogía procede del griego clásico, se preservó en toda la tradición de oriente, regresó a todos los idiomas europeos en los siglos XV y XVI.¹⁹

¹⁵ DURKHEIM, Emile, *Educación y sociología*. p. 133.

¹⁶ MORENO Y DE LOS ARCOS, Enrique. *La educación asistemática*. p. 8.

¹⁷ Las aportaciones al campo de la educación y al desarrollo de la disciplina como tal, es decir a la pedagogía, vienen de todas las épocas y de casi todas partes del mundo, incluido México. Veáse: M. Debesse y Gastón Mialaret, eds., *Introducción a la pedagogía*, Barcelona, Oikos-tau, 1972; G. Mialaret, *Nueva Pedagogía científica*, Barcelona, Luis Miracle, 1961; G. Mialaret, *Ciencias de la educación*, Barcelona, Oikos-tau, 1977; Immanuel Kant, *Pedagogía*, Madrid, Akal, 1983.; W. Dilthey, *Historia de la pedagogía*, Buenos Aires, Losada, 1968.

¹⁸ ABBAGNANO, N. Visalberghi, A, *Historia de la Pedagogía*, p 59.

¹⁹ MORENO y de los Arcos, Enrique. “Sobre el vocablo pedagogía”. p. 6.

Herbart apunta que “la educación son los métodos que se obtienen de una sociedad de una generación a la siguiente. Esto incluye conocimientos, cultura, y valores. Individualmente el estudiante se desarrolla físicamente, mentalmente, emocionalmente, moral y socialmente.”²⁰

No obstante, en la actualidad, la pedagogía se consolida en nuestros días como la ciencia que estudia de forma sistemática el fenómeno educativo; ésta, reconociendo la complejidad de su objeto, atiende a los ámbitos filosófico, científico, metodológico y técnico de la educación.²¹

1.2.2 La pedagogía como ciencia

La Pedagogía como ciencia tiene varias aportaciones de diversos autores dándole un reconocimiento científico.

En este sentido la Pedagogía tiene como propósito la explicación de las características, dinámica e interrelaciones del fenómeno, así como de las variables, su posición y características que intervienen en dicho proceso, es decir, ofrecer una explicación sistemática del comportamiento de las distintas variables que hacen posible el acto educativo, sea en el plano de la casualidad o en el plano de la descripción.²²

El Dr. Moreno hace una distinción acerca de la discusión del carácter científico de la pedagogía, la identidad de la pedagogía, se encuentra sistematizada en el sucesor de Kant en la cátedra de la filosofía de Königsberg, que tanto en el *Bosquejo para un curso de pedagogía*, como en la *Pedagogía general, derivada del fin de la educación*, establece que la

²⁰ HERBART. *Bosquejo para un curso de pedagogía*. Madrid. 1935, p. 3.

²¹ DURÁN RAMOS, Teresita. “La investigación pedagógica”, en *Paedagogium, Revista Mexicana de Educación y Desarrollo*, Año 2, N° 13, agosto-octubre 2002. p. 8.

²² GUILLÉN NIEMEYER, Benito. “Pedagogía y paz”, en *Paedagogium. Revista Mexicana de Pedagogía*. Año 3. No. 17. Mayo-Junio 2003. pp. 3-4.

pedagogía es una ciencia y nos dice que nos apoya, para la parte de objetivos, en la ética y para la parte metodológica, en la psicología.²³

Natorp, en contra de Herbart, sostiene que la pedagogía debe apoyarse en toda la filosofía, no nada más la ética y en todas las disciplinas que tengan que ver algo con la educación, porque para Natorp, la educación es un fenómeno complejo en el cual participan factores psicológicos, sociológicos, económicos y hasta pedagógicos.

La pedagogía llega a nuestros días como la ciencia que estudia de forma sistemática el fenómeno educativo; ésta, reconociendo su objeto, atiende a los ámbitos filosóficos, científicos, metodológico y técnico de la educación.²⁴

El pedagogo tiene como compromiso, el posibilitar al ser humano el acceso a un estado de conciencia a través de la educación, que se refleje en todos los ámbitos de su vida.

El ser pedagogo implica desarrollar un carácter crítico, racional, que permita la reflexión dentro del entorno en el cual se desarrolla el sujeto, para tener un conocimiento amplio sobre los requerimientos y las exigencias de éste y desarrollar estrategias que permitan realizar su labor para lograr un bienestar dentro de su entorno así como dentro de sí mismo, basándose en la construcción de una personalidad auténtica.

²³ HERBART citado en MORENO y de los Arcos, Enrique. "Sobre el vocablo pedagogía". en, *Paedagogium. Revista Mexicana de Educación y Desarrollo*. Año 2. Número 12. Julio-Agosto. p. 5.

²⁴ DURÁN RAMOS, Teresita. "Ser profesional de la educación," en: *Paedagogium, Revista Mexicana de Educación y Desarrollo*, Año 2, N° 12, julio-agosto 2002,.pp. 20-22.

1.3 PLAN DE ESTUDIOS DE PEDAGOGÍA DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS

El comienzo de la enseñanza de la Pedagogía en la Facultad de Filosofía y Letras inicia con don Justo Sierra quien estableció en la Ley Constitutiva de la ENAE para que se impartieran clases de Pedagogía:

Art. 3°. La Escuela Nacional de Altos Estudios tendrá tres secciones:

- 1- De Humanidades, que comprenderá las lenguas clásicas y las lenguas vivas, las literaturas, la filología, la pedagogía, la lógica, la psicología, la ética, la estética, la filosofía y la historia de las doctrinas filosóficas.²⁵

Desde un inicio, el estudio de la pedagogía fue ubicado en el área de las humanidades que hoy conserva.

Tanto el maestro Sierra como don Ezequiel A. Chávez, grandes educadores de la época, visualizaban en la ENAE la posibilidad de cultivar la pedagogía, que en un principio estaría dedicada solamente a la formación de profesores debido a la orientación pedagógica de esta Escuela era “formar al personal futuro de las escuelas normales y preparatoria, ensanchando su esfera de actividad al perfeccionamiento de la especialidad”.²⁶

El objetivo de la Licenciatura en Pedagogía de la Universidad Nacional Autónoma de México de la Facultad de Filosofía y Letras, del Colegio de Pedagogía es formar profesionales capaces de diagnosticar, analizar, interpretar y evaluar los problemas educativos a la luz de las perspectivas históricas, políticas, sociales, económicas y culturales; con base en las diferentes propuestas teórico-metodológicas actuales del campo.²⁷

²⁵ MORENO y de los ARCOS, Enrique, citado en Medel Bello José. *Los estudios de posgrado en Pedagogía*. p. 17.

²⁶ DUCOING, Patricia. *Op. Cit.*, p.101.

²⁷ < <http://www.filos.unam.mx> > [Consultada:20 de Mayo de 2009]

El plan de estudios²⁸ 2009-2 fue aprobado por el Honorable Consejo Universitario el 30 de noviembre de 1966, el cual se ha mantenido vigente gracias a la actualización de contenidos que cada maestro hace en su programa de estudios.

En el Sistema Escolarizado, este plan de estudios se compone de 32 asignaturas obligatorias, y de 18 optativas organizadas en las siguientes áreas: Psicopedagogía, Sociopedagogía, Didáctica y Organización Escolar y Filosofía e Historia de la Educación.

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

²⁸ "Plan de estudios de Pedagogía", <[http:// www.filos.unam.mx/LICENCIATURA/Pedagogía](http://www.filos.unam.mx/LICENCIATURA/Pedagogía)> [Consulta: 27 de Febrero de 2009]

Asignaturas del plan de Estudios²⁹

PRIMER SEMESTRE	
CLAVE	ASIGNATURA
0013	Antropología Filosófica 1
0081	Conocimiento de la Infancia 1
0465	Iniciación a la investigación pedagógica 1
0764	Psicología de la educación 1
0972	Sociología de la educación 1
0985	Teoría Pedagógica 1
SEGUNDO SEMESTRE	
0014	Antropología Filosófica 2
0082	Conocimiento de la Infancia 2
0466	Iniciación a la investigación pedagógica 2
0765	Psicología de la educación 2
0973	Sociología de la educación 2
0986	Teoría Pedagógica 2
TERCER SEMESTRE	
0040	Auxiliares de la comunicación 1
0079	Conocimiento de la Infancia 1
0160	Didáctica General 1
0196	Estadística aplicada a la educ. 1
0420	Historia General de la educ. 1
0741	Prácticas Escolares I-1
0773	Psicotécnica Pedagógica 1
CUARTO SEMESTRE	
0041	Auxiliares de la comunicación 2
0080	Conocimiento de la Infancia 2
0161	Didáctica General 2
0192	Estadística aplicada a la educ. 2
0421	Historia General de la educ. 2
0742	Prácticas Escolares II-2
0774	Psicotécnica Pedagógica 2

QUINTO SEMESTRE	
0352	Historia de la educ. en México 1
0699	Organización educ. 1
0705	Orient educ Voc y Prof. I-1
SEXTO SEMESTRE	
0353	Historia de la educ. en México 2
0700	Organización educ. 2
0706	Orient educ Voc y Prof. II-2
OPTATIVAS A SELECCIONAR UNA	
0558 Lab. de Didáctica 1	0559 Lab. de Didáctica 2
0562 Lab. de Psicopedagogía 1	0563 Lab. de Psicopedagogía 2
0988 T y prac de la inv sociop 1	0989 T y prac de la inv sociop 2

²⁹ Ídem.

OPTATIVAS A SELECCIONAR TRES	OPTATIVAS A SELECCIONAR TRES
0143 Desarrollo de la Comunidad 1	0144 Desarrollo de la Comunidad 2
0195 Epistemología de la educ.	0684 Metodología
0714 Pedagogía Comparada 1	0715 Pedagogía Comparada 2
2987 Pedagogía Experimental 1	2988 Pedagogía Experimental 2
0743 Prácticas Escolares II-1	0744 Prácticas Escolares II-2
0761 Psicofisiología aplicada en la educ. 1	0761 Psicopatología del escolar
0762 Psicología Contemporánea 1	0763 Psicología Contemporánea 2
0968 Sistema Educativo Nacional	0698 Org Nales e internacionales de educ.
0768 Psic. del apren y la motivación	1572 Pedagogía Contemporánea 2
1571 Pedagogía Contemporánea 1	0995 T y P de las Relac Humanas
0771 Psicología Social	
SÉPTIMO SEMESTRE	OCTAVO SEMESTRE
0162 Didáctica y Práctica de la especialidad 1	0163 Didáctica y Práctica de la especialidad 2
0220 Filosofía de la educ. 1	0221 Filosofía de la educ. 2
0574 Legislación educuativa mex	0204 Ética profesional del magis.
OPTATIVAS A SELECCIONAR CUATRO	OPTATIVAS A SELECCIONAR CUATRO
0169 Economía de la educación	0719 Planeación educativa
0207 Eval de acciones y programas educativos	0755 Problemas educ. de América Latina
0707 Orient Educ Voc y Prof II-1	0708 Orient Educ Voc y Prof II-2
0969 Sistemas de educ. especial 1	0970 Sistemas de educ. especial 2
0974 Tec. de la educ extraescolar 1	0975 Tec. de la educ extraescolar 2
1567 Taller de organización educ. 1	1568 Taller de organización educ. 2
1569 Taller de comunicación educ. 1	1570 Taller de comunicación educ. 2
1573 Taller de inv pedagógica 1	1574 Taller de inv pedagógica 2
1575 Sem. de filosofía de la educ. 1	1576 Sem. de filosofía de la educ. 2
1577 Taller de Didáctica 1	1578 Taller de Didáctica 2
1579 Taller de Orientación educ. 1	1580 Taller de Orientación educ. 2
0688 Met Dir y Ajuste del apren 1	0689 Met Dir y Ajuste del apren 2
0993 T y Pr d Dir y Sup Escolar 1	0994 T y Pr d Dir y Sup Escolar 2

1.4 PERFIL PROFESIONAL

Como toda profesión el pedagogo tiene su propia identidad y es por eso, que a través del perfil profesional se delimitan y se describen las actividades y las áreas de conocimientos generales que poseerá el alumno al egresar.

Este perfil permitirá capacitar al profesionista en aquellas actividades que lo conducirán a solucionar problemas, además de reafirmar los conocimientos que se le proporcionen. El perfil profesional admitirá formar a un profesionista vinculado con las necesidades y problemas que deberá atender, pues es elaborado con base en la fundamentación de la carrera.³⁰

El pedagogo, al finalizar sus estudios, deberá cubrir el semejante perfil profesional.³¹

- Analizar las diferentes concepciones y fundamentos epistemológicos, teórico-metodológicos, filosóficos y científicos de la educación para comprender la realidad donde se desarrolla este fenómeno y lograr evaluarlo.
- Evaluar las variables psicológicas que intervienen en el proceso enseñanza-aprendizaje que permitan mejorar el desempeño y calidad de vida de los sujetos participantes en el fenómeno educativo.
- Evaluar el fenómeno educativo nacional e internacional desde las perspectivas históricas, humanísticas, sociales, económicas, jurídicas y políticas para comprender, diseñar y aplicar nuevos procesos que optimicen su evolución.

³⁰ DÍAZ-BARRIGA, Frida et al. *Metodología de Diseño curricular para la Educación Superior*. p. 85.

³¹ "Descripción del perfil profesional", en <[http:// www.cujv.edu.mx/licenped.html](http://www.cujv.edu.mx/licenped.html)> [Consulta: 07 de Mayo de 2009]

- Planear y evaluar los procesos didácticos y curriculares, para conducir la aplicación y desarrollo de programas educativos.
- Evaluar y aplicar el proceso de orientación educativa integral en sus distintas vertientes buscando mejorar la calidad de vida de los sujetos.
- Utilizar los sistemas y programas de cómputo así como el proceso de comunicación, como medio para agilizar, actualizar y dar mayor eficiencia al proceso educativo.
- Evaluar la organización, administración y dirección de instituciones educativas con el fin de mejorar su desarrollo y aplicación mediante técnicas y procedimientos de calidad.
- Evaluar el proceso docente para ofrecer alternativas de mayor calidad y eficiencia en su práctica.
- Emplear los recursos metodológicos necesarios para impulsar el desarrollo del campo educativo desde la realización de investigaciones científicas en el área.
- Ejercer su profesión con responsabilidad orientada por los valores éticos más elevados como ser humano, como universitario y como profesional de la pedagogía.

El aspirante a cursar la carrera de Licenciatura en Pedagogía en la UNAM³² deberá poseer una formación académica general, de preferencia en las áreas de las Humanidades y de las Artes o de las Ciencias Sociales en el bachillerato, así como las siguientes características específicas:

³² "Perfil del aspirante y egresado", en <<http://www.cuaed.unam.mx>> [Consulta: 27 de Febrero de 2009]

- Habilidades en el manejo de las tecnologías de la información y la comunicación básicas.
- Interés por los problemas relacionados con la educación en particular, y por los sociales en general.
- Capacidad de: adaptación al trabajo grupal; capacidad de análisis, síntesis y evaluación; y capacidad para integrar y relacionar conocimientos.
- Disciplina en el estudio y trabajo de forma autónoma. .
- Espíritu crítico.
- Habilidad para comunicarse correctamente por escrito.
- Interés por la lectura y el análisis de documentos y textos teóricos.

Los rasgos que han de caracterizar al egresado de la carrera de Pedagogía, se derivan de la conjunción de los siguientes elementos:

1. Las necesidades sociales a cuya satisfacción debe contribuir el pedagogo.
2. Las funciones que cumple el pedagogo en nuestro país y su campo de trabajo actual y virtual.
3. Las condiciones institucionales.

Al concluir sus estudios, el egresado de la carrera contará con elementos suficientes para articular los desarrollos teóricos y metodológicos del campo pedagógico con sus recursos y sus tradiciones de conocimiento, formación e investigación, para realizar múltiples funciones entre las que destacan: la investigación educativa; difusión y docencia de la pedagogía, asesoría y consultoría pedagógica; orientación educativa; planeación; desarrollo y evaluación de proyectos de educación formal, no formal e informal; planeación, gestión y evaluación de instituciones educativas; planeación y evaluación curricular; desarrollo y evaluación de proyectos de educación de adultos y de formación para el trabajo (capacitación); y coordinación y supervisión de programas educativos.

Así, las competencias académico-profesionales más que apuntar únicamente a la especialización calificada, podrán ofrecer diversas posibilidades de desarrollo y

aplicación para solucionar necesidades sociales. La propuesta consiste en propiciar la formación de los profesionales sobre la base de la incorporación de mayores niveles de conocimiento, el fomento del trabajo en equipo, la capacidad de interacción simbólica, un amplio conocimiento del proceso productivo, el desarrollo de un pensamiento innovador y anticipatorio y la construcción de mentalidades críticas y propositivas.³³

1.5 CAMPO LABORAL

El fenómeno educativo exige nuestra intervención como pedagogos, pues somos los especialistas de ese campo; sin embargo, la necesidad de nuestra labor profesional no es del todo reconocida, por ello es importante propugnar por abrir el campo ocupacional para nosotros y demostrar lo valioso de nuestra tarea pedagógica.

En el mercado de trabajo se pondrán en práctica todos aquellos conocimientos adquiridos o habilidades profesionales desarrolladas durante la carrera. Este nuevo espacio es un ámbito al que tarde o temprano todo aquel profesionista que desee ejercer su especialización habrá de enfrentarse.

El tema de la práctica profesional de la pedagogía se puede abordar a través de la delimitación e identificación de las prácticas de trabajo que desempeñan los mismos pedagogos.

La Licenciatura en Pedagogía que ofrece la UNAM prepara a los pedagogos para enfrentar una realidad laboral que exige cada vez mayor competitividad en donde los profesionistas de esta área debemos responder a las necesidades educativas, de formación y capacitación de nuestra sociedad.

³³ "Perfil del aspirante y egresado". *Op cit.*

A partir de las reformas aplicadas a la Ley Federal del Trabajo se admitió que los pedagogos tendrían un campo propio de dedicación profesional. Esto no fue así del todo, aunque un gran número de ellos realizan hoy actividades de capacitación, teniendo como contrincantes a diversos profesionistas, entre los que destacan especialmente los psicólogos y los administradores.³⁴

El pedagogo puede laborar tanto en el sector público como en el privado:

- Instituciones educativas
- Centros de educación especial
- Departamentos de orientación educativa
- Institutos culturales y reclutamiento de personal
- Centros psicopedagógicos
- Medios de comunicación (radio, tv, cine, prensa)
- Consultorios particulares en el ejercicio individual dependiente de la profesión³⁵

De las empresas privadas se puede ejemplificar los siguientes puestos de trabajo y las actividades laborales que puede realizar el pedagogo:

PUESTO DE TRABAJO	FUNCIONES
• Asesor pedagógico en Entidad Cultural	Asesoramiento pedagógico. • Coordinar y participar en la elaboración de libros de texto.
• Asesor pedagógico en Editorial	<ul style="list-style-type: none"> • Asesorar al personal técnico de maquetismo en el diseño de libros de texto. Elaborar comentarios didáctico-pedagógicos de libros educativos. • Evaluar libros de texto.
Jefe de estudios centro enseñanza por correspondencia	<ul style="list-style-type: none"> • Informar de los cursos disponibles. • Orientar a los alumnos según las necesidades. • Supervisar los programas de enseñanza por

³⁴ "Publicación acerca de la práctica profesional ", en <<http://www.anuies.mx/servicios>> [Consulta: 10 de Marzo de 2009]

³⁵ "Campo Laboral". *Op. cit.*

	<p>correspondencia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordinar la relación profesor-alumno.
Jefe de Estudios de centro de Informática	<ul style="list-style-type: none"> • Planificar cursos. • Regular la actuación del profesorado. • Asesorar a los alumnos. • Coordinar la relación profesor-alumno.
Director de formación empresa de <i>consulting</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Promocionar la formación • Asesorar las empresas en el ámbito de las relaciones humanas • Formar personal de empresa en dirección, relaciones humanas, comunicación, etc. • Formar formadores de empresa. • Diseñar programas específicos de formación de empresa.
Director de planes de formación ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> • Programar cursos de formación de formadores. • Evaluar resultados de los planes de formación. • Seleccionar profesorado • Difundir programas. • Participar en la difusión del programa.
Diseñador de recursos tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar programas educativos informáticos. • Detectar la necesidad de recursos tecnológicos. • Colaborar con los diferentes profesionales que intervienen en la realización de un programa. • Participar en la evaluación del programa.
Formador de formadores en centro hospitalario	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar programas de educación diabetológica • Impartir formación psicopedagógica a los formadores de diabéticos. • Seguimiento del desarrollo del programa. • Evaluar el programa.
Formador del personal de empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar programas de formación. • Impartir cursos. • Evaluar resultados.
Responsable de formación del personal de empresa de servicios informáticos	<ul style="list-style-type: none"> • Sondear necesidades de mercado • Seleccionar y coordinar el profesorado. • Diseñar cursos de formación. • Organizar y supervisar los cursos*

	*Tabla 1.1. Puestos de trabajo y sus funciones desempeñadas en empresas privadas (Millán, 1990) ³⁶
--	---

En la actualidad es de suma importancia que la formación profesional esté basada en competencias. Las perspectivas para el siglo XXI incluyen, además del uso intensivo de las tecnologías de la información y de las comunicaciones, la necesidad de recuperar el carácter social de la educación; es decir, el principio de que se aprende con los demás, de los demás y para los demás.³⁷

En los últimos años, la educación y la capacitación basada en competencias cobraron auge inusitado en todo el mundo, particularmente en los países que ofrecen a los jóvenes una formación profesional pertinente, eficaz y eficiente, con el fin de responder a los cambios en la organización del trabajo provocados por la internacionalización de la economía, la formación de bloques económicos y la concertación de acuerdos de libre comercio, así como por el avance tecnológico del siglo pasado, aunados al desarrollo acelerado de la tecnología de la información y de las comunicaciones.³⁸

Debido a estas contribuciones es interesante y primordial actualizarse, innovarse en las tecnologías y como pedagogos darle ese sentido humanístico dentro de las empresas.

³⁶ TEJEDA FERNÁNDEZ, José. "El perfil profesional del pedagogo en la formación: Una mirada desde las salidas profesionales", en: VICENTE, P. y MOLINA, E. (Coords.) Salidas profesionales de los estudiantes de Pedagogía, 2001. p. 4.

³⁷ THIERRY G, David. "La formación profesional basada en competencias", en *Paedagogium*. p. 13.

³⁸ *Ibidem*. p. 16.

En un estudio realizado por la Dra. Libertad Menéndez en México en 1986³⁹ sobre la demanda educativa en Pedagogía creció un 93%.⁴⁰ Su composición por áreas durante el mismo período se mantuvo prácticamente igual, excepto en las humanidades clásicas y en la económico-administrativa. En la primera de ellas, el incremento se debió al aumento de solicitudes de ingreso en la carrera de pedagogía, que creció en un 1700 por ciento.

Este estudio arroja datos como que el 86% de la muestra que el problema de los contenidos del plan de estudios no reside en las áreas en las que se han agrupado los conocimientos, sino en la carga de contenidos otorgada a cada área.

Áreas de conocimientos:

Filosófica 16.20 %

Teórica 36.10 %

Metodológica 27.25%

Técnica 20.45%

Es considerable mencionar estos datos debido a que se relacionan con la actividad profesional, por lo tanto, el plan de estudios de pedagogía sigue teniendo una mayor concentración en el área teórica.

Se tiene que dar un impulso para cubrir las necesidades de las empresas; dándole a nuestro plan de estudios un enfoque un poco más de tipo empresarial.

Estos antecedentes fundamentan la Licenciatura en Pedagogía dándole al profesional la formación necesaria para resolver los problemas de acuerdo a las necesidades de la sociedad. La lucha constante de diversas figuras educativas por

³⁹ MENÉNDEZ MENÉNDEZ, Libertad y ROJO, Laura. *Los egresados del Colegio de Pedagogía en la UNAM un informe preliminar*. p. 9.

⁴⁰ *Ibidem*, p. 10.

lograr una universidad hizo realidad dando origen a la FF y Letras, brindándole su identidad propia.

Cabe destacar, que la UNAM comenzó a impartir la Licenciatura en Pedagogía desde el 1955, convirtiéndose así en la institución más antigua en contar con esta carrera y basando su programa de estudios en materias humanístico-teóricas, principalmente.

El campo laboral es muy amplio porque se puede trabajar en empresas privadas o gubernamentales, permitiéndole al pedagogo desarrollar sus funciones de acuerdo a las necesidades de la sociedad y la importancia de la formación basada en competencias.

La formación del pedagogo ha de suponer el desenvolvimiento a plenitud de todas aquellas potencialidades del individuo que le lleven a dar lo mejor de sí para resolver problemas que requieren de su nivel de especialización, elevar su calidad de vida e incidir en los logros alcanzados por su comunidad.

La relevancia de este capítulo es debido a que todos los elementos antes mencionados cimientan la formación del pedagogo, ofreciéndole una identidad propia y que más adelante, en los siguientes capítulos, se irán fortaleciendo, dándole una formación más estructurada al pedagogo capacitador en las empresas de sector privado.

CAPÍTULO II: FUNCIÓN DEL PEDAGOGO EN LA CAPACITACIÓN

2.1 EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN EN MÉXICO

En este apartado abordaré temas importantes para centrar al pedagogo en las empresas, retomando los antecedentes y la relevancia del pedagogo en la capacitación; asimismo, la función que desarrolla en ellas persuadiendo a los encargados de Recursos Humanos (RH) para que contraten a los pedagogos por contar con un perfil profesional calificado para dicha tarea.

La educación es la base del crecimiento y realización humana debido a que las personas adquieren la cultura de su sociedad.⁴¹ Es sin duda alguna un elemento formador y transformador del ser humano en todos los aspectos de su vida tanto personal como intelectual.

Desde sexenios anteriores se ha insistido en la modernización educativa como el mejor medio para enfrentar con visión estratégica los problemas de México. A partir del presidente Salinas de Gortari, haciendo referencia a que modernizar la educación es hacer un “México fuerte”, lo cual nos daría como resultado positivo salir del rezago y de la dependencia, se enfatizó que en la calidad de la educación está la batalla decisiva de México.⁴²

El diagnóstico efectuado a nivel mundial a la capacitación, aunado con la clara visión de los cambios que se registraban en el entorno a nivel de las relaciones económicas y en el mercado de trabajo, propició el diseño y formulación del proyecto de Modernización de la Educación Tecnológica y la Capacitación. Para su ejecución, el Gobierno de México instaló el *Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral* (Conocer), el 2 de agosto de 1995.⁴³

⁴¹ SILICEO Aguilar, Alfonso. *Capacitación y desarrollo de personal*, p. 49.

⁴² *Ídem*.

⁴³ IBARRA, Agustín, “El Sistema Normalizado de Competencia Laboral”, en: *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*, México. SEP, CONOCER, CONALEP, 1996. p. 25.

Estas afirmaciones no sólo se refieren a los aspectos formales y a la modernización tecnológica de la educación sino que contempla los elementos de fondo, filosóficos y de contenido de los planes de estudio desde los niveles primarios, medios, universitarios, de posgrado y especialización. México tiene la gran tarea de hacer una reforma educativa en todos sus sistemas educativos, empezando por la educación básica, la media superior y finalmente, en todos sus niveles.

La necesidad de modernizar y reformar el sistema de formación y capacitación surge, en primer lugar, porque se estaba dando un cambio muy importante en la economía mundial; caracterizado por el tránsito desde una economía dominada por la oferta a una economía basada en la demanda.

En segundo lugar, porque las transformaciones del mercado exigieron a las empresas adoptar modelos de producción flexible y abierta. Éstos se basan en redes y equipos de trabajo, ya no en la concepción atomística y aislada del puesto de trabajo. En tercer lugar, se consideró la transformación en el contenido de los puestos de trabajo. En un modelo de producción flexible, el individuo debe ser capaz de incorporar y aportar, cada vez más, sus conocimientos al proceso de producción y de participar en el análisis y solución de los problemas que obstaculizan el aumento de la calidad y la productividad dentro de la empresa.

2.2 ANTECEDENTES DE LA CAPACITACIÓN

Debido a la preocupación por actualizar y educar a los adultos, la capacitación surge desde la conferencia General de la UNESCO realizada en México en 1948⁴⁴. Con las Conferencias Internacionales sobre Educación de Adultos celebradas en Elsiore en 1949, Montreal en 1960 y Tokio en 1972 se situó a la educación de adultos en el contexto de la educación permanente. A partir de la última conferencia, la educación de adultos dejó de verse como complementaria, supletoria y reparadora de un proceso interrumpido, para ser parte medular de una educación global. Fue considerada como el continuo desarrollo del ser, tomando en cuenta las experiencias de la vida.⁴⁵

Sin embargo, con los movimientos de educación popular a nivel mundial, en ese momento particular, se lanzaron funciones importantes de capacitación para adultos con escolaridad muy corta, apenas la escuela primaria, para que pudieran asumir responsabilidades en la vida social y política. Con todas estas inquietudes surge la educación permanente fundada por Paul Lengrand en 1970 con su artículo *El significado de la Educación permanente*⁴⁶ que implicaba ubicar la educación a lo largo de todo proceso vital, por una parte y en función de un modelo de sociedad decidido a partir de las tendencias y en función de las decisiones de la sociedad sobre su futuro.⁴⁷

El mundo había sufrido innumerables cambios que hacían necesarias nuevas modificaciones sobre la adecuación de la educación de adultos a las necesidades de aquel momento. Toda esta innovación de la educación permanente o continua fue bien aceptada en nuestro país.

Precisando en México, a raíz del movimiento de 1968, se anunció una profunda reforma educativa en la que se señalaba la necesidad de una descentralización progresiva del sistema y se proponía la creación de un organismo de planeación

⁴⁴ <<http://www.inec.com.mx>> [Consulta:15 de Agosto de 2009]

⁴⁵MORALES, García Ma. Alejandra. *Realidad de la educación de adultos en México: una perspectiva pedagógica como asesora de adultos*. p.22.

⁴⁶ MORALES, García Ma Alejandra. *Op cit.*, p. 26.

⁴⁷ PAIN, Abraham. *Capacitación laboral*. p. 19.

integral de la educación que conciliara la soberanía de las entidades y la autonomía de las instituciones.⁴⁸

El presidente Luis Echeverría Álvarez recibió la educación pública en un estado difícil, el crecimiento descomunal de la población había acarreado problemas y deficiencias de muchos años: el promedio de escolaridad no llegaba a cuatro grados, la mayor parte de los recursos se canalizaban al sistema escolarizado.⁴⁹

Todo eso convirtió a la educación de adultos en prioridad educativa ante el número de personas que no tenían oportunidad de incorporarse al sistema escolarizado o que por cualquier otro motivo no habían concluido la educación primaria. Como reforma educativa se propuso en ese sexenio el cambio de contenido y metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje, la creación de nuevas instituciones, la expedición de nuevas leyes, la renovación de textos y la expansión del sistema escolar⁵⁰.

En cuanto a la educación de adultos, la reforma educativa introdujo un elemento muy importante: la educación extraescolar; enmarcada en el concepto de educación permanente o educación para la vida y cobró auge en ese ámbito.

Estos cambios tan evidentes dieron lugar a una necesaria actualización del marco jurídico; por ello, la reforma educativa se fundamentó en dos documentos principalmente: la Ley Federal de Educación (1973) y la Ley Nacional de Educación para Adultos (1975).

⁴⁸ GARCÍA, Morales Ma. Alejandra. *Op cit.* p. 22.

⁴⁹ <<http://www.inea.com.mx>>, [Consulta: 15 de Agosto de 2009]

⁵⁰“Historia de la alfabetización y de la educación de adultos en México”. <<http://www.bibliotecadigital.conevyt.org.mx/inea/frames>> [Consulta: 13 de Marzo de 2009] en, Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

Es en 1995,⁵¹ a través del diagnóstico realizado por el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral de la capacitación en México, para mejorar las carencias de las empresas, se caracterizaba por:

- Enfoque de la capacitación dominado por la oferta. Los programas son diseñados, aplicados y evaluados desde la academia o desde las áreas de recursos humanos de las empresas.
- La incompatibilidad entre la organización de los servicios de capacitación organizados por especialidades y, en algunos casos, hasta por puestos de trabajo y las demandas actuales de la población y la planta productiva. En el mundo del trabajo es cada vez más frecuente el cambio de perfiles ocupacionales.
- Rigidez de los programas. En el sistema tradicional la formación se desarrolla mediante programas extensos que carecen de flexibilidad, entre otras razones, porque fueron diseñados con una sola entrada y una única salida. Así, dado el caso de requerirse actualizar solamente algunos conocimientos, no existe otra posibilidad que ingresar a tomar el programa completo y de este modo, repetir contenidos que ya se conocen.
- Falta de conocimiento de la experiencia laboral. Frente a las barreras de entrada, el trabajador recurre a mecanismos informales o aprovecha los espacios que le brinda el centro de trabajo para adquirir los conocimientos que lo capaciten para un mejor desempeño. Sin embargo, estos conocimientos obtenidos a través de la experiencia no le son reconocidos formalmente porque no existen los mecanismos para ello.
- La escasa información limitada sobre el mercado laboral. Invariablemente, cuando un individuo llega a una empresa a solicitar empleo, no le piden los diplomas que acrediten su formación. Sin embargo, en los niveles operativos la mayoría de las veces, sí se le

⁵¹ GONCZI, Andrew, "Enfoques de educación y capacitación basada en competencia: la experiencia Australiana", en *Formación basada en competencia laboral*, Cinterfor/OIT, 1998. p. 35.

pide el certificado de secundaria, para asegurar que el aspirante cuente con el nivel educativo general que le permita desempeñar una ocupación con relativa eficiencia.⁵²

El diagnóstico sobre la formación profesional dio origen a un amplio Programa de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC),⁵³ que incluyó un componente centrado en la generación del Sistema de Normalización y Certificación de Competencia Laboral. El diagnóstico que sustentó este programa también reveló:

- Deficiente preparación de los trabajadores por parte de la formación y la educación profesional.
- Programas orientados por la oferta. Con falta de flexibilidad y relevancia para el cambiante mercado de trabajo.
- Desigual calidad de los programas de formación. Sin objetivos medibles para evaluar la calidad de sus productos.
- Deficiente marco institucional para la participación del sector privado en el diseño y provisión de la formación.

El Sistema Normalizado de Certificación de Competencia Laboral fue propuesto con las siguientes características:

- Enfocado en la demanda; basado en resultados e integrado por los mismos usuarios.
- Que posibilite en el mediano plazo una mayor coordinación institucional, así como una mayor permeabilidad entre centros de trabajo y oferta de capacitación.
- Que provea al mercado información veraz y oportuna sobre lo que los individuos saben hacer en el ámbito de trabajo y oriente la toma de decisiones de los agentes económicos.

⁵² *Ídem.*

⁵³ FERMOSO. *Pedagogía social Española*. pp. 53-55.

- Que permita contar con programas flexibles, de mayor calidad y pertinentes con las necesidades de la población y de la planta productiva.
- Un sistema con mayor posibilidad de actualización y adaptación.
- Que conciba la capacitación, no como una actividad finita, de corta duración, sino como un proceso de largo plazo que abarque toda la vida productiva del individuo y facilite la acumulación de conocimientos, así como el desarrollo de competencia laboral que amplíe las oportunidades de superación y progreso personal y profesional de los trabajadores.

Otro aspecto que se debe mejorar con respecto a la educación, es que ésta tenga como características su calidad y productividad. Por lo tanto, debe surgir un beneficio personal, familiar, empresarial y nacional, comenzando desde los primeros años de estudio, de tal manera que las nuevas generaciones de mexicanos aprendan, se concienticen y sensibilicen ante estos importantes conceptos de la vida y el trabajo.⁵⁴

2.3 PROPÓSITOS DE LA CAPACITACIÓN

En la capacitación existen tres conceptos que es importante diferenciar debido a los diversos sinónimos que se le han adjudicado. Siliceo cita a Isaac Guzmán para referirse a estos términos:

El primero es el *adiestramiento* que se entiende como la habilidad o destreza adquirida, por regla general, en el trabajo preponderantemente físico. Desde este punto de vista el adiestramiento se imparte a los empleados de menor categoría y a los obreros en la utilización y manejo de máquinas y equipos.

El segundo es la *capacitación*; incluye el adiestramiento, pero su objetivo principal es proporcionar conocimientos, sobre todo en los aspectos técnicos del trabajo. En esta virtud la capacitación se imparte a empleados, ejecutivos y funcionarios en general, cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual bastante importante.

El tercero es el *desarrollo* que tiene una amplitud mayor. Significa el proceso integral del hombre y consiguientemente, abarca la adquisición de conocimientos, el fortalecimiento de la voluntad, la disciplina del carácter y la adquisición de todas las habilidades que son

⁵⁴ *Ibíd.* p. 50.

requeridas para el desarrollo de los ejecutivos, incluyendo aquellos que tienen más alta jerarquía en la organización de las empresas.⁵⁵

Fermoso y otros⁵⁶ autores apoyan a Siliceo dándole una forma más estructurada a la importancia de la capacitación. Concluyendo que son ocho los propósitos fundamentales de la capacitación:

1.- Crear, difundir, reforzar, mantener y actualizar la cultura y valores de la organización.

El éxito en la realización de estas cinco tareas, dependerá del grado de sensibilización, concientización, comprensión y modelaje que se haga del código de valores corporativos. No existe un vehículo que históricamente haya mostrado mejores resultados en este reglón, que los procesos educativos.⁵⁷

2.- Clarificar, apoyar y consolidar los cambios organizacionales.

Las técnicas educativas modernas y la psicología humanística aplicadas a la vida de las organizaciones han dejado claro que el cambio de conducta del capacitado, es indicador de la efectividad en el aprendizaje. Los verdaderos cambios de actitud en sentido evolutivo -logrados mediante procesos educativos-son requisito indispensable y plataforma básica para asegurar cambios en las organizaciones. Ante la permanencia del cambio en nuestro entorno, este segundo propósito constituye una aplicación de gran demanda y actualidad.

3.- Elevar la calidad del desempeño.

Identificar los casos de insuficiencia en los estándares de desempeño individual por falta de conocimientos o habilidades, significa haber detectado una de las más importantes prioridades de la capacitación técnica, humana o administrativa. No obstante, habrá de tenerse presente que no todos los problemas de ineficiencia encontrarán su solución vía capacitación y que en algunos casos, los problemas de desempeño deficiente requerirán que la capacitación se dirija a niveles

⁵⁵ SILICEO, Alfonso .*Op cit.*, p. 17.

⁵⁶ FERMOSO. *Op cit.*, pp. 58-63.

⁵⁷ SILICEO, Alfonso. *Op cit.*, p. 29.

superiores del empleado en quien se manifiesta la dificultad, pues la inhabilidad directiva es indiscutible generadora de problemas de desempeño.⁵⁸

Casos de actuación deficiente respecto de los estándares, pueden presentarse igualmente en el personal de reciente ingreso a la empresa y o al puesto, así como en individuos con un periodo razonablemente largo en el puesto.

4.- Resolver problemas

La alta dirección enfrenta cada día una necesidad mayor de lograr metas trascendentes con altos niveles de excelencia en medio de diversas dificultades financieras, administrativas, tecnológicas y humanas. La educación organizacional, en sus diferentes formas, sumada a los programas de extensión universitaria y a los planes de asistencia profesional formal conducidos por el consultor externo, representan una invaluable ayuda para que el personal vaya resolviendo sus problemas y mejorando su efectividad.⁵⁹

5.- Habilitar para su promoción

El concepto de desarrollo y planeación de carrera dentro de una empresa es práctica directiva que atrae y motiva al personal a permanecer dentro de ella. Cuando esta práctica se realiza sistemáticamente, se apoya en programas de capacitación que permiten que la política de promociones sea una realidad al habilitar íntegramente al individuo para recorrer exitosamente el camino desde el mayor puesto actual hacia otros de mayor categoría y que implican mayor responsabilidad.⁶⁰

⁵⁸ BLAKE, O. *La Capacitación. Un recurso dinamizador de las organizaciones*. pp. 12-13.

⁵⁹ CRAIG y BITTEL. *Manual de entrenamiento y desarrollo de personal*. pp. 263-270.

⁶⁰ BANSON, STANLEY. M. Jr. *Recursos Humanos y políticas de incentivos para el personal*. pp. 37-45.

6. Inducción y orientación del nuevo personal en la empresa

Las primeras impresiones que un empleado o trabajador obtenga de su empresa, habrán de tener un fuerte impacto en su productividad y actitud hacia el trabajo y hacia la propia organización. La alta dirección y relaciones industriales asegurarán que exista un programa sistemático que le permita al nuevo colaborador conocer y entender cuestiones como:

- Historia de la empresa
- Misión, valores y filosofía
- Instalaciones
- Ubicación geográfica
- Los miembros del grupo ejecutivo
- Las expectativas de la empresa respecto del personal
- Las políticas generales y específicas de relaciones industriales y recursos humanos
- Los procesos productivos y los productos mismos
- Los mercados y sistemas de comercialización de la empresa
- Los medios y oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, así como los sistemas de reconocimiento.

Este programa, de cuyo cumplimiento son responsables el ejecutivo del área del nuevo empleado y relaciones industriales, deberá incluir también aspectos vinculados directamente con el trabajo a realizar como son los objetivos, política y procedimientos, estructura organizacional, estándares de desempeño, normas de departamento en que ingresa el nuevo colaborador, así como los objetivos, políticas y la descripción de su puesto. Un programa eficaz de inducción y orientación al personal, es sin duda una inversión que produce muy altos dividendos.

7.- Actualizar conocimientos y habilidades.

Un constante reto directivo consiste en estar alerta sobre nuevas tecnologías y métodos para hacer que el trabajo mejore y la organización sea más efectiva. Los cambios tecnológicos realizados en las empresas, producen a su vez modificaciones en la forma de llevar a cabo las labores importantes. Deben

considerarse prácticamente las implicaciones que tendrán en materia de conocimiento y habilidades.

Hay que tomar en cuenta que un gran enemigo del cambio y del desarrollo es la obsolescencia en los conocimientos y preparación del personal. La actualización es una forma no sólo de desarrollo sino de supervivencia.

8. Preparación integral para la jubilación.

En este aspecto, la capacitación se entiende como responsabilidad social de la empresa. Por lo tanto, realizar esfuerzos institucionales en materia educativa representará estabilidad y desarrollo para la empresa y mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores en general.

No obstante, institucionalizar estos esfuerzos tiene como prerequisite indispensable, que la alta dirección entienda la capacitación como la vía de solución efectiva y duradera de diversos problemas organizacionales y soporte sólido en la realización de sus planes; que haga de la educación una responsabilidad cotidiana y una forma de vida dentro de la empresa constituyendo una cultura de capacitación en la que todos participen.

2.4 PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DE LA FUNCIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO EN LAS EMPRESAS MEXICANAS

El esquema que debiese instrumentar México para enfrentar la modernización, la apertura comercial, el desendeudamiento y el incremento en los índices de productividad requiere que la importante función educativa tome en cuenta los siguientes principios:⁶¹

- 1) A partir de las necesidades reales detectadas, establecer un sistema integral de capacitación y desarrollo que comprenda todos los esfuerzos y actividades educativas en un mismo plan rector de desarrollo humano y profesional en la empresa y un incremento en la productividad organizacional.
- 2) La creación de un ambiente en el que la capacitación y el desarrollo humano del personal signifiquen un reto, un interés y compromiso de crecimiento individual, grupal y organizacional.
- 3) Convertir a la capacitación más bien en una filosofía y estilo de trabajo con clara dirección y significado en lugar de una actividad estéril y burocrática.
- 4) Brindar a todo el personal un nuevo concepto de la productividad así como del trabajo en equipo y de los valores laborales, a través de todas las actividades de capacitación y desarrollo.
- 5) Definir y buscar el compromiso de toda la empresa frente a las tareas educativas de cualquier nivel, creando sistemas propios de capacitación y desarrollo que respondan táctica y estratégicamente a sus necesidades, y que conviertan el trabajo en tareas significativas y trascendentes, es decir, en “logros productivos”.

⁶¹ REYES PONCE, Agustín. *Administración de personal*. pp. 47-54.

- 6) La formación de grupos que se conviertan en agentes de cambio y capacitadores que mantengan y enriquezcan las tareas de capacitación y desarrollo en la empresa.
- 7) La creación de un programa de integración humana a través del trabajo en equipo que fomente la creatividad y el diagnóstico de problemas para una mejor toma de decisiones y busque sistemáticamente una forma de trabajo más productiva través de la cual la "calidad" sea un valor que se manifieste en todas las conductas actividades laborales.
- 8) A través de la presencia directiva en los diversos eventos educativos, patentizar y enriquecer el liderazgo de la dirección general para motivar y reforzar las conductas de integración y productividad de todo el personal frente a la empresa.
- 9) El establecimiento de un programa estratégico que contemple actividades inmediatas y de mediano y largo plazo que de manera sistemática y acumulativa, formen, enriquezcan y mantengan una cultura organizacional basada en la productividad.
- 10) Involucrar a directivos, jefes, técnicos y personal en general, en las tareas educativas de capacitación y desarrollo, como instructores y promotores de aquellos aspectos en donde su participación sea necesaria.⁶²

Se deben tomar en cuenta estos principios para dar una capacitación más sólida y de calidad para que sea impartida por los pedagogos.

⁶² *Ibidem.* pp. 55-63.

2.5 ANDRAGOGÍA

A principios de la década de 1970, Malcom Knowles introdujo el concepto de andragogía y retomó que la noción de la enseñanza y aprendizaje es diferente para los niños y adultos.⁶³ Los principios de aprendizaje de adultos y la andragogía han perdurado y se han fortalecido con el transcurso del tiempo y dependiendo de las necesidades actuales de la sociedad.

Etimológicamente andragogía se deriva de las palabras griegas *anere* (adulto) y *agogus* (conductor de la enseñanza).⁶⁴

La andragogía puede definirse como el conjunto de principios fundamentales sobre el aprendizaje de adultos que se aplica a todas las situaciones de tal aprendizaje. El modelo andragógico comprende la necesidad de los individuos de conocer el por qué se debe saber algo; además, gracias a éste, mantienen el concepto de responsabilidad de sus propias decisiones, sus propias vidas; participan en una actividad educativa con más experiencias y más variadas que los niños; tienen la disposición de aprender lo que necesitan saber para enfrentar con eficacia las situaciones de la vida; se centran en su vida al orientar su aprendizaje y responden tanto a motivadores externos (mejores empleos, ascensos, salarios, etc.) como motivadores internos (deseo de incrementar la satisfacción laboral, la autoestima, calidad de vida, etc.) incluso responden mejor a los motivadores internos que a los externos.⁶⁵

Knowles hace referencia al estudio autodirigido, esto quiere decir, que se concibe como la autonomía personal y se le llama autodidactismo. Significa que este proceso va más con nuestro rol natural de desarrollo psicológico, ofreciendo una independencia en el conocimiento y haciéndolo propio, a su vez sintiéndose libre para preguntarse qué aprende.

⁶³ KNOWLES, Malcom Shepherd. *Andragogía: el aprendizaje de los adultos*. México. Oxford University Press. 2001. p. 3.

⁶⁴“Antecedentes de la andragogía” <<http://www.adanetx.com>> [Consulta: 22 de Marzo de 2009]

⁶⁵ *Ibidem* .pp. 69-72.

En un lenguaje más coloquial, el estudio autodirigido se enfoca en diagnosticar sus necesidades educativas, formular metas para su estudio, identificar los recursos humanos y materiales necesarios, elegir y poner en práctica estrategias de estudio adecuadas y evaluar los resultados de esa actividad.

Además, no por el hecho de que los alumnos se comprometan con la autoenseñanza significa que sean autónomos. El alumno tiene que reconocer que en algunas ocasiones es necesario que se le enseñe, a su vez que tengan una actitud intelectual de búsqueda, de exploración, y así aprovechar a los docentes como recursos sin dejar de dirigirse a sí mismos.

La educación no son sólo aquellos conocimientos que se aprenden en una institución o colegio, la educación se puede dar en cualquier momento y en cualquier lugar. La educación basada en la experiencia, en la exploración o en la experimentación de los recursos físicos y la vinculación de dicha información con los conocimientos adquiridos previamente utilizándolos para formar nuevos entendimientos; es en resumen el modelo del constructivismo.

Coll hace una diferenciación del constructivismo separándolo en *constructivismo cognitivo* concibe el pensamiento, el aprendizaje y en general los procesos psicológicos como fenómenos que tienen lugar en la mente de las personas; *el constructivismo de orientación sociocultural* y *el constructivismo vinculado a la construcción social*, la idea fundamental en estos casos es el práctica de los procesos mentales y de la mente como propiedades individuales, como fenómenos que tienen lugar en la mente de las personas.⁶⁶

El alumno es el responsable de su propio aprendizaje. Es él quien construye su conocimiento y nadie puede sustituirle esa tarea.⁶⁷

El constructivismo destaca que todo conocimiento está delimitado por el contexto y los significados provienen del medio social externo, siendo asimilados o

⁶⁶ COLL, César. *Desarrollo psicológico y educación*. p .3.

⁶⁷ BARBERA, Elena. *El constructivismo en la práctica*. p. 20.

interiorizados por cada individuo. El sujeto no imita significados, no los construye, los reconstruye.⁶⁸

También destaca la naturaleza acumulativa del aprendizaje. Esto significa que la información nueva debe relacionarse con la anterior para que los alumnos la retengan y aprovechen.

El educador debe ofrecerles a los adultos un gran ambiente de aprendizaje con motivación, para que estimule la capacidad de razonar del educando y éste tenga la oportunidad de comprobar sus ideas desde otras perspectivas, otros contextos y otros individuos.

Incluso, tanto el constructivismo como la pedagogía insisten en que los alumnos hagan propio el aprendizaje. Así como el reconocimiento de que las experiencias ayudan a obtener nuevos conocimientos si se relacionan con los conocimientos anteriores y con los modelos mentales.

Entre las ideas principales de la Educación para Adultos se encuentra que se tenga una formación proyectada al trabajo, desarrollando las capacidades a inferir, relacionar, observar, relacionar, sistematizar, etc., ajustándose a la evolución del sistema productivo y a los cambios sociales.

Cabe destacar que la formación de los adultos y de las personas mayores es tan importante como la de los niños y jóvenes.

Y tanto el éxito como la calidad de cualquier programa educativo dependen en gran medida de la actuación del docente, requiriendo de su eficiencia para que el programa educativo sea eficaz.

⁶⁸ COLL, César. *Op cit.* p. 1.

2.6 PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN LOS ADULTOS

La pedagoga Soledad Reyes Camacho⁶⁹ quien escribió un artículo respecto a la formación de adultos, hizo las siguientes aportaciones:

En la formación de adultos se dan diferencias importantes con respecto a la educación de niños y adolescentes, y esto es debido a una serie de actitudes, unas positivas y otras negativas, que forman parte de la especial psicología del alumno adulto. Tener en cuenta estas diferencias y adaptar nuestro estilo educativo a ellas será uno de los principales retos de un profesor de adultos.

Algunas de estas actitudes del adulto respecto al aprendizaje serían:

- **RESISTENCIA:** el adulto tiende a oponer resistencia al cambio de personalidad que supone la educación. A menudo de manera inconsciente, el adulto ve la novedad como una amenaza. Esta resistencia deberá tratar de vencerla el formador haciendo ver los beneficios que reporta el cambio.
- **INTERÉS:** normalmente el adulto asiste a clase por propia convicción, esto es un elemento positivo, pero también supone que el nivel de exigencia del adulto será mayor. Éste tiende a abandonar el aprendizaje si no ve claro el fin o si cree que su esfuerzo no responde a sus necesidades. El formador deberá, por tanto, definir claramente los objetivos que persigue, conocer las necesidades concretas de sus alumnos y articular sus acciones de forma muy clara.
- **CURIOSIDAD LIMITADA:** la inteligencia del adulto, al contrario que la del niño o del adolescente, no está en fase de expansión. Recurre a la formación en la medida en que ésta responde a una necesidad y por ello exige conocer la conexión entre las tareas que realiza y el objetivo. Requiere economía de esfuerzo.
- **IMPACIENCIA:** como consecuencia de su sentido de la economía del tiempo y el esfuerzo, el alumno adulto tiende a ser más impaciente. Los diferentes estilos de

⁶⁹ REYES Camacho, Soledad. "El aprendizaje de los adultos", en <<http://www.usuarios.lycos.es/apeoiga/aprendi.htm>> [Consulta: 19 de Marzo de 2009]

aprendizaje van a exigir un esfuerzo de adaptación del formador y de los programas a fin de satisfacer en lo posible a todo el grupo.

- **RESPONSABILIDAD:** el adulto se resiste a ser un elemento pasivo en su formación, ya que está habituado a asumir la responsabilidad de sus acciones. Facilita su participación en el proceso el hecho de que se siente cercano al educador sin el temor infantil, pero no olvidemos que rechazará, por esto mismo, el estilo autoritario. El formador deberá presentarle con claridad el objetivo, dándole la oportunidad de discutirlo y de valorar y evaluar el proceso y los resultados.

- **EMOTIVIDAD:** las emociones juegan un papel fundamental en la formación de adultos. El miedo a la frustración y al ridículo son grandes, y se acentúan en aquellos alumnos con menor nivel de formación. Nunca deberá fomentarse un sistema competitivo en grupos con niveles dispares, ni hacer críticas negativas en público, ni permitir que trascienda fuera del aula el nivel de aprendizaje de un alumno.

- **MOTIVACIÓN:** podríamos definirla como la tensión que mueve al individuo hacia una meta. Estaría integrada por tres componentes: la expectativa (¿soy capaz de hacerlo?), el valor (¿por qué lo hago?) y lo afectivo (¿cómo me siento al hacerlo?). En el adulto las motivaciones pueden ir desde el deseo de promoción profesional a la satisfacción de frustraciones. Así, el poder motivador de una actividad formativa será mayor cuanto más conecte con las necesidades del alumno

- **VERIFICACIÓN O EVALUACIÓN:** el esfuerzo realizado por el adulto debe ir verificando su eficacia de forma continuada. Para esto debemos estructurar nuestros contenidos en etapas breves y escalonadas cuya asimilación se verifique de manera casi inmediata. Esto es también fundamental a la hora del refuerzo al alumno. Los cuestionarios, ejercicios prácticos o la evaluación oficial serán algunos de los medios utilizados.

HABILIDADES DOCENTES

Tras una breve aproximación al sujeto de nuestra labor docente, sería interesante centrarse en aquellas habilidades y destrezas necesarias para conseguir la mayor calidad posible en nuestra tarea.

En formación hablamos de tres características fundamentales que debe poseer un buen docente:

1. **RIGOR CIENTÍFICO:** el profesor posee los conocimientos necesarios para la consecución de los objetivos.
2. **TRANSPARENCIA DIDÁCTICA:** el docente posee la capacidad de transmitir sus conocimientos y el dominio de los métodos y medios necesarios para que se de una verdadera comunicación.
3. **CERCANÍA EMOCIONAL:** debemos crear un clima de trabajo que favorezca el aprendizaje, ser “persona” además de profesor, aunque sin caer en la trampa de convertir el aula en un “club de amigos”.

Todo este conjunto de especificaciones cubre las necesidades para brindarle al adulto una mejor formación en todos los rubros.

2.7 LA FUNCIÓN DEL PEDAGOGO EN LA CAPACITACIÓN

La pedagogía laboral es el instrumento para abordar las estrategias que permitan brindar, a los adultos que trabajan, la formación necesaria y permanente para su desarrollo profesional, la cual se ocupa del estudio de las relaciones que se establecen entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo.

Las empresas requieren asegurar la formación y capacitación de empleados y directivos aptos para desenvolverse en un medio altamente dinámico. Ese cambio incesante, pone de relieve la necesidad de contar con algo más que un grupo de buenos instructores, de forma de conservar la esencia de la organización, a fin de no dejar de ser ella misma, de perder su esencia, su función orientadora, su cultura organizacional.

Por ello se deben desarrollar proyectos educativos propios en los cuales, particularmente el Pedagogo Laboral, podría aportar y desarrollar gran parte de sus habilidades y funciones. Así, el pedagogo realizaría actividades tales como la planeación del proyecto pero desde la perspectiva de una formación integral.

Pineda Herrero caracteriza a la Pedagogía Laboral⁷⁰ como aquella ciencia de la educación que parte de los principios y normas básicas que integran los saberes pedagógicos y los aplica al contexto del trabajo. Asimismo, 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. La segunda hace referencia a la actualización de saberes de todo tipo.

Si bien algunos, como Casanova,⁷¹ critican esto por considerar que sólo se instrumenta al servicio del aparato productivo, es lo que se plantea no sólo en la legislación vigente, sino en el proyecto de Ley Nacional de Educación.

También podemos señalar que Harper y Lynch⁷² la definen señalando que es una inversión empresarial destinada a capacitar un equipo de trabajo para reducir o

⁷⁰ BEAZLEY, H., J BOENISH y D. HARDEN, *Op cit.* pp. 30-32.

⁷¹ *Ibidem.* pp. 34-37.

⁷² BENTLEY, T. *Capacitación empresarial.* pp. 38-46.

eliminar la diferencia entre el actual desempeño y los objetivos y realizaciones propuestas por la organización.

Finalmente, Rodríguez y Medrano⁷³ dicen que la formación en la empresa se entiende como un proceso de enseñanza activo, relacionado directamente con el desempeño en el puesto de trabajo y que pretende originar modificaciones de diferente clase, desde cambios de conocimientos a cambios de habilidades, comportamientos o actitudes.

La formación, según dónde se desarrolle, puede ser formal o no formal, y según quien sea el agente que genere la iniciativa de formación podrá ser individual u organizacional, pudiendo desarrollarse en forma interna o externa a la organización.

La aplicación de la pedagogía en las organizaciones nos permite cuestionarnos ciertas prácticas, que por tradición se repiten y que generan desprestigio de las actividades de capacitación, permitiendo que sus críticos justifiquen la falta de voluntad para llevarlas adelante.

El modelo de Bateson⁷⁴ nos señala la importancia de considerar los sistemas en los cuales las conductas, que deben ser modificadas por los educadores, se han desplegado y retroalimentado. Por eso es necesario pensar en la organización y su entorno como contexto de aprendizaje. Es allí donde no solo aprendemos ciertos hábitos, sino también donde aprendemos a aprender esos hábitos. Esos aprendizajes de segundo grado no son permanentes, sino que perduran en ciertos contextos y no en otros. De allí la importancia de considerar el contexto para la modificación de esos hábitos.

El modelo de Schön nos habla de la teoría de la reflexión en la acción, pero nos reclama la verbalización de esa reflexión para su socialización. El problema que se nos presenta y que requiere de la visión pedagógica es la diferencia entre las dos facetas que se pueden distinguir entre la teoría elegida y la teoría en uso, o sea entre lo que decimos que hacemos y lo que en verdad hacemos. Más que la

⁷³ *Ibidem.* pp. 57-68.

⁷⁴ DAVIES, D. *Op.cit.*, pp. 56-63.

intención de ocultar las acciones, lo que normalmente encontramos es la falta de conciencia sobre la verdadera forma de actuar, así como sobre las pautas que guían ese proceso de reflexión en la acción.⁷⁵

Marcel Giry afirma que las nuevas pedagogías, basadas en la metacognición, [...] nos han enseñado que realmente nuestra tarea docente tiene que estar centrada en el sujeto que aprende -que incluye al propio docente- y en una tarea fácil de enunciar pero más compleja de lo que se suponía- como es el aprender a aprender.⁷⁶ Estas son algunas aportaciones que le dan firmeza a la participación del pedagogo en las empresas, remarcando la relevancia en ella.

En este capítulo se puede sustentar la función e importancia del pedagogo en las empresas, dando a conocer que tiene un amplio perfil y que es el más idóneo y capaz de realizar las actividades dentro de éstas.

Se dan las herramientas para hacer sólida la capacitación laboral.

La historia ha demostrado que desde siempre se ha tenido la necesidad de educar y enseñar. Con el diagnóstico del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia laboral se encontraron en México muchas carencias que se deben corregir e impulsar y darle una mayor relevancia a la capacitación.

Además, a través de la Andragogía se promueve que los adultos reciban una educación de calidad para la vida y en su ámbito laboral.

⁷⁵ *Ibidem.* pp. 73-79.

⁷⁶ *Ibidem.* pp. 85-90.

CAPÍTULO III: EL PEDAGOGO EN LA EMPRESA

3.1 LA CAPACITACIÓN Y LA EMPRESA

La capacitación en la empresa es un tema de actualidad, por lo que existe un reto para nuestro país y para nosotros como pedagogos con respecto a las actividades que se realizan a nivel de empresa.

Por ello es importante considerar ciertas temáticas como la relevancia del fenómeno educativo y la capacitación del personal;⁷⁷ la importancia de educar un personal efectivo, actualizado, motivado y desarrollado; la perfección y la superación del hombre son el bien de la empresa y de la sociedad; la cantidad de personal que se está capacitando y la calidad que se alcanza.

El mundo del trabajo en la empresa constituye un aspecto más del proceso formativo de la persona y, por ende, la empresa es un campo más de actuación para los profesionales de la pedagogía. Frente al tradicional enfoque de las reflexiones y acciones educativas en el ámbito escolar, se presentan otros que buscan dar respuesta a la problemática de la formación en el contexto no escolarizado. Tal es el caso de la pedagogía empresarial,⁷⁸ considerada sinónimo de la pedagogía laboral y definida por el autor como una rama de la pedagogía general, pretende formar personas en el ámbito de la empresa y educar las capacidades humanas, integrando la orientación técnica y ética.

Las acciones dirigidas a capacitar para el trabajo en la empresa son, desde principios del siglo XX, una especialización de la pedagogía. Se sabe que es en Alemania donde se acuña, en 1932,⁷⁹ el concepto de "pedagogía empresarial", para designar aquella rama de la disciplina pedagógica que busca contribuir, desde la reflexión y la práctica educativa a los fines de la empresa, es decir, exponiendo un contenido que se convierte en materia de enseñanza-aprendizaje. La pedagogía empresarial, entre otros aspectos, estudia la relación entre

⁷⁷ Véase Anexo 1. La capacitación tiene un Marco legal que la apoya y da las pautas necesarias para impartirla.

⁷⁸ MEZA MEJIA, Mónica del Carmen, "modelos de pedagogía empresarial", en EDUCACIÓN Y EDUCADORES. pp. 77-78.

⁷⁹ *Ibidem.* p. 79.

educación y trabajo y el espacio donde se da dicha relación, desde dos perspectivas: la que parte de la idea de lo que debería ser la correspondencia entre educación, trabajo y empresa y formula con ello un modelo teórico-normativo, como es el caso del modelo del aprendizaje organizacional, y la que analiza el desarrollo de una práctica que va haciéndose común hasta establecer, en diferentes momentos de la historia de la capacitación para el trabajo en la empresa, el modelo de artes y oficios y el modelo fabril. Tanto el modelo artesanal, como el modelo industrial remiten a las raíces históricas de la capacitación para el trabajo en la empresa, mientras que el modelo del aprendizaje organizacional lleva a la principal tendencia de capacitación para el trabajo en la empresa frente al siglo XXI.⁸⁰

Muchos problemas que los empleados afrontan se deben a la falta de educación o al mal encauzamiento de la misma. Toda empresa está sujeta a un sinnúmero de situaciones que pueden resolverse a través de la capacitación.

La capacitación es entendida como la actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador.⁸¹

Es importante definir los siguientes términos para relacionarlos con la capacitación y la empresa. La *empresa* es una organización económica que, en las economías industriales, realiza la mayor parte de las actividades. Son organizaciones jerarquizadas, con relaciones jurídicas, cuya dimensión depende de factores endógenos (capital) y exógenos (economías de escala).⁸²

Para Guzmán Valdivia⁸³ la empresa es la unidad económico-social en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para lograr una producción que responda a los requerimientos del medio humano en el que la propia empresa actúa.

⁸⁰ MEZA MEJIA, Mónica del Carmen. *Op cit.*, p.80.

⁸¹ *Ibidem.* p.25.

⁸² BROWN, Paul. *Administración y recursos humanos.* p. 201 .

⁸³ GUZMÁN VALDIVIA, citado en Fernández Arena, José Antonio *El Proceso Administrativo* p. 125.

Dentro de ésta se encuentra el departamento de Recursos Humanos. Los RH hacen referencia a las personas que componen una organización. La importancia de la labor de recursos humanos se hace evidente cuando se toma conciencia de que los seres humanos constituyen el elemento común a toda organización; en todos los casos, hombres y mujeres son quienes crean y ponen en práctica las estrategias e innovaciones de sus organizaciones.⁸⁴

Los recursos humanos representan el factor más importante para el desarrollo de la administración. De nada sirve una estructura muy bien delineada cuando no es posible lograr la integración de los individuos que van a ocupar las distintas posiciones.⁸⁵

La función primordial de los RH es integrar y organizar la empresa de la mejor manera con el apoyo de todos los implicados, departamentos y empleados.

La dirección de los recursos humanos se define como el proceso de selección, formación, desarrollo y consecución del número de personas cualificadas necesario para conseguir los objetivos de la organización; se incluyen también en ese proceso las actividades precisas para conseguir la máxima satisfacción y eficiencia de los trabajadores.

El concepto “Economía de la Empresa” significa literalmente Administración de Empresas. La vertiente económica de la dirección de los recursos humanos forma parte de la Economía de la Empresa.⁸⁶

Continuando, la empresa es un sistema en el que coordinan factores de producción, financiación y marketing para obtener sus fines. Sus principales características son:

- 1) La empresa es un conjunto de factores de producción entendiendo como tales los elementos necesarios para producir, factores mercadotécnicos, pues los productos no se venden por sí mismo, y factores financieros.

⁸⁴ WERTHER, William B. *Administración de Personal y Recursos Humanos*. p. 6 .

⁸⁵ FERNANDEZ ARENA, José Antonio. *Op.cit* p. 171.

⁸⁶ PÉREZ GOROSTEGUI, Eduardo y RODRIGO MOYA, Beatriz. *Op cit.*, p.14.

- 2) Toda empresa tiene fines u objetivos, que constituyen la propia razón de su existencia.
- 3) Los distintos factores que integran la empresa se encuentran coordinados para alcanzar sus fines.

A fin de que el objetivo general de una empresa se logre plenamente, es necesaria la capacitación que colabora aportando a la empresa un personal debidamente adiestrado, capacitado y desarrollado para que desempeñe bien sus funciones habiendo previamente descubierto las necesidades reales de la empresa. Por eso es importante la participación del pedagogo en la empresa, debido a que la capacitación es la función educativa de una empresa u organización por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores.

Sin embargo la realidad en México es otra, la función educativa en las empresas mexicanas no tiene la seriedad y consistencia que debería tener, sino que se considera como pérdida de tiempo y dinero y carece de compromiso y seriedad; se realiza como cumplimiento al mandato legal.⁸⁷

Debido a las circunstancias como las que vive el mundo hoy, nuestro comportamiento se modifica y nos enfrenta constantemente a situaciones de ajuste, adaptación, transformación y desarrollo. La empresa mexicana, por lo tanto, se ve en la necesidad de encontrar e instrumentar mecanismos que le garanticen resultados exitosos en este dinámico entorno.

Para la modernización de las empresas en México se requiere lograr incrementos sólidos en los niveles de calidad y productividad de todo el personal para que participen al mejoramiento de su nivel de vida en paralelo a la superación sistemática de la organización; sólo a través de procesos y estrategias educativas será posible generar los conocimientos y nuevas actitudes a las que obliga la “modernización”.

⁸⁷ FERNÁNDEZ, A, TEJADA . *El formador de formación profesional y ocupacional*. p. 37

La capacitación como elemento cultural de la empresa y proceso continuo y sistemático debe concebirse como un apoyo indispensable para lograr un mejoramiento constante en los resultados, la visibilidad en el cambio y el crecimiento individual y como consecuencia el desarrollo sólido de la empresa.

El proceso organizacional de capacitación se enfocará a crear valores positivos y a establecer una cultura de productividad total, a partir de la cual el personal se compromete a modificar evolutivamente su forma de pensar y de actuar en términos de la calidad y productividad en su vida personal y laboral.⁸⁸

3.2 LA FORMACIÓN DEL PEDAGOGO Y SU RELACIÓN CON LA EMPRESA

Debido a la formación que tiene el pedagogo, mencionada en los capítulos anteriores, la relación del profesional con la empresa y las actividades que puede desarrollar son detalladas en este apartado.

El plan de estudios de la UNAM es muy amplio y se imparten asignaturas que permiten confirmar que el pedagogo cuenta con el perfil idóneo para desenvolverse dentro de las empresas como capacitadores dándole a esta tarea un enfoque más humanístico y creativo.

De esta manera, al terminar la carrera de pedagogía se puede trabajar desde fuera de la empresa dedicándose a la asesoría, brindando consultoría para la formación de RH en formación externa.⁸⁹

Los pedagogos y pedagogas, por su formación, tienen facilidad para desarrollar capacidades de razonamiento crítico, para tener presentes las finalidades y misión de la empresa, como también una visión global y perspectiva para ser buenos comunicadores y tener habilidad para la interacción personal y para liderar y motivar grupos.

⁸⁸ SILICEO Aguilar, Alfonso. *Op cit.*, p. 27.

⁸⁹ El pedagogo en la empresa, en <<http://www.comunicacion.infojobs.net/recursos/consejos/articulos/>> [Consulta: 19 de Marzo de 2009]

El pedagogo puede llegar a desarrollar en la empresa cargos tales como director comercial y de marketing (pues dicho puesto requiere conocimientos y habilidades en los campos de la psicología aplicada, la comunicación y el análisis sociológico), director de comunicación externa e interna y director de recursos humanos o de personal.

Dirección de recursos humanos

El elemento crítico para afrontar los retos que tienen planteadas las organizaciones empresariales es la gestión eficaz de su potencial humano. Es decir, se destaca una convicción generalizada de la importancia de las personas para el éxito de los negocios y parece evidente que los recursos humanos son el factor crítico que diferencia las empresas con éxito de las que no lo tienen.

Sus funciones son: participar en la definición de la estrategia global de la empresa; diseñar su propia estrategia de recursos humanos; dirigir los procesos de cambio; desarrollar modelos de gestión de la previsión y preventivos de las ocupaciones, ligándolo con el desarrollo del personal.

Formador en recursos humanos

Otro cargo a desarrollar por el pedagogo sería el de consultor formador en recursos humanos. Las ocupaciones dentro de este campo se pueden dividir en: responsables de formación; consultor en formación; y formador externo a la organización (formación de formador). Desempeñando actividades como pedagogo capacitador.

En el caso del responsable de formación,⁹⁰ sus funciones comienzan desde planear procesos de formación, elaborar material didáctico, gestionar recursos, evaluar la eficacia de la formación hasta organizar cursos, innovar en formación y desarrollo o contratar servicios de empresas consultoras.

Por todo ello se requiere un nivel de formación cada vez más elevado, además para llegar a este cargo se advierte que generalmente se consigue gracias a la

⁹⁰ *Ídem*

promoción interna en la misma organización y muchas veces, por el propio azar. Es conveniente realizar cursos de posgrado y adherirse a asociaciones profesionales para participar en sus actividades o congresos.

La formación crece

Por consiguiente, es importante tener en cuenta que estamos ante un creciente interés por la gestión potencial humana de las organizaciones. El crecimiento en los últimos años del papel de la formación en las empresas ha sido acelerado. Aunque atravesamos una crisis económica, se prevé que seguirá una línea ascendente de protagonismo dentro del mundo empresarial y en el mercado de la formación externa, tanto privado como público.⁹¹

Otro aspecto importante es que en las organizaciones se está pasando de la relación clásica de formador-formado a un triángulo en el que el tercer vértice corresponde a los recursos, ya sean documentos escritos o basados en las nuevas tecnologías. Eso logrará, sin duda, un volumen de trabajo considerable en el ámbito del diseño didáctico y nuevas oportunidades para los que estudien pedagogía.

⁹¹ *Ídem.*

3.4 MÉTODOS Y TECNOLOGÍA EDUCATIVA

En este aspecto hay que hacer mayor hincapié, porque en los últimos avances de la pedagogía se ha demostrado lo poco eficiente que son muchos métodos tradicionales de enseñanza. En la actualidad debemos entender y aceptar que la enseñanza debe estar centrada en el grupo y no en el instructor, lo cual quiere decir que la creatividad, la interacción y la aportación de cada uno de los educandos, son la clave del éxito y no sólo reside en la labor del instructor.

Debido a la tendencia actual, el 100% de la capacitación es dinámica, y es aconsejable que en un gran programa de entrenamiento haya variedad en los métodos de enseñanza.

En la capacitación se hace la siguiente clasificación de las técnicas y métodos:⁹²

1. De acuerdo al grado de educación que se va impartir y los objetivos que se persiguen.
2. Según la actividad realizada por el sujeto: labor individual y autoeducación y la interacción y participación del grupo.
3. Información de los conocimientos.

Sin duda, son recomendables los métodos de enseñanza participativa y aquellos que son auxiliados por las técnicas audiovisuales y enseñanza por computadora.

La tecnología educativa abarca los medios de comunicación y métodos de instrucción que pueden ser usados para educar.⁹³ Ejemplos de tecnología educativa, son:

Computadoras, www, multimedia, videocasetes, fotografías, películas, gis y pizarrón, libros, periódicos, discos compactos, videodiscos, canciones, caricaturas, el método de casos, televisión, juegos, internet, filminas, diapositivas,

⁹² SILECEO AGUILAR, Alfonso. *Op. cit.*, p.118.

⁹³ < <http://www.gobernabilidad.cl/modules> > [Consulta: 23 de Marzo de 2009]

audiocasetes, documentales, marcadores y pintarrón, radio, teatro, DVD, CD-ROM, entre otros.

La tecnología educativa propone nuevos campos de reflexión pedagógica. El aprendizaje en las escuelas en nuestros días tiene un cambio notable, en la medida en que se han incorporado a los recintos educativos las nuevas tecnologías de información y comunicación, esta situación conlleva a estudiantes y docentes a prepararse con mayor conciencia y eficacia.

Cabe precisar que la inadecuada incorporación de las nuevas tecnologías de información y comunicación al terreno educativo, provoca más desventajas que beneficios.

El progreso de una sociedad no significa tecnología de punta y competitividad, el progreso debe de ser el bienestar y desarrollo del individuo y de la sociedad misma. El paradigma humanista es una posición antagónica a la ideológica que concibe al hombre como un consumidor, fabricante y poseedor de objetos.

Los medios de comunicación juegan un papel determinante en la sociedad contemporánea, se proponen nuevos procesos de interacción informativa para conocer los acontecimientos del Mundo que nos envuelve. Por lo tanto, el humanismo debe de aprovechar el impacto de los medios de comunicación y las nuevas tecnologías para la conformación de los valores y actitudes de nuestros niños, niñas, jóvenes y adultos.

La "Tecnología Educativa" no debe de enfocarse única y exclusivamente en la capacitación para el trabajo. La mancuerna entre el humanismo y la tecnología educativa podrá enseñar valores, mostrar la diversidad y la riqueza cultural de nuestro país, dar a conocer las necesidades de las personas con discapacidad, promover la educación ambiental, difundir los derechos de los niños, entre otras situaciones. La Tecnología Educativa debe ser una estampa de Humanismo; contraponer Humanismo y Tecnología, carece de sentido cuando la Tecnología,

como en el caso de la Educación, se pone precisamente a favor del proceso mismo de humanización.

Una consecuencia de la injusta valoración de la tecnología en la educación es la deshumanización.

La tecnología educativa no debe de promover única y exclusivamente la capacitación para el trabajo, debe de procurar promover la enseñanza de valores para vivir mejor, a través de programas educativos.

Falta mucho aún, pero el Estado Mexicano de alguna forma se ha preocupado por alentar la alianza entre el humanismo y la tecnología en el ámbito educativo, un ejemplo de ello es el Programa Enciclomedia que si bien, los resultados no fueron los esperados debido a la falta de infraestructura e información, sí proporcionó un acercamiento a un nuevo método de enseñanza y permitió que se viera a la educación desde otra perspectiva.

3.5 DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Debido a la modernización las tendencias de la capacitación en el siglo XXI son varias, sin embargo, la que es primordial para mí es la aquella que habla del “Desarrollo de competencias”⁹⁴ y por lo tanto, de la importancia de la capacitación.

La técnica de desarrollo de competencias puede ayudarse de experiencias estructuradas, manejo de casos o centros de evaluación, pero la herramienta directa para este propósito es la retroalimentación positiva y el reforzamiento sobre actividades que ejerciten determinada competencia en particular.

Dichas actividades pueden tener lugar en el puesto mismo o en forma cruzada con otros puestos. “La evaluación de competencias debería tener como objetivo calificar a los candidatos al puesto de acuerdo a su desempeño.”⁹⁵

Por otra parte, un conjunto de competencias valiosas, inimitables y distintivas puede constituir una ventaja competitiva siempre y cuando esté soportado por determinados atributos organizativos. La competencia para producir chapas de acero a bajo costo, alta calidad, en tiempo mínimo y evitando los accidentes habría sido imposible si Chaparral Steel no hubiese construido una cultura participativa, procesos flexibles, incentivos a las buenas ideas y sistemas de comunicación confiables.⁹⁶

Una competencia organizativa “descalzada” del *modus operandi* de la organización difícilmente pueda ponerse en acción. Esto nos lleva, nuevamente, a la necesidad de revisar permanentemente el “adentro”. La capacitación puede velar por ese estado de alerta “disparando” la indagación sobre la coherencia entre lo que la organización es y lo que quiere ser.

La apertura a lo nuevo es una tercera disposición a cultivar. Concursos de ideas, recompensa a la innovación o incorporación de espacios de generación de

⁹⁴ THIERRY G, David René. *Op cit.*, en: *Paedagogium. Revista Mexicana de Pedagogía*. Año 4. N° 23. Mayo-Junio 2004 pp.13-17.

⁹⁵ SILICEO AGUILAR, Alfonso. *Capacitación y desarrollo de personal*. pp.190.

⁹⁶Las competencias laborales del pedagogo, en< <http://biblioteca.idict.villaclara.cu> >[Consulta: 23 de Marzo de 2009]

alternativas dentro de la rutina de trabajo podrían ayudar favoreciendo el intercambio.

Las competencias se identifican, normalmente, con características de la persona relacionadas con una actuación exitosa en su puesto de trabajo. Constituidas por conocimientos, habilidades y actitudes que producen resultados tangibles, su medida nos informa del grado de dominio conseguido.⁹⁷

En 1949, T Parsons,⁹⁸ elabora un esquema conceptual que permitía estructurar las situaciones sociales, según una serie de variables dicotómicas. Una de estas variables era el concepto de *Acheviement vs Ascription*, que en esencia consistía en valorar a una persona por la obtención de resultados concretos en vez de hacerlo por una serie de cualidades que le son atribuidas de una forma más o menos arbitraria.

Diez años después, en 1958, Atkinson⁹⁹ lograba demostrar de forma estadística la utilidad del dinero como un incentivo concreto que mejoraba la producción siempre que el mismo estuviese vinculado a resultados específicos.

A inicios de los años 60, el profesor de Psicología de la Universidad de Harvard, David McClelland propone una nueva variable para entender el concepto de motivación: *Performance/Quality*, considerando el primer término como la necesidad de logro (resultados cuantitativos) y el segundo como la calidad en el trabajo (resultados cualitativos). Siguiendo este enfoque McClelland se plantea los posibles vínculos entre este tipo de necesidades y el éxito profesional: si se logran determinar los mecanismos o niveles de necesidades que mueven a los mejores empresarios, manager, entre otros, podrán seleccionarse entonces a personas con un adecuado nivel en esta necesidad de logros, y por consiguiente formar a

⁹⁷ BIZCUA, Cesar, *La pedagogía del dominio*. p.15.

⁹⁸ PARSONS, T. citado en Isabel, Valle León, "Sobre competencias laborales" en <<http://www.pedagogiageneral.com>> [Consulta: 01 de Diciembre de 2009]

⁹⁹ ATKINSON, citado en "Sobre competencias laborales". *Op cit.* [Consulta: 01 de Diciembre de 2009]

las personas en estas actitudes con el propósito de que estas puedan desarrollarlas y sacar adelante sus proyectos.¹⁰⁰

En el año 1973, McClelland demuestra que los expedientes académicos y los test de inteligencia por si solos no eran capaces de predecir con fiabilidad la adecuada adaptación a los problemas de la vida cotidiana, y en consecuencia el éxito profesional.

Debido a esto, las competencias aparecen vinculadas a una forma de evaluar aquello que “realmente causa un rendimiento superior en el trabajo” y no “a la evaluación de factores que describen confiablemente todas las características de una persona, en la esperanza de que algunas de ellas estén asociadas con el rendimiento en el trabajo”.¹⁰¹

R .E. Boyatzis quien en una de sus investigaciones analiza profundamente las competencias que incidían en el desempeño de los directivos, utilizando para esto la adaptación del Análisis de Incidentes Críticos.

Para Levy Leboyer competencias son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada .Según Levy, las considera las competencias laborales como un trazo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo las misiones del puesto.

Las competencias son unas características subyacentes a la persona, que están casualmente relacionadas con una actuación exitosa en el puesto de trabajo.

De una forma u otra, puede concluirse que, de manera general, están contenidos los cinco tipos de características competenciales propuestas por Lyle M Spencer y Signe M Spencer (1993):

¹⁰⁰VALLE LEÓN. *Op.cit.*

¹⁰¹ *Ídem.*

- Motivaciones que determinan el comportamiento de las personas hacia determinados tipos de acciones: logro, afiliación y poder. Rasgos del carácter, que justifican los tipos de reacciones ante determinadas situaciones.
- Capacidades personales, valores relacionados con las actitudes, valores y auto-imagen.
- Conocimientos.
- Habilidades, capacidad para realizar determinado tipo de actividades físicas y mentales.

Tipos de competencias

Estas pueden clasificarse en genéricas y específicas. Las primeras referidas a un conjunto o grupo de actividades y las segundas destinadas a funciones o tareas específicas.

Otra clasificación es la que realizan Cardona y Chinchilla quienes refieren dos tipos de competencias: las técnicas o de puesto y las directivas o genéricas¹⁰².

Las primeras se refieren a aquellos atributos o rasgos distintivos que requiere un trabajador excepcional en un puesto determinado. Estas incluyen conocimientos, habilidades, o actitudes específicas, necesarias para desempeñar una tarea concreta.

Las segundas son aquellos comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en su función directiva. Estas aunque se consideran genéricas, según los autores, y aunque una empresa pueda enfatizar más en una que en otra, pueden estudiarse de manera conjunta a partir del análisis de la función directiva.

¹⁰² TOBÓN TOBÓN, Sergio. *Formación basada en competencias*. p.70.

Las competencias directivas ó genéricas se clasifican a su vez en competencias estratégicas e intratégicas. Esta otra clasificación la realizan los autores, basándose en el modelo antropológico de empresa propuesto por Pérez López, según el cual:

- La función directiva consiste en diseñar estrategias que produzcan valor económico, desarrollando las capacidades de sus empleados y uniéndolas con la misión de la empresa.
- Una estrategia que obtenga valores económicos, empobreciendo las capacidades de sus empleados o disminuyendo su unidad con la empresa, no sería una estrategia válida, ya que entre otros casos, debilitaría la capacidad de la empresa para conseguir un valor económico futuro.
- Por lo tanto, la función directiva incluye, además de una dimensión estratégica, otra a la que se le denomina intratégica.

Las competencias directivas estratégicas son aquellas necesarias para obtener buenos resultados económicos y entre estas los autores citan: la visión, la resolución de problemas, la gestión de recursos, la orientación al cliente y la red de relaciones efectivas.

Las competencias directivas intratégicas, son aquellas necesarias para desarrollar a los empleados e incrementar su compromiso y confianza con la empresa, que según el referido modelo, se trata en esencia de la capacidad ejecutiva y de la capacidad de liderazgo, entre las cuales se mencionan, la comunicación, la empatía, la delegación, el “coaching” y el trabajo en equipos.

A los dos tipos de competencias anteriores, Cardona y Chinchilla le agregan unas competencias directivas, que según estos, son de carácter propiamente empresariales a las que se le denominan de eficacia personal. Estas, que se presentan a continuación, incluyen aquellos hábitos que facilitan una relación eficaz de la persona con su entorno.

- Pro-actividad: iniciativa, autonomía personal.
- Autogobierno: gestión personal del tiempo, del estrés, del riesgo, disciplina concentración y autocontrol.
- Desarrollo personal: auto-crítica, auto-conocimiento, cambio personal.

Estas competencias miden la capacidad de auto-dirección, la cual resulta imprescindible para dirigir a otros.

Como consecuencia de estas clasificaciones encontramos que los distintos autores proponen y presentan sendas listas de “competencias requeridas”, sean estas de un tipo u otro, como por ejemplo la establecida por Thornton y Byham¹⁰³ donde se intenta reunir un grupo de competencias genéricas o supra-competencias para los llamados mandos de alto nivel, o la propuesta por Dulewicz referida a los mandos intermedios, u otras, que como bien refiere Levy-Leboyer son confeccionadas por los propios especialistas de Recursos Humanos de una determinada empresa, en función de confeccionar un sistema de competencias propio, y que en su gran mayoría aún permanecen sin editar, ya que son confeccionadas por la empresa para su consumo.

Como consecuencia de este análisis, surge un listado de competencias (dando respuesta así a la primera cuestión planteada en relación a qué medir). Las competencias fueron las siguientes:

- Competencias de liderazgo: dirigidas específicamente a directivos, ya que son consideradas solo para puestos de dirección. Los puntos correspondientes a esta competencia hacen referencia a la gestión de recursos humanos y materiales por lo que no resultan predictivos si son evaluados en personas que no tienen experiencia en la gestión de dirección y de equipos de trabajo.

¹⁰³ TOBÓN TOBÓN, Sergio. *Op.cit.* p.77.

Indicadores definidos: dominancia, capacidad para motivar, soporte y formación, evaluación y retroalimentación, creación de equipos y toma decisiones.

- Competencias de desarrollo de Negocios: incluye orientación al cliente, orientación hacia los resultados, visión de empresa, capacidad de organización y distribución del tiempo.
- Competencias de relaciones interpersonales: incluye persuasión, asertividad, independencia, diplomacia, observador de personas, tolerancia, flexibilidad, humanidad, sensibilidad, capacidad para resolver conflictos.
- Competencias de comunicación: incluye capacidad de escucha, comunicación oral, escrita y fluida.
- Competencias de estilos de trabajo: incluye intuición, multifuncionalidad, creatividad, práctica, método, perseverancia.
- Competencias de personalidad: incluye conocimiento y dominio de las emociones propias, resistencia a la frustración, honestidad, integralidad, orientación a la superación, pensamiento crítico, optimismo, energía, creación de relaciones de confianza.

Respecto a cómo desarrollar competencias, existen una serie de modalidades de desarrollo que las organizaciones, en función de implementar una serie de programas con estos fines, pueden utilizar, bien de manera exclusiva o bien de manera combinada.

Con el paso del tiempo se han modificado las competencias laborales; por eso es importante, ser personas competitivas para cumplir nuestros ideales como pedagogos capacitadores.

3.6 MOMENTO ACTUAL Y TRASCENDENCIA DE LA EDUCACIÓN

La realidad de la capacitación es desconsoladora debido a un mínimo número de profesionistas, bachilleres y personal no tienen la actualización pertinente. En México son contadas las empresas que han establecido programas permanentes de educación para sus empleados.

En estos días la competitividad y la eficiencia empresarial son elementos de supervivencia y definen el futuro de las organizaciones, la utilización efectiva de políticas para la Capacitación y el Desarrollo de los Recursos Humanos se torna cada vez más necesaria.

Los fines básicos de la capacitación en una empresa:

- Promover el desarrollo integral del personal y, por tanto, el desarrollo de la empresa.
- Lograr el conocimiento técnico especializado, necesario para el desempeño eficaz del puesto.

La realidad de este momento, es que es de cambios constantes y de adelantos, sobre todo en el aspecto tecnológico, necesita más todavía de la función educativa. Por un lado para mantener al día a la persona y, por otro, verdaderamente importante, para señalarle una escala de valores que le permita tener una sana concepción del mundo, de su trabajo y desde luego de si mismo.

En México, durante los últimos años, las diversas administraciones han hecho repetidos esfuerzos por crear un marco nuevo de educación de calidad, centrado en la globalización y la competitividad, estas reformas se han quedado cortas. Así como la colonia española dominó a los mexicanos y éstos a su vez sometían a diversas comunidades ocurre en la actualidad con las políticas económicas exóticas que señalan las diferencias de clase social y honda división entre

desarrollo y subdesarrollo.¹⁰⁴ Antes era notoria la transculturización. Hoy la tecnología nos hace dominados, con juventudes destinadas a la maquila y con escasa oportunidad de trabajar de acuerdo al potencial del individuo, hoy se transcurre por caminos escasos, artificiosos, que llevan al individuo a la desesperanza y a la frustración.

3.7 VISIÓN A FUTURO

Sin lugar a dudas, el ámbito empresarial del mundo de hoy está determinado por características como un altísimo grado de competitividad, la creciente globalización imperante en los mercados internos y externos y el permanente impacto de las nuevas tecnologías. En dicho marco de acción la capacitación de recursos humanos se ha constituido en un factor de primera importancia, cada vez más valorizado al interior de las empresas y, consecuentemente, cada vez más prioritario en los actuales lineamientos del mundo de los negocios.

Así, la capacitación de los recursos humanos, lejos de considerársele un lujo en términos de perfeccionamiento profesional y técnico, se ha transformado, por un lado, en una necesidad vital en el contexto empresarial de la actualidad y, por otro, en una respuesta lógica a los requerimientos impuestos por tal contexto. Desde este punto de vista, el contar con un personal calificado que potencie un óptimo rendimiento productivo es uno de los beneficios más evidentes para aquellas instituciones que invierten en el perfeccionamiento profesional y técnico de sus trabajadores.¹⁰⁵

Una gestión moderna y acorde con las exigencias actuales obliga al sector industrial y de servicios a invertir constantemente en la capacitación del recurso humano como una manera de mantenerse actualizados no sólo con respecto a los

¹⁰⁴ <<http://www.informador.com.mx/mexico>> [Consulta: 23 de Marzo de 2009]

¹⁰⁵ <<http://www.proyectopais.org.pe/web>> [Consulta: 23 de Marzo de 2009]

esquemas de negocios imperantes hoy en día sino también en relación con los avances tecnológicos que identifican al mundo globalizado.

La capacitación de los recursos humanos en dicho ámbito procura la actualización de los conocimientos respectivos en torno a las nuevas técnicas y métodos de trabajo, asegurando, por ende, una mayor eficiencia dentro de cada uno de los escalafones de la estructura de la empresa.

El perfeccionamiento se constituye en una de las principales fuentes de bienestar para el personal y la propia organización, lo cual está determinado por variantes más particulares, tales como una óptima rentabilidad, el fomento de actitudes más positivas en los trabajadores y la proyección de una mejor imagen en el ambiente en donde se inserta la empresa.

La capacitación a todos los niveles en el interior de la empresa constituye una de las mejores inversiones en términos de Recursos Humanos. Entre ella se pueden destacar el mejoramiento del vínculo entre los cargos gerenciales y los trabajadores propiamente tal, dado que la capacitación más allá de significar una mejora en el rendimiento particular de cada uno de los individuos que participan de ella se traduce además en una mejora evidente en la relación entre todas las unidades que “hacen” la empresa.

Otro resultado positivo lo constituye el rol del perfeccionamiento en la contribución de la formación de líderes y dirigentes y la ayuda que presta al individuo en términos de prepararlo de forma idónea para una toma de decisiones y la solución de problemas acorde con los requerimientos particulares de la institución. Lo anterior, junto con asegurar la eficiencia en el desempeño particular de cada uno de los trabajadores, fomenta un sentido de progreso un importante grado de satisfacción de los cargos respectivos.

El Viejo Mundo se intenta recuperar, sobre todo en los espacios académicos y de investigación, el sitio que nunca debió perder el vocablo pedagogía, después de que se le ignorase por años, gracias al ominoso oscurantismo de algunos

traductores de la lengua inglesa al español.¹⁰⁶ Así, como consecuencia de este rescate del significado se habla, por ejemplo, de pedagogía laboral. Esta recuperación tendría que verse desde luego como una ventaja y un avance para el reconocimiento de nuestra disciplina y la construcción identitaria tan necesarias en estos tiempos.

En este capítulo es de gran relevancia el exponer el papel del pedagogo en la empresa, el marco jurídico de la capacitación, la innovación de la tecnología educativa y el desarrollo de competencias que cimientan la formación del pedagogo.

Para concluir, se necesita un medio eficaz para atacar la ignorancia y la obsolescencia dentro de las organizaciones y se lograría por medio de la capacitación, así que vale la pena invertirle tiempo y dinero, debido a que los beneficios son a largo plazo, además el hecho de tener una sociedad completamente educada hará de nuestro país una nación competitiva.

¹⁰⁶ “Identidad pedagógica” <<http://www.paedagogium.com/Articulos>> [Consulta: 23 de Marzo de 2009]

CONCLUSIONES

Las aportaciones que realizó el trabajo indagado fueron una recopilación acerca del perfil del pedagogo, llevando a cabo también, a lo largo de la investigación, comparaciones de tipo complementario de los planes de estudios existentes en algunas otras universidades.

El perfil proporcionado por la UNAM dentro del plan de estudios, brinda las herramientas necesarias para la formación del pedagogo capacitador. Al analizar diversos planes de estudios de la Licenciatura en Pedagogía, se pudo comparar y constatar que a pesar de no contar con un área específica en capacitación, la UNAM la cubre de una manera mucho más amplia, haciendo que las asignaturas se complementen unas con otras para lograr el objetivo de este trabajo, sin embargo, no está de más buscar una actualización personal para que nuestra formación como pedagogos capacitadores sea completa.

Es necesario investigar las regularidades del proceso de formación de las competencias laborales, descubrir la dinámica del mismo con las condiciones actuales y futuras y estudiar las formas y mecanismos apropiados para la implantación y utilización de esas regularidades.

Esta actualización se podría hacer a través de cursos, diplomados, estudiar licenciaturas que complementen nuestros vacíos para que tengamos una formación excelente y nos podamos desenvolver como capacitadores.

El profesional de pedagogía debe ser un humano culto, un profesional informado del acontecer científico, social, económico, político y cultural, comprometido con su medio ambiente y sobre todo comprometido con el ser humano en su expresión individual colectiva; es decir, que sea un profesional con una formación integral.

El pedagogo es un profesionalista capaz de desenvolverse en las áreas de Recursos Humanos, llevando a cabo tareas de capacitación, luchando por mejorar la calidad de vida del trabajador dentro la empresa y aplicando los conocimientos obtenidos a lo largo de sus estudios en Pedagogía.

Es necesaria la participación de ambas partes, capacitador y trabajador, para lograr un mejor desempeño en las actividades de su empresa; los resultados serán benéficos, debido a la experiencia del pedagogo como capacitador en ámbitos psicológicos, sociológicos, educativos y metodológicos.

Como pedagogos tenemos el compromiso de actualizarnos constantemente; además, dependiendo de las competencias laborales que expongamos nos darán como resultado una mejor recepción o contratación en las empresas y así poder laborar en ellas como pedagogos capacitadores. Actualmente, es primordial apostarle a las competencias laborales, porque son el futuro en cuanto a empleo se refiere. No obstante, dichas competencias laborales hacen de nuestra formación una complementación íntegra.

La capacitación actualiza en conocimientos, habilidades y aptitudes; además de orientar al personal de la empresa, detectar la problemática dentro de la misma y cubrir sus necesidades. Un pedagogo cubre el perfil necesario para desempeñar esta tarea ya que el programa de estudios de la licenciatura de Pedagogía abarca asignaturas que permiten al egresado estar a la altura de un administrador de empresas o un psicólogo, a quienes generalmente se les contrata en el Área de Recursos Humanos.

La inversión por la capacitación es muy elevada, pero si se brinda una capacitación de calidad valdrá la pena con beneficios grupales y empresariales y colaborando en el equipo los pedagogos.

FUENTES CONSULTADAS:

LIBROS

ABBAGNANO, N. VISALBERGHI, A, *Historia de la Pedagogía*, 11 ed. México, F,C,E., 1995.

BANSON, SATANLEY. M. Jr. *Recursos Humanos y políticas de incentivos para el personal*. La paz. Limusa, 1978.

BARBERA, ELENA, ANTONIO, BOLÍVAR. et al. *El constructivismo en la práctica*. 2 da.ed. Madrid. Laboratorio Educativo, 2002. 155 pp.

BEAZLEY, H., BOENISCH, J. y D, HARDEN. *La continuidad del conocimiento en las empresas*. La paz. Macchi, 1990.

BENTLEY, T. *Capacitación empresarial*. Mc Graw Hill. Madrid, 1993. 256 pp.

BIZCUA, César. *La pedagogía del dominio*. Gedisa. Barcelona, 1982. 126 pp.

BLAKE, O. *La Capacitación. Un recurso dinamizador de las organizaciones* (2da ed.). Buenos Aires. Macchi, 1997.

BROWN, PAUL. *Administración y Recursos Humanos*. Mc Graw Hill. Madrid, 1999. 300 pp.

COLL, CÉSAR, PALACIOS, J. et al. *Desarrollo psicológico y educación. Vol. 2. Psicología de la Educación*. Madrid. Alianza. 260 pp.

CRAIG Y BITTEL. *Manual de entrenamiento y desarrollo de personal*. México Diana, 1979. 687 pp.

DAVIES, D. *Organizaciones que aprenden y formación virtual*. Barcelona. 2002. Gedisa.

DÍAZ-BARRIGA, FRIDA. et al. *Metodología de Diseño curricular para la Educación Superior*. México. Trillas, 1993. 175 pp.

DUCOING, PATRICIA. *La pedagogía en la universidad de México. 1881-1859-Tomo I*. México, UNAM-CESU. 1990. 188 pp.

DURKHEIM, EMILE. *Educación y sociología*, México; Coyoacán, 1996. 280 pp.

FERMOSO ESTEBANEZ, PACIANO. *Pedagogía social española*. Madrid. Social, 1999.248 pp.

FERNÁNDEZ, A. et al. *El formador de formación profesional*. Barcelona. Octaedro, 2002. 180 pp.

FERNÁNDEZ ARENA, JOSÉ ANTONIO, *El proceso administrativo*. México. Herrero Hermanos. 1966.249 pp.

GONZÁLEZ, JULIANA, "De la Escuela de Altos Estudios a la Facultad de Filosofía y Letras", en *Setenta años de la Facultad de Filosofía y Letras*. México, UNAM, Facultad de Filosofía y Letras, 1994, 13-26 pp.

HERBART, FRIEDRICH JOHANN. *Bosquejo para un curso de pedagogía*. Madrid. La Lectura; Pedagogía General, derivada del fin de la educación, Madrid, La Lectura. 1935.

KNOWLES, MALCOM SHEPHERD. *Andragogía: el aprendizaje de los adultos*. México. Oxford University Press. 2001.308 pp.

MENÉNDEZ MENÉNDEZ, LIBERTAD Y LAURA ROJO. *et.al.*, Los egresados del Colegio de Pedagogía en la UNAM. Un informe preliminar. México, UNAM, CESU,1986. pp.59. (Cuadernos,Nº2)

MORENO y DE LOS ARCOS , ENRIQUE. *Apud . Medel Bello José. Los estudios de posgrado en Pedagogía en la UNAM*".FF y L. México, 1988. pp. 168.

PAIN, ABRAHAM. *Capacitación laboral*. 2 ed. Novedades Educativas Universidad Nacional de Buenos Aires. Buenos Aires, 2001. 116 pp.

PÉREZ GOROSTEGUI, EDUARDO Y BEATRIZ, RODRIGO MOYA. *La dirección de recursos humanos*". Madrid. Pirámide, 1997.34 pp.

REYES PONCE, AGUSTÍN. *Administración de personal*. Ed. Limusa-Willey, México, 1971.

SILICEO AGUILAR ALFONSO. *Capacitación y desarrollo de personal*. 4ª ed. Limusa. México, 2007. pp. 246.

TOBÓN TOBÓN, SERGIO. *Formación basada en competencias*. Ecue. Colombia, 2005. 258. pp.

WERTHER ,WILLIAM B. *Administración de Personal y Recursos Humanos*.5ª ed. Mc Graw Hill. México,2000. pp.580.

REVISTAS

DURÁN RAMOS, TERESITA. "Ser profesional de la educación", en *Paedagogium, Revista Mexicana de Educación y Desarrollo*, Año 2, N° 12, julio-agosto 2002, pp. 20-22.

DURÁN RAMOS, TERESITA. "La investigación pedagógica", en *Paedagogium, Revista Mexicana de Educación y Desarrollo*, Año 2, N° 13, agosto-octubre 2002, pp.7-33.

GONCZI, ANDREW, "Enfoques de educación y capacitación basada en competencia: la experiencia Australiana", en *Formación basada en competencia laboral*, Cinterfor/OIT, 1998. 1-35 pp.

GUILLÉN NIEMEYER, BENITO. "Pedagogía y paz". , en: *Paedagogium. Revista Mexicana de Pedagogía*. Año 3. No. 17. Mayo-Junio 2003. pp. 3-4.

IBARRA, AGUSTÍN, "El Sistema Normalizado de Competencia Laboral", en: *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*, México. SEP, CONOCER, CONALEP, 1996.

MARTÍNEZ HERNÁNDEZ, ANA MARÍA DEL PILAR. "La enseñanza de la Pedagogía en la UNAM", en *Paedagogium Revista Mexicana de Educación y Desarrollo*. Año 2. Número 7. Septiembre-Octubre. pp. 24-28.

MEZA MEJÍA, MÓNICA DEL CARMEN. "Modelos de pedagogía empresarial", en *Educación y educadores*. Colombia, Vol: 8, Año: 2005, pp.77-89.

MORENO Y DE LOS ARCOS ENRIQUE. "Sobre el vocablo pedagogía" en, *Paedagogium Revista Mexicana de Educación y Desarrollo*. Año 2. Número 12. Julio-Agosto. pp.4-6.

TEJEDA FERNÁNDEZ JOSÉ. "El perfil profesional del pedagogo en la formación: Una mirada desde las salidas profesionales", en Vicente, P. y E, Molina. (Coords.) (2001) Grupo Editorial Universitario *Salidas profesionales de los estudiantes de Pedagogía*, Granada, 2001.

THIERRY DAVID G. "La formación profesional basada en competencias", en *Paedagogium Revista Mexicana de Pedagogía*. Año 4. N° 23. Mayo-Junio 2004 pp.13-17.

TESIS

GARCÍA MORALES MA. ALEJANDRA. *Realidad de la educación de adultos en México: una perspectiva pedagógica como asesora de adultos*. México. FFy L., 2007. pp.165. (Tesis de licenciatura en Pedagogía).

MORENO Y DE LOS ARCOS, ENRIQUE. *La educación asistemática*. UNAM. Facultad de Filosofía y Letras. México, 1966. pp.143. (Tesis de licenciatura en Pedagogía)

SOLÍS RIVERA JANETT. *Elementos presentes en la constitución de la identidad profesional en estudiantes de pedagogía en la FF y L*. UNAM, México, 2008. pp.175. (Tesis de licenciatura en Pedagogía)

MESOGRAFÍA

“Antecedentes de la andragogía”, en <<http://www.adanetx.com>> [Consulta: 22 de Marzo de 2009]

“Antecedentes de la FF y L”, en < <http://www.filos.unam.mx>> [Consulta: 18 de Mayo de 2009]

“Descripción del perfil profesional”, en<<http://www.cujv.edu.mx/licenped.html>> [Consulta: 07 de Mayo de 2009]

“El pedagogo en la empresa”,
en <<http://www.comunicacion.infojobs.net/recursos/consejos/articulos/>>[Consulta: 19 de Marzo de 2009]

“Historia de la alfabetización y de la educación de adultos en México”.
<<http://www.bibliotecadigital.conevyt.org.mx/inea/frames>> [Consulta: 13 de Marzo de 2009] en, Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

“Identidad Pedagógica,” en <<http://www.paedagogium.com/Articulos>>[Consulta: 23 de Marzo de 2009]

“Las competencias laborales del pedagogo”,
en <<http://www.biblioteca.idict.villaclara.cu>> [Consulta: 23 de Marzo de 2009]

“Perfil del aspirante y egresado”, en < <http://www.cuaed.unam.mx>> [Consulta: 27 de Febrero de 2009]

“Plan de estudios Pedagogía”,
en<<http://www.filos.unam.mx/LICENCIATURA/Pedagogía>>[Consulta: 27 de Febrero de 2009]

“Publicación acerca de la práctica profesional”,
en <<http://www.anuies.mx/servicios>> [Consulta: 10 de Marzo de 2009]

“Publicación acerca de la práctica profesional”, en
<<http://www.anuies.mx/servicios>>[Consulta:10 de Marzo de 2009].

“Tecnología educativa”, en < <http://www.gobernabilidad.cl/modules>>[Consulta: 23 de Marzo de 2009]

REYES CAMACHO, Soledad.”El aprendizaje de los adultos”,
en<<http://www.usuarios.lycos.es/apeoiga/aprendi.htm>> [Consulta: 19 de Marzo de 2009]

VALLE LEÓN Isabel. "Sobre competencias Laborales"
en<<http://www.pedagogiagenal.com>>[Consulta:01 de Diciembre de 2009]

< <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>>[Consulta: 23 de Marzo de 2009]

< <http://www.filos.unam.mx>> [Consulta: 20 de Mayo de 2009]

<<http://www.inea.com.mx>> [Consulta:15 de Agosto de 2009].

<<http://www.informador.com.mx/mexico>> [Consulta: 23 de Marzo de 2009].

<[http:// www.proyectopais.org.pe/web](http://www.proyectopais.org.pe/web)> [Consulta: 23 de Marzo de 2009]

< http://www.stps.gob.mx/constitucion_stps.htm>[Consulta: 23 de Marzo de 2009]

<[http:// www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx)>[Consultada:23 de Marzo de 2009]

ANEXO

MARCO LEGAL EN MÉXICO EN MATERIA DE CAPACITACIÓN

Marco Jurídico de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social¹⁰⁷

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo 90 que la Administración Pública Federal será centralizada y paraestatal conforme a la Ley Orgánica que expida el Congreso, que distribuirá los negocios del orden administrativo de la Federación que estarán a cargo de las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos y definirá las bases generales de creación de las entidades paraestatales y la intervención del Ejecutivo Federal en su operación.

Las leyes determinarán las relaciones entre las entidades paraestatales y el Ejecutivo Federal, o entre éstas y las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos.

El fundamento jurídico de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se encuentra en el artículo 123 de nuestra Constitución:

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

En este artículo se enuncian los derechos y obligaciones de los trabajadores; como sus horas de trabajo, días de descanso, salarios, etc. También hace hincapié en la fracción XIII acerca de la obligación de las empresas para capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

¹⁰⁷ < www.stps.gob.mx > [Consulta: 23 de Marzo de 2009]

La obligación de capacitar y adiestrar fue reglamentada por el Diario Oficial de la Federación, con fecha el 28 de abril de 1978, entrando en vigor el mes de mayo de ese mismo año.¹⁰⁸

Se resume la importancia de la capacitación en las empresas en la Ley Federal del trabajo.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 3º

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia¹⁰⁹.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Es importe que nuestra Ley Federal del Trabajo conciba a la capacitación, tanto como fenómeno educativo, como de interés social. Es un gran acierto que nuestra legislación laboral debido a que la enseñanza y capacitación laboral del mexicano debe trascender a los intereses de la empresa y beneficiar tanto a la persona como a la sociedad en general.

La idea de hacer una reglamentación de la Capacitación y Adiestramiento fue por el presidente López portillo en su Primer Informa de Gobierno. El 9 de enero de

¹⁰⁸ < http://www.stps.gob.mx/constitucion_stps.htm>[Consultada: 23 de Marzo de 2009]

¹⁰⁹ < <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>>[Consultada: 23 de Marzo de 2009]

1978, publicó el Diario Oficial el Decreto que adiciona la fracción XII y reforma la fracción XIII del apartad "A" del artículo 123, en el cual se establece la obligación de dar capacitación y adiestramiento a los trabajadores.

El 28 de abril se publican en el Diario Oficial las reformas a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo que reglamenta la norma constitucional. El 8 de mayo se publican las bases para la designación de representantes de las organizaciones nacionales de trabajadores y de patronos ante el consejo consultivo del empleo, capacitación y adiestramiento.

El 5 de junio se publica el reglamento de la Unidad de Coordinadora del Empleo, la Capacitación y el adiestramiento UCECA; organismo de la Coordinación de los esfuerzos para la impartición de la capacitación. El 31 de agosto, la Secretaría del Trabajo otorga al IMSS el registro como primera entidad capacitadora.

Posteriormente se presentará el Artículo. 153 de la Ley Federal del Trabajo que habla acerca de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

CAPITULO III BIS

De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores

Artículo 153-A.- Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 153-B.-Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patronos podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento, se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se

registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

Artículo 153-C.-Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 153-D.- Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

Artículo 153-E.-La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 153-F.-La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III. Prevenir riesgos de trabajo;
- IV. Incrementar la productividad; y,
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Artículo 153-G.- Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta,

prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos.

Artículo 153-H.-Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;

II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y,

III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

Artículo 153-I.-En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

Artículo 153-J.-Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

Artículo 153-K.-La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patrones, Sindicatos y Trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas Industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.

Estos Comités tendrán facultades para:

- I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;
- II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes;
- III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes;
- IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento;
- V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate; y,
- VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.

Artículo 153-L.-La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento.

Artículo 153-M.-En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo.

Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.

Artículo 153-N.-Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.

Artículo 153-O.-Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Artículo 153-P.-El registro de que trata el artículo 153-C se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;

II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y

III. No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del Artículo 3o. Constitucional.

El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley.

En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.

Artículo 153-Q.-Los planes y programas de que tratan los artículos 153-N y 153-O, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I. Referirse a períodos no mayores de cuatro años;
- II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;
- III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;
- IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;
- V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y,
- VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas.

Artículo 153-R.-Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará o dispondrá que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de que, aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados.

Artículo 153-S.-Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas,

no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

Artículo 153-T.-Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la Empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539.

Artículo 153-U.-Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales.

Artículo 153-V.-La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento.

Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador, mediante examen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva acreditará para cuál de ellas es apto.

Artículo 153-W.-Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que trata el artículo 539, fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.

Artículo 153-X.-Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este capítulo.