



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD AJUSCO

LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA

El pedagogo laboral en la UPN: un nuevo profesional de la
educación para el siglo XXI en México.

TESIS

Que para obtener el Grado de Licenciada en Pedagogía

Presenta

Rebeca Alanis Hernández

Asesora: Martha Altamirano Rodríguez

2010

Agradecimientos

A mis Padres:

Por una vida de esfuerzo y sacrificio,
por el apoyo y la confianza, que me dieron
la fuerza para la lograr esta meta,
que también es de ustedes.

A mis Hermanos de sangre y de vida

Aby & Miguel, Josué & Norma
y la pequeña Naomi Sarahi

Por la ayuda y la motivación para seguir adelante

A Diana

y mis amigas de la carrera:

Por los momentos de alegría,
tristeza, satisfacción, frustración y
sobre todo por ser parte de mi vida.

A mi familia y aquellas persona que ...

han sido y seguirán siendo
parte de esta historia,

y que tal vez, sin saberlo,
apoyaron la llegada a mi meta.

A mi maestra Martha:

Por compartir sus conocimientos,
sus métodos, su forma de concebir a la pedagogía
y por su tiempo dedicado a la orientación de este trabajo.

El pedagogo laboral en la UPN: un nuevo profesional de la educación para el Siglo XXI en México.

	<i>Pág.</i>
PRESENTACIÓN.....	9
I. La pedagogía y el trabajo. Vínculo actual.....	17
1.1 Pedagogía.	17
1.2 El trabajo y la educación.....	21
1.3 Pedagogía Laboral.....	23
1.4 La sociedad del conocimiento y sus necesidades educativas en las empresas.....	27
1.5 Desarrollo del Talento Humano.....	29
1.6 Necesidad de una Pedagogía Laboral en el México actual.....	31
II. La educación y sus contextos.....	33
2.1 Educación Formal.....	33
2.2 Educación Informal.....	35
2.3 Educación No formal.....	36
2.4 Educación Permanente.....	37
2.5 Formación en el trabajo.....	39
III. La preparación académica del pedagogo egresado de la Universidad Pedagógica Nacional. Plan 90.....	43
3.1 Aspiraciones en la Reestructuración del Programa Educativo de la Licenciatura en Pedagogía. Plan 90 de la UPN.....	43
3.2 Plan de Estudios de la Licenciatura en Pedagogía de la UPN. Plan 90.....	45
3.3 Aprendizajes dentro de la preparación académica.....	56
3.4 ¿Qué aprendizajes se pueden ocupar para la formación laboral?.....	66
3.5 Análisis crítico del plan de estudios 1990 Licenciatura en Pedagogía.....	70

IV. El pedagogo en las empresas.....	77
4.1 Las necesidades educativas en la empresa.....	77
4.1.1 Capacitación.....	78
4.1.2 Adiestramiento – Entrenamiento.....	80
4.1.3 Coaching.....	81
4.1.4 Training.....	81
4.1.5 Management.....	82
4.1.6 Gestión del Capital Humano.....	82
4.1.7 Desarrollo del Talento Humano.....	83
4.2 El papel del pedagogo en la empresa.....	84
4.2.1 Detección de Necesidades de Capacitación.....	85
4.2.2 Evaluación de la formación.....	86
4.2.3 Diseño de acciones e itinerarios formativos.....	88
4.2.4 Diseño de material específico.....	91
4.2.5. Docencia y Apoyo a la docencia.....	92
4.2.6. Seguimiento de los participantes.....	96
4.2.7. Las pruebas psicológicas aplicadas a la formación laboral.....	99
4.2.8. Análisis de costes y financiación de la formación.....	100
4.2.9. Investigación.	105
4.3 Perfil requerido por los empleadores.....	106
4.4 Análisis de Asignaturas de otras Instituciones de Educación Superior, cuyos contenidos responden al perfil requerido por empleadores.....	107
4.5 ¿Qué preparación necesita el pedagogo para ejercer en el ámbito de las empresas?.....	113
VI. Propuesta de Especialización en Pedagogía Laboral para egresados de la Licenciatura en Pedagogía de la UPN.....	115
CONCLUSIONES.....	141
BIBLIOGRAFIA GENERAL.....	147
ANEXOS.....	155

Presentación.

A través de los años el campo de trabajo del pedagogo se ha modificado de acuerdo a la necesidades sociales, por ejemplo la creación de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) fue motivada por buscar fortalecer al magisterio, en los años 80's era conocida como la "Universidad de los maestros" se mantuvo así hasta finales de los años 90, donde se sometió a un período de transición donde se sumó la investigación a las tareas de la universidad.

Situación que dejó de lado el perfil tradicional de formar docentes y propuso la apertura a otras áreas de producción académica y por qué no, de aplicación; en el Plan de estudios 90, los egresados de la UPN tienen un campo de trabajo más amplio, desde la docencia pasando por la planeación y programación educativa, la orientación, la comunicación y la investigación, enfocada a las necesidades de la educación básica, primordialmente, hasta la educación superior.

Sin embargo, ante las previsiones de especialistas de la disminución de población en edad escolar en los próximos años, es de suma importancia prever que la participación de pedagogos en el ámbito de la educación formal se vea amenazada. Por lo cual sería prudente visualizar el futuro campo de actuación del pedagogo, dentro de un esquema de educación no formal.

El campo que mayor importancia ha tenido en los últimos años en México, es la inserción del pedagogo en las empresas, enfocándose al aprendizaje y la motivación que se da dentro de estas instituciones productivas, es decir los procesos de formación laboral.

Dentro de estos procesos podemos encontrar los que buscan que el personal aprenda nuevas cosas hasta los que desarrollan las habilidades con las que cada persona cuenta que lo hace distinguirse de las demás; distintos enfoques que buscan minorizar el impacto de las demandas del sector productivo de encontrar personas con capacidades para el trabajo.

Muchas instituciones productivas contratan personal sin importar si son aptos para el empleo, motivo por el cual las personas desertan o son despedidos de sus empleos porque no son "productivos para la empresa", aumentando de esta manera el nivel de desempleo en el país.

Podemos encontrar distintos antecedentes de este problema que surgen desde una mala orientación sobre qué deberían estudiar cada uno de los jóvenes, en el mejor de los casos, ya que hay quienes que se encuentran en la necesidad de buscar un trabajo para lograr una estabilidad económica; como este antecedente podemos encontrar infinidad de situaciones, sin embargo la finalidad de este trabajo es apoyar la actuación del pedagogo dentro de las diversas organizaciones que demandan apoyo en la formación o actualización de su personal.

Y se puede alcanzar la meta fortaleciendo la Formación Profesional en dos ámbitos fundamentales: 1) la formación *para* el trabajo, es decir, preparar aquellos que aun no laboran o están desempleados, y; 2) la formación *en* el trabajo, dirigido a los que se encuentran ocupados, con la finalidad de potenciar el talento de cada persona para que pueda ejercer tareas laborales que vayan de acuerdo a sus habilidades y que le permitan obtener estabilidad personal, laboral y económica.

En América Latina, desde los años noventa, se le ha dado mayor relevancia a vincular la educación con la producción, como parte del proceso de “reordenamiento” de la economía¹; basándose en la búsqueda de reformas educativas que tengan por objeto establecer o reforzar relaciones con el aparato productivo. En el siguiente cuadro se muestran algunos de los objetivos políticos que diversos países han retomado para sus respectivas reformas educativas:

Objetivos de política	Países con reformas en curso
Reorganización Institucional y descentralización de la gestión	Argentina, Colombia, Chile, Brasil, México, República Dominicana, El Salvador.
Fortalecimiento de la autonomía de las escuelas (curricular, pedagógica, financiera)	Bolivia, Paraguay, Chile Estados de Brasil, Guatemala, El Salvador, Nicaragua.
Mejorías de calidad y equidad: programas focalizados consistentes, equipamiento, mejora de infraestructura.	Argentina, Colombia, Chile, Brasil, Perú, Paraguay, Bolivia, Costa Rica, Guatemala, Uruguay, República Dominicana.
Reformas Curriculares	Argentina, Chile, Uruguay, Costa Rica, Bolivia, República Dominicana, Brasil, México.
Ampliación de la jornada escolar	Colombia, Chile, Uruguay.
Dignificación de la función docente y perfeccionamiento de maestros.	Argentina, Colombia, Chile, Brasil, Uruguay, Costa Rica, Guatemala, Nicaragua, República Dominicana.
Aumento de la inversión en educación	Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Guatemala, México, Panamá, Paraguay, Uruguay.

Fuente: Jacinto, Claudia (coord.) (2004) *¿Educar para qué trabajo? Discutiendo rumbos en América Latina*. Buenos Aires: Ministerio de educación ciencia y tecnología: La Crujía, p.42.

¹ Cfr. Jacinto, Claudia (coord.) (2004) *¿Educar para qué trabajo? Discutiendo rumbos en América Latina*. Buenos Aires: Ministerio de educación ciencia y tecnología: La Crujía , p. 403

Prawda encuentra que, en México, son aún pequeños los pasos para lograr la participación de la educación en formar a la población de acuerdo a las necesidades de producción del país²

La intención primaria no debería ser la imposición de cuestiones técnicas ni procedimientos sino como advierte Claudia Jacinto, lo primordial es desarrollar habilidades básicas que permitan a las personas el aprender y apropiarse de los conocimientos fuera de la institución escolar y desarrollar competencias, que no fueron abordadas en la escuela con esquema tradicional.³

Para lograr lo que propone la autora se requiere un trabajo colaborativo, entre el sistema formal de educación y el apoyo que pueda proporcionar el sistema informal y no formal. Se podrían desarrollar proyectos o programas educativos que busquen:

- Inserción personal: Que preparen para vivir nuevos periodos vitales.
- Inserción laboral: Adquirir nuevas competencias laborales que se generan debido a cambios de orientación en la economía.
- Inserción social: Para desarrollar nuevos proyectos vitales o reconducir los propios en una sociedad de cambio.⁴

En el primer caso, la educación formal podría modificar su planeación, partiendo de considerar la naturaleza sociopolítica de la relación entre educación y el aparato productivo, sin perder el objetivo principal del conocimiento que es el conservar los criterios de racionalidad y sumarle la comprensión al progreso de la tecnología.⁵

Para alcanzar la adquisición de nuevas competencias laborales y desarrollar nuevos proyectos vitales, a la educación convendría reconocer la importancia que le da Gore⁶ a la Educación dentro de las Empresas, argumentando que toda organización necesita conocimientos para funcionar y que el transmitir la experiencia personal ayuda a adquirir conocimiento.

² Prawda, Juan. *Educación, productividad y empleo: retos para el sistema educativo*. En: Solana, Fernando (Comp.) (1998). *Educación, productividad y empleo*. México: Ediciones Noriega, p. 127.

³ Cfr. Jacinto, Claudia (coord.) (2004) *op. cit.*

⁴ Mauri Majós, Teresa [et al.] (2004) *La práctica Psicopedagógica en educación no formal*, Barcelona: Editorial UOC, p. 69.

⁵ Zataráin Castellanos, Manuel Comp. (1991) *La formación de profesionistas ante los retos del siglo XXI* Guadalajara: Universidad de Guadalajara, pp. 136 – 151.

⁶ Goré, Ernesto (1998) *La educación en las empresas. Aprendiendo en contextos organizativos*. Barcelona: Garnica, pp.59 - 61

Ningún país, sin importar su desarrollo económico, puede aportar los gastos de educación de cada ciudadano durante toda la vida, por lo que las instituciones productivas, al enfrentar la necesidad de actualización de su personal derivada de los avances tecnológicos, tienen que solventar dicho gasto. En esta tarea que tienen que reunir a psicólogos educativos ya pedagogos.

No obstante, no todas las instituciones formadoras de pedagogos atienden esta necesidad: se tendría que abatir la resistencia al cambio que existe a establecer reformas en las universidades.⁷

La falta de reformas universitarias en México que respondan a las necesidades socioeconómicas actuales, puede notarse, al comparar algunos de los perfiles y objetivos de estudio de ciertas universidades que imparten Licenciatura en Pedagogía. (Ver Anexo 1)

Por ejemplo, sólo la Universidad Panamericana (UP) incluye en el currículo las prácticas profesionales durante la carrera promoviendo que el alumno se capacite dentro de un ambiente laboral poniendo en práctica lo aprendido en el salón de clase, además del servicio social y de la formación académica. Es importante que la estructura del currículum cuente con un espacio para recuperar los aspectos de la práctica profesional aumentando así, el nivel de ofertas para los egresados.⁸

En el caso de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), se observa que la formación de pedagogos se enfoca a los problemas educativos en todos los ámbitos, al considerar que en todos los grupos sociales existe aprendizaje, en comparación, con lo que ocurre con la Universidad Pedagógica Nacional, la cual pretende apoyar prioritariamente los programas del Sistema Educativo Mexicano.

Tanto la Universidad Panamericana (UP) como la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) visualizan el campo de acción de sus pedagogos en puestos pertenecientes a los departamentos de capacitación, selección y reclutamiento de personal, y en particular la UP prepara a sus alumnos para multiplicar el talento humano. Sustentando que existe la actual necesidad de un pedagogo que lleve su práctica, con bases institucionales, en la formación laboral.⁹

⁷ Zatarain Castellanos (1991), *Op. cit.* pp. 147 -149.

⁸ De Alba, Alicia. (1997) *El currículum de caras al nuevo milenio*. México: UNAM Centro de estudios sobre la universidad. Plaza y Valdes, p. 43.

⁹ Covarrubias Flores, Ana Victoria. "Tiempos de Globalización: la importancia de la pedagogía en la empresa". La Tarea, consultado en: <http://www.latarea.com.mx/articu/articu45/covarr45.htm>

Con la finalidad de prever un campo viable para el pedagogo egresado de la UPN se propone el análisis curricular del Plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) el cual permita exponer las aportaciones, para formar a un Pedagogo Laboral, y a su vez diseñar una propuesta que al tomar puntos estratégicos, termine de formar a dicho especialista.

Este es el interés principal de este trabajo: dar a conocer que se buscan métodos para mejorar la formación *en* el trabajo. En los últimos años se ha pasado de una Capacitación específica y hasta cierto punto simple, a un proceso aún más complejo, como lo es el Desarrollo de Talento Humano, siendo éste último el que se enfrenta a *formar* individuos y *preparar* a la población para comprender y participar en un mundo que se reorganiza constantemente.¹⁰

Las normas que rigen la actividad laboral en México han previsto estos cambios en el proceso productivo, por eso se encuentra en la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, en el Artículo 123, fracción XIII, que las empresas mexicanas o que se encuentren en este país, tienen la obligación de brindar capacitación a su personal. Por otro lado, en la *Ley Federal del Trabajo* en su Artículo 153-A, se reconoce como un derecho del trabajador el ser preparado para poder desempeñar su trabajo y que los responsables de promoverla son la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en coordinación con la Secretaría de Educación Pública (SEP) como lo señala la *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal* en su Artículo 20.

La Ley Federal del Trabajo, concibe a la capacitación como un fenómeno educativo y a su vez como un proceso de interés social, lo que Siliceo reconoce como un gran acierto: “la enseñanza y capacitación del mexicano debe trascender a los intereses de la empresa y beneficiar tanto a la persona como a la sociedad en general, sin disminución, del beneficio directo que dicha capacitación tiene para la empresa que la imparte”¹¹

Aunque se ha promovido la capacitación, preocupan las cifras de la Población Económica Activa (PEA) comparadas con aquellas cifras de la PEA que han recibido capacitación de enero del 2000 hasta el trimestre agosto-octubre del 2001, año en que se registraron los datos, la PEA en total es de 40,696,270, de los cuales solo 7,994,425 están ocupados. De estos ha recibido de 1 hasta 15 cursos de capacitación alrededor de

¹⁰ Jacinto, Claudia (coord.) (2004), *op.cit.*, p. 49.

¹¹ Siliceo Aguilar, Alfonso. (2006) *Capacitación y desarrollo de personal*: México, Limusa, Noriega, p.75.

5, 635,621.¹²Es decir, del total de la PEA, solo el 14% ha recibido al menos una capacitación laboral.

A pesar de que las empresas se ven obligadas legalmente a tener áreas dedicadas a la capacitación o contratar agencias capacitadoras, o en su caso consultoras, para mejorar el desempeño de su personal, se necesita que las empresas o las consultoras cuenten con un profesional de la educación para solventar los problemas de formación aprendizaje y motivación.

Siendo más conveniente que las empresas cuenten, con un pedagogo, que cubra las necesidades de formación, ya que la empresa, para ser eficaz y productiva, no solo requiere que su personal conozca y maneje los avances tecnológicos, también falta un profesional que *organice, dirija y motive* al personal a que trabaje en equipo y cumpla con sus actividades.

Desafortunadamente la formación que la mayoría de las instituciones de nivel superior que imparten la licenciatura en Pedagogía se basa en un esquema curricular tradicional, con escasas aperturas a otros campos técnicos-profesionales como: la formación laboral en organizaciones productivas, la educación informal, la animación sociocultural, la educación permanente, las ocupaciones relacionadas con los medios de comunicación social y nuevas tecnologías de información.¹³

Es necesario tomar en cuenta el contexto actual que demanda pedagogos en las empresas, por lo que, para solventar esta demanda social, es esencial incluir bases teórico-metodológicas que permitan una formación académica acertada, para la intervención fuera del sistema educativo formal, en otros ámbitos que también son de la competencia del pedagogo.¹⁴

Covarrubias, sostiene que al conseguir especializaciones en pedagogía con un currículum interdisciplinario, con materias perceptivas* y optativas dirigidas a la empresa, se cumpliría con una de las actuales necesidades de la sociedad del conocimiento, emergida de los cambios que se derivan del uso y avance de las tecnologías¹⁵, exigencias que solicitan la intervención normativa de la pedagogía, para poder superarlas

¹²INEGI, estadísticas de PEA. Recuperado en: www.inegi.mx

¹³Covarrubias Flores, Ana Victoria, *op.cit.*

¹⁴Covarrubias Flores, Ana Victoria, *op.cit.*

*Materias perceptivas: aquellas que ejercitan la capacidad de sensibilización para aproximarse al entorno de la práctica del estudiante.

¹⁵ *Idem.*

Por ello el presente trabajo busca intervenir para atender esta situación que crece día con día, basándose en fundamentos teóricos como:

- La Pedagogía Laboral, basada en la pedagogía social, la cual se concibe como la ciencia pedagógica que estudia los problemas que el mundo del trabajo plantea a la educación y emite normas pedagógicas para su solución.¹⁶
- La Educación Permanente, como un proceso que busca obtener un desarrollo personal, social y profesional en el transcurso de la vida de los individuos con el fin de mejorar la calidad de vida tanto de éstos como de la colectividad¹⁷,
- Los objetivos de la Formación Laboral, la cual expresa que “las nuevas formas de trabajo, exigen diseños pedagógicos adecuados para el logro de mejores resultados en la formación humana y en la eficacia de las organizaciones y del conjunto de la humanidad”¹⁸, y,
- Las aportaciones de la Educación formal, de la No formal y la Informal, que siempre están presentes e interrelacionadas.

Y teniendo como *Objetivo general* el identificar, analizar y proponer posibles soluciones alternativas enfocadas a las necesidades de formación del pedagogo, en la Universidad Pedagógica Nacional.

Para lograrlo, la investigación se basó en los siguientes *objetivos particulares*:

- Investigar y analizar los conocimientos que debería tener un pedagogo para tener un desempeño eficaz en el Desarrollo de talento humano en una empresa.
- Analizar si el curriculum de la Licenciatura en Pedagogía de la Universidad Pedagógica Nacional dota a sus estudiantes de estos elementos.
- Analizar los contenidos curriculares de otras licenciaturas en Pedagogía o Ciencias de la Educación, que proporcionan a sus estudiantes dicho elementos.
- Definir el concepto: Pedagogía laboral.
- Indagar los orígenes y aplicación actual del concepto Pedagogía laboral.
- Definir y diferenciar los conceptos de Educación permanente y Educación formal, No formal e Informal
- Definir el concepto Formación *en el* trabajo

¹⁶ Cfr. Pineda, Pilar (coord.) (2002) *Pedagogía Laboral*. España: Ariel Educación, 305 p.

¹⁷ Cfr. Dave, R. H. (1979) *Fundamentos de la Educación Permanente*. Madrid: Santillana-Instituto de la UNESCO para la educación, 89

pp.

¹⁸ Vázquez, Gonzalo. *Formación Laboral*, p. 45. En: Sarramona, Jaume, [et al.] (1998) *Educación no formal*, Barcelona: Ariel, 237 pp.

- Ubicar, entre las funciones del pedagogo laboral en el mercado de trabajo, la intervención en la formación del personal, al interior de las diversas organizacionales empresariales o de otra índole, así como la administración y el desarrollo del talento humano en diversas organizaciones del sector privado o público.
- Averiguar cuál podría ser la demanda potencial de pedagogos y qué habilidades deberían tener desarrolladas.
 - ✓ Definir y diferenciar los conceptos de capacitación, desarrollo de capital y/o talento humano, así como formación en el centro de trabajo.
- Investigar cómo podría el pedagogo laboral, planificar estrategias formativas o de actualización del personal, de organizaciones públicas o privadas, haciendo uso de programas de educación permanente, formal, no formal e informal.
- Revisar los planes y programas de la Licenciatura en Pedagogía de la UPN, para verificar si favorecen o no la formación de Pedagogos laborales.
- Revisar los contenidos de asignaturas relacionadas con el ámbito de la Pedagogía laboral, en los programas de estudio de instituciones educativas nacionales e internacionales.
- Indagar en algunas organizaciones de los sectores públicos o privados en México cuáles serían las competencias profesionales que requerirían en los encargados de la formación, administración, capacitación y desarrollo del talento humano.

El elemento rector de este trabajo partió de la siguiente premisa:

La estructura curricular de la Licenciatura en Pedagogía Plan 1990 de la UPN puede enriquecerse con elementos formativos que favorezcan el ejercicio profesional de sus egresados como gestores de talento humano y pedagogos laborales

Con esta intención, se llevó cabo una investigación de tipo documental, abarcando libros, artículos de revistas especializadas, de revistas electrónicas, estudios críticos, ensayos, planes y programas de estudio de esta universidad como de otras instituciones que cuentan con la licenciatura en Pedagogía, estadísticas disponibles y/o elaboradas.

Como resultado final se propondrá una Especialización en Pedagogía Laboral que complemente los conocimientos requeridos en los pedagogos por los empleadores, que no son proporcionados por la formación académica, entendiendo que no todo plan de estudios puede abarcar cada una de las posibles áreas de intervención pedagógica.

Capítulo I

La pedagogía y el trabajo. Vinculo actual.

1.1 PEDAGOGÍA.

Entre las diversas definiciones de lo que es la pedagogía, se encuentran los primeros datos en el pensamiento educativo griego.¹⁹ La educación griega abarcaba dos niveles: primero, la educación en casa, impartida por un *pedagogo*, o sirviente que cuidaba y formaba al niño a su cargo, en lo moral, en el carácter y los valores. Segundo: la educación fuera de casa, asignada a un profesor que enseñaba lectura, escritura y la numeración.

La referencia etimológica en griego de pedagogía es: *pais*, niño y *ágo*, conducir o educar, que compuesta sería *paidogoguia*, arte de educar a los niños.²⁰

Sin embargo los alcances del término se han ido desarrollando al pasar el tiempo, ya no sólo se dirige a la formación de la niñez, Märs la señala en su libro *Introducción a la Pedagogía*, como “la ciencia de la conducción del hombre”²¹ refiriéndose a la educación permanente o la educación para la vida.

Para Durkheim la pedagogía, es “el cuerpo teórico que da cuenta de una acción social concreta: la educación”²². También se le describe como una ciencia que puede aplicar métodos adecuados para cada dimensión del fenómeno educativo, mostrando el carácter normativo que es señalado por Sarramona²³ como parte esencial de la Pedagogía.

Juárez al realizar un estudio sobre nociones de pedagogía enfocadas al progreso de autores como Comenio, Pestalozzi, Froëbel y Freinet, concluyo que son intentos fallidos de acercar al campo de las ciencias los conocimientos sobre educación, que solo muestran la incapacidad profesional de avanzar en esa dirección.

Sin embargo, la Pedagogía como disciplina ha tenido que trabajar junto con distintas ciencias, permitiendo que se abran campos emergentes, para lograr atender las necesidades en los ámbitos de la educación formal, informal, no formal, de la orientación

¹⁹ Abbagnano, Nicolas. [et al.] (2001) *Historia de la Pedagogía*. México: Fondo de Cultura Económica, pp. 37-46.

²⁰ *Diccionario de las ciencias de la educación*, (2003) Madrid: Santillana, p. 1486.

²¹ März, Fritz. (2001) *Introducción a la Pedagogía*. Salamanca: Sígueme, p. 81

²² Ovide Menin, Rosario (2001) *Pedagogía y Universidad. Currículum, didáctica y evaluación*. Argentina: Homosapiens, p.17

²³ Sarramona, Jaime. (1985) *¿Qué es la pedagogía?: una respuesta actual*. Barcelona: CEAC, p. 71

educativa, de la pedagogía social, la familiar, la ambiental, etcétera, problemas educativos de la sociedad actual.

También se ha considerado a la Pedagogía como parte de las Ciencias de la Educación²⁴, porque su objeto de estudio es el arte de enseñar, y a la vez hace adquirir conocimientos; por lo que refleja en un solo proceso: por un lado, la parte reflexiva de la disciplina, y por otro, la aplicación como ciencia normativa en el campo de acción.

La Pedagogía teoriza, estudia y toma partido en el fenómeno educativo. Luzuriaga²⁵, sostiene que responde a preguntas como: ¿qué es la educación?, ¿cómo debe realizarse la educación?, ¿cómo se ha formado la educación?, ¿cómo debe ser la educación?, mostrándola como un ciencia descriptiva, tecnológica, histórica y normativa respectivamente a cada pregunta.

Podríamos ahondar en cada una de ellas, sin embargo, el interés en este estudio remite a la intención normativa de la Pedagogía al responder a la pregunta ¿cómo debe ser la educación?, Luzuriaga plantea que “estudia a la educación como formación o estructuración del hombre según normas o fines determinados”²⁶. Flores retomado por Juárez²⁷ comento la diferencia cualitativa, entre instruir y educar, se encuentra en desarrollar cualidades como el análisis, la abstracción, el racionalismo, etcétera, cuando se logra este avance entonces, se dice que se está educando y no simplemente instruyendo.

En los últimos años, a partir de los noventa, tanto en el medio académico, como en el medio empresarial, se observa una atracción por temas ligados al Desarrollo de Talento Humano, con los cuales se busca desarrollar en cada persona su capacidad de análisis, abstracción y racionalismos, por medio de nuevos medios de aprendizajes.

A lo largo de la historia la educación ha sido aplicada en función de las necesidades sociales. Haciendo una revisión por la Pedagogía General podremos notar cómo se ha modificado a partir de la organización social y del sector productivo²⁸. Observemos el siguiente cuadro:

²⁴ Mialaret, Gastón. (1981) *Ciencias de la Educación*. España: Oikos-tau, s.a. Ediciones, p.9.

²⁵ Cfr. Luzuriaga, Lorenzo. (1984) *Pedagogía*. Bueno Aires: Lozada, 331 pp.

²⁶ Jacinto, Claudia, *Op. cit.* p.49.

²⁷ Juárez Hernández, Fernando. (2007) *Pedagogía: ¿Disciplina en extinción? Atinos y desatinos de un estatuto*. Sinaloa: Ediciones Pomares, UPN, p.140.

²⁸ Sarramona, Jaume. (1997) *Fundamentos de Educación*, Barcelona: CEAC, p.104.

1 Contextos de la Pedagogía

	Sector Productivo	Organización de trabajo	Educación /Formación	Objetivo (s) de la Educación
Edad de Piedra (x- 8.000 a. J.C.)	Caza Recolección	No existe.	Transmisión intuitiva.	Sobrevivencia.
Esparta	Agricultura Guerra	A cargo del Estado, jerarquizada.	Educación continua. Familia - Escuela - Actividades culturales.	Formación del hombre guerrero y voluntarioso con su pueblo.
Grecia	Manufactura, Comercio	Jerarquizada.	Educación Humana, impartida por la familia, las instituciones y la comunidad.	Formar al ciudadano en su carácter social, político, físico y espiritual.
Roma	Agropecuario, Agricultura, Manufactura, Comercio	Jerarquizado. El trabajo necesario y honroso.	Educación familiar. Formado en las costumbres.	Formar las virtudes (respeto devoción a los padres y divinidades, ánimo y valor, austeridad, seriedad, honor, dignidad, valor físico)
Feudalismo	Agropecuario, Manufactura y Comercio	Sistema piramidal, en la punta el Sr. Feudal.	Patrística, dependiente de los padres de la Iglesia.	Formación para la vida contemplativa, a cargo de la Iglesia Centrada en los monasterios.
Medieval	Agricultura, Artesanía, Minería y Comercio	Separación del trabajo agrícola y urbano. Maestros, oficiales y aprendices / Letrados y administradores / Nobles, comerciantes y prestamistas.	Formación inicial y continua del aprendiz y en la formación oficial por parte del maestro. 1ªParte: Patrística. 2ªParte: Educación clasista, retoman el <i>cuadrivium</i> y <i>Trivium</i> con sistema didáctico. 3ªParte: Nacen las Universidades (<i>lectio - disputatio</i>)	1ª Parte: Perfección Cristiana. 2ª Parte: Formación de caballeros y educación cultural. 3ª Parte: Principio de racionalismo.
Edad moderna	Agricultura, manufactura y comercio	Sistema mercantilista: el determinante de la posición social es la condición económica.	Se presentan innovaciones pedagógicas resaltando las inclinaciones hacia un método inductivo o deductivo. Se presenta la reforma educativa que pide una educación <i>universal, gratuita y obligatoria</i> . Elaboración de nuevos planes de estudio. Aparición de las primeras escuelas profesionales, debido al reconocimiento de la importancia en la formación profesional para el trabajo.	Responder a las necesidades estatales y de la sociedad.
Revolución Industrial	Agricultura, industria y comercio	Separación del capital y el trabajo. Producción masiva.	Abandono de la educación inicial. Aparición masiva de centros de formación externos e internos en la empresa. Surge la necesidad de acomodar la educación a las etapas del desarrollo humano (niño-adulto)	Responde a las necesidades de la Industria, a pesar de los esfuerzos de pedagogos de la época que buscaban una formación integral del sujeto.
Comunismo	Agricultura, industria y comercio	La producción a cargo de individuos asociados.	Formación politécnica, polivalente, práctica e integral.	Trabajo como eje de la educación.
Capitalismo	Agricultura, industria, comercio	Búsqueda de métodos funcionales, eficientes y eficaces.	Consolidación de la Formación Profesional, con contenidos técnicos y humanistas. Inicio de la formación continua, dentro y fuera de la empresa.	Educación general en la que se incluya formación para el trabajo (p. e. Universidades laborales en España)
Sociedad Tecnológica	Primario, secundario y Terciario	Modelos orgánicos frente a los mecánicos. Estructuras organizativas funcionales y flexibles. Desmasificación y diversificación de la producción. Globalización de la economía.	Formación profesional inicial y continua, formal y no formal como herramienta para afrontar la complejidad del cambio.	Responder a las necesidades económicas del mercado laboral y las sociales.

Cuadro 1. Información recopilada de: Sarramona Jaume. (1997) *Fundamentos de la Educación*. Barcelona. CEAC, 374P. ; Pineda Pilar, (coord.) (2002) *Pedagogía Laboral*, España, Ariel Educación, 305 pp.

La educación ha estado presente en toda la existencia del hombre, para ayudarlo a enfrentar diversas situaciones. Desde la antigüedad, época en la que se formaba en habilidades militares, artesanales, comerciales, hasta la sociedad actual, donde se busca que la formación sea satisfactoria para el desarrollo personal, social, económico, y laboral de los sujetos en el seno de una sociedad más organizada.

La educación siempre ha buscado seguir desarrollándose, para avanzar hacia perspectivas modernas, hoy en día se perciben dos necesidades que buscan ser resueltas por la educación, la primera es crear y aplicar políticas educativas que logren la equidad en el acceso a la educación para fortalecer la fuerza productiva nacional, y la segunda es formar a las personas a través del sistema educativo con la finalidad de que puedan responder ante las venideras necesidades del mercado laboral.

Es en este escenario en donde el pedagogo puede contribuir a resolver los problemas de adaptación educación-empleo y elaborar proyectos que desarrollen en el personal la capacidad de enfrentarse a las nuevas modalidades de trabajo²⁹. Y en lo escolar, facilitaría a cada persona conocer sus propias habilidades que puede aplicar a distintas actividades laborales.

En el primer caso, la Formación Laboral es una estrategia para que las personas puedan mantener sus habilidades y desarrollen otras que le permitan crecer profesionalmente, y habrá que reconocer que la empresa también crecerá por estar relacionadas.³⁰Y a través de reformas escolares enfocadas a fortalecer las habilidades de cada persona, se podrá resolver la adaptación a situaciones futuras.

Para ubicar el grado de relación que existe, entre la formación escolar y las actividades laborales, es necesario definir la concepción de Trabajo y su relación con la educación, más allá del trabajo como una de sus finalidades.

²⁹ Cfr. Covarrubias Flores, Ana Victoria *op.cit.*

³⁰ Pereda Marín, Santiago, Año 1999 Vol. 10, n° 1 "El entorno empresarial. La empresa, su organización y funcionamiento". Revista Complutense de Educación, pp.15-35.

1.2 EL TRABAJO Y LA EDUCACIÓN.

La noción de trabajo es un concepto utilizado frecuentemente en ambientes económicos y sociales, en donde de manera general se le conoce como una actividad humana productora de bienes y servicios, que permite la satisfacción de necesidades. Siendo así un factor primario de la producción³¹.

Pineda lo vincula con tres visiones: la sociológica, la pedagógica y la antropológica, las cuales se concuerda con revisar por concretizar otros puntos de vista:

- La visión sociológica que estudia el trabajo como una *realidad social* que interacciona con el resto de fenómenos sociales.
- La visión pedagógica la cual considera el trabajo en doble sentido, como *finalidad* de la educación y como medio de educación para el *enriquecimiento personal*.
- La visión antropológica que analiza el trabajo desde su carácter exclusivamente humano, y lo concibe como aquella actividad que permite *definir al ser humano* como tal y perfeccionarlo.³²

Las visiones anteriores buscan fortalecer en cada persona su desarrollo en lo individual, lo familiar y lo social; la idea de un desarrollo individual del sujeto va encaminada a reflejar resultados en la sociedad, porque es un sistema interdependiente.

De modo que la adaptación de la población a los cambios de la economía en desarrollo, se vuelve una necesidad social primordial. Montero menciona que el hombre que la educación debe formar no es el hombre tal como la naturaleza lo ha creado, sino como la sociedad y la economía quiere que sea.³³

Al dejarle la responsabilidad a la educación formal, se retrasaría la solución, por eso en México se ha prestado más atención a un proceso educativo no formal, como lo es la capacitación, para cumplir el objetivo general planteado en el Acuerdo³⁴ que establece las Reglas de Operación e Indicadores de Evaluación y Gestión del Programa de Apoyo a la Capacitación, donde se manifiesta que fomentar la promoción de actividades de capacitación, es un medio para procurar el bienestar y el bien ser del personal.

³¹ **Trabajo:** Diccionario de las Ciencias de la Educación (2003) Madrid: Santillana, p.1360.

³² Pineda, Pilar, (coord.) (2002) *op.cit.*, p 27.

³³ Montero Higuera, Ma. Enriqueta, *La educación en México ante la Sociedad del Conocimiento*. Consultado en: <http://www.gestiopolis.com/canales8/eco/educacion-en-mexico-ante-la-sociedad-del-conocimiento.htm>

³⁴ Diario Oficial de la Federación, 21 de abril del 2004 Acuerdo mediante el cual se establecen las Reglas de Operación e Indicadores de Evaluación y Gestión del Programa de Apoyo a la Capacitación, Consultado en: <http://vlex.com.mx/vid/indicadores-evaluacion-gestion-capacitacion-28090328>

El trabajo no sólo es un concepto económico más, se trata de un fenómeno social que tiene repercusiones al nivel de la población y principalmente influye en la superación integral de cada persona.

El vínculo entre el sistema económico y el sistema educativo, al buscar el desarrollo y la cualificación* de las personas, puede ser visto de dos maneras: La *primera* es que una de las finalidades de la educación es preparar a las personas para que ejerzan una profesión; la *segunda* es, que la educación debe buscar e intervenir con soluciones que logren que el profesional conozca y pueda desarrollar sus habilidades, por medio de distintos procesos de formación *para* o *en* el empleo.

El proceso que pertenece directamente a la educación formal es la formación *para* el empleo, en el cual se prepara al individuo para buscar un lugar dentro del mercado de trabajo, sin embargo, por la variabilidad en las formas de organización del trabajo la preparación en su estructura se va atrasando.

Actualmente el mercado laboral solicita que las personas sean hábiles en el manejo de abstracciones, resistir la carga mental de trabajo, resolver problemas, tomar decisiones, trabajar en equipo, comunicarse, relacionarse y compartir conocimientos con sus compañeros, adquirir y aplicar conocimientos transversalmente, adaptarse a las nuevas necesidades del mercado laboral,³⁵ entre otras habilidades.

Debido al constante cambio del mercado laboral, la preparación para el trabajo impartida en la escuela, se ve restringida, debido a que se requieren modificaciones constantes del currículum, y a pesar de ello no se alcanzarían los requerimientos cuando los alumnos terminen su preparación académica.

La formación profesional ha evolucionado históricamente, desde una concepción utilitarista ocupacional basada en el aprendizaje de las aptitudes básicas de los oficios hasta una formación mayormente basada en los “por qué” del oficio.³⁶

* Covarrubias entiende por *cualificación*, la síntesis de factores cognitivos, psicomotrices y psicosociales necesarios para desempeñar una actividad o grupo de actividades determinadas (puesto de trabajo) con los condicionamientos tecnológicos, organizativos, sociales y motivacionales que implican esas actividades, Covarrubias Flores, Ana Victoria *Tiempos de Globalización: la importancia de la pedagogía en la empresa*. Recuperado el 09 de abril de 2008, en: *La Tarea*. <http://www.latarea.com.mx/articu/articu45/covarr45.htm>.

³⁵Lope Peña, Andreu [et. al.] (coord.). (2002) *¿Sirve la formación para el empleo?* España: Consejo Económico Social; Group d'Estudis Sociològics sobre la vida Quotidiana i el Treball "Colección Estudios", p. 31.

³⁶ Oriol Homs i Ferret, "*La formación en la sociedad del conocimiento*", Gipuzkoa2020 – Reto 2: Educación. Consultado en: http://www.gipuzkoa.net/g2020/docum/G2020-Educacion-Homs_2_es.pdf

Buscando que no se cuente con una formación basado en conocimientos especializado y limitado a tareas específicas³⁷, sino un conocimiento que les permita conocer, desarrollar y aplicar sus habilidades, enfocadas a las necesidades del trabajo.

Permitiendo un mayor desarrollo de competencias y habilidades para acceder al conocimiento, además de la posibilidad de obtener salarios más altos, defenderse en períodos de inestabilidad laboral, porque serían más capaces de adaptarse.³⁸

Un elemento que no podemos pasar por alto para la conservación del puesto de trabajo, para el acceso a uno mejor o para la adaptación, es la Formación en el Trabajo³⁹, la cual busca que las personas cuenten con una preparación que les permita asumir importantes responsabilidades y/o intervenir en el trabajo de acuerdo a las exigencias del puesto de trabajo.

Ambas necesidades de *formación para y en el trabajo* involucran a la educación, para hacer posible la actualización de los profesionales, la potenciación de sus habilidades y el desarrollo constante de la organización en un entorno cambiante.⁴⁰ Por lo que emerge una pedagogía preocupada por relacionar la educación con el mundo del trabajo.

1.3 PEDAGOGÍA LABORAL

Gonzalo Vázquez, advierte la demanda de profesionales con especialidad pedagógica para “atender funciones de formación en el mundo de la empresa, así como para participar en proyectos de desarrollo integrado que incluyen la dimensión de la mejora de la competencia para el trabajo”⁴¹

Aunque las asignaturas de Pedagogía Social y Pedagogía Laboral, no han sido respaldadas de forma clara en la formación del pedagogo, ciertas reformas en las universidades, y en específico, aquellas que imparten la licenciatura en Pedagogía en España, por dar un ejemplo, han reformulado los planes de estudio, para lograr ofertar perfiles profesionales actuales, como Pedagogía Social y Pedagogía Laboral.⁴²

³⁷ Lope Peña, Andreu [et. al.], *op. cit.*, p. 31.

³⁸ Jacinto, Claudia (coord.), *op. cit.* p., 47.

³⁹ Lope Peña, Andreu [et. al.], *op. cit.*, p. 17.

⁴⁰ Pineda, Pilar, (2002) *op. cit.*, p. 30.

⁴¹ Gonzalo, Vázquez. *La educación no formal y otros conceptos próximos*. En: Sarramona, Jaume, [et al.] (1998) *op. cit.*, p. 47.

⁴² Cfr. Camps, Misericordia. “Las titulaciones de Pedagogía y Educación Social en las Universidades españolas: planes de estudio y salidas profesionales”. Consultado en: <http://www.ucm.es/info/the/eees/lastitul.pdf>

Actualmente existen asignaturas optativas en el nivel de licenciatura y, en postgrado, especializaciones con el título de “Pedagogía Laboral”, las cuales se desprenden de la Teoría de la Educación, donde se trata de especializar o introducir al pedagogo en el ámbito laboral.

Estas asignaturas buscan que el pedagogo, dentro de la organización empresarial, donde lleven a cabo su labor pedagógica, sea capaz de diseñar, llevar a la práctica y evaluar programas de formación para el personal de la empresa, en afinidad con la necesidad de ambas partes.

Por ejemplo, la Universidad de Santiago de Compostela, en España, se ofrece la materia de Pedagogía Laboral, con el objetivo general de relacionar aquellos elementos que, desde un enfoque pedagógico, son importantes para comprender la relación entre la educación y el mundo laboral; así como los siguientes objetivos específicos:

1. Conocimiento y manejo conceptual de los términos y teorías relacionadas con la Pedagogía Laboral.
2. Estudio de la relación entre el mundo del trabajo y las instituciones educativas.
3. Conocimiento de los modelos pedagógicos orientados a la formación continua y el aprendizaje permanente.
4. Exploración de los diversos modelos prácticos para la formación en el ámbito de las instituciones productivas.
5. Capacitación en la elaboración de planes de formación en las organizaciones (empresas, instituciones productivas)
6. Aproximación a las experiencias aplicación de la Pedagogía en el ámbito laboral (reciclaje, formación continua, innovación)⁴³

En el caso mexicano, la licenciatura en Pedagogía ofrecida por la Universidad Iberoamericana (ver **anexo 2**), incluye en sus planes de estudio materias como: Formación en las organizaciones, Capital humano en las organizaciones, Diseño instruccional, Gestión de organizaciones de la sociedad civil, Desarrollo organizacional y calidad de vida, Diseño de programas de capacitación, agregadas con la finalidad de que los egresados puedan desarrollarse profesionalmente, en el diseño, formación y evaluación de recursos humanos, a través de la aplicación de procesos educativos innovadores, en organizaciones escolares, empresariales y del sector público.⁴⁴

⁴³ Universidad de Santiago de Compostela, Plan de estudios, en: http://www.usc.es/estaticos/conectate/conectate_programas/981/13959_1.htm

⁴⁴ Universidad Iberoamericana, Plan de estudios Pedagogía. Consultado en: <http://www.uia.mx/web/site/tplNivel2.php?menu=adAspirantes&seccion=LPedagogia>

De manera similar, la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) dentro de la Facultad de Filosofía y Letras comparando con la misma carrera (Ver anexo 3), a pesar de manejar el plan de estudios 1966, éste se ha modificado de tal manera que incorpora y aplica a la formación de sus estudiantes⁴⁵, áreas como: Psicopedagogía, Socio pedagogía, Didáctica, Organización Escolar y Filosofía e Historia de la Educación, algunas de las asignaturas que fomentan la preparación del pedagogo laboral, son: Investigación, Organización educativa, Didáctica, Psicología social, Psicología del aprendizaje y la motivación, Teoría práctica relaciones humanas, Evaluaciones y acciones y programas educativos, Didáctica y práctica de la especialidad, Metodología de dirección y ajustes del aprendizaje, Planeación educativa, Estadística Aplicada a la Educación, entre otras. Contemplando en su plan de estudio que sus egresados puedan desarrollarse en áreas de capacitación en las empresas⁴⁶.

En la misma licenciatura brindada por la Universidad Tecnológica de México (UNITEC) (Ver Anexo 4), se retoman contenidos conceptuales referentes a la formación laboral y Desarrollo de Capital Humano, con los cuales unifican la parte educativa, con la administración y la investigación. Para muestra de esto, parte del plan de estudios está compuesta de asignaturas como: Procesos grupales de enseñanza, Estrategias de enseñanza aprendizaje, Psicopedagogía, Adultez y senectud, Inserción laboral y calidad profesional, Andragogía, Teoría curricular, Diseño de ambientes de aprendizaje, Organización y administración del capital humano, Habilidades administrativas y gerenciales, Capacitación y administración del capital humano, Desarrollo humano en negociación estratégica, Diseño y evaluación curricular, Gestión y consultoría empresarial, Educación basada en competencias, etcétera.⁴⁷

Estos planes de formación no sólo buscan ligar los conocimientos a la experiencia, sino también conocer el mundo del trabajo en relación con la realización profesional y satisfacción laboral de cada estudiante, para enriquecerlo.⁴⁸

En México, las necesidades del área de Recursos Humanos, en particular, Capacitación se ha querido solucionar con varios profesionales relacionados o no, con el

⁴⁵ Díaz Barriga, Ángel, (1994) *El contenido del Plan de estudios de Pedagogía: Análisis de los programas de asignatura* México: Cuadernos del CESU, p. 9.

⁴⁶ Universidad Nacional Autónoma de México, Licenciatura en Pedagogía, Facultad de Filosofía y Letras. Consultado en: http://www.filos.unam.mx/LICENCIATURA/Pedagogia/contenido/menu_bk.htm

⁴⁷ UNITEC, Licenciatura en Pedagogía, Consultado, en: <http://www.eva.com.mx/licenciaturas/pedagogia/pedagogia.htm>

⁴⁸ Cfr. *Guía Docente. Pedagogía Laboral*. Consultado en: http://www.uv.es/filoeducpie/asignaturas/gd.pedagogialaboral_2es.pdf

ámbito educativo, en lugar de un profesional de la educación que solucione los problemas de formación, de acuerdo a la detección de necesidades identificadas en cada institución⁴⁹

Esto sucede por la carencia de una formación académica que permita al profesional de la educación colaborar en la vinculación de dos realidades independientes el mundo de la educación y el mundo del trabajo.⁵⁰

Históricamente siempre han estado relacionadas, desde la denominada Edad de piedra, donde el trabajo humano consistía en la caza y la recolección, mediante conocimientos transmitidos por imitación, hasta llegar a la sociedad actual donde la Formación inicial y continua formal y la no formal, buscan integrar a las personas al trabajo, dotándolos de herramientas para afrontar los cambios derivados del avance de las nuevas tecnologías.

La formación continua formal y no formal se basa en tres conceptos básicos:

Educación: Proceso general y de larga duración orientado a mejorar las capacidades de la persona para asimilar y desarrollar conocimientos, técnicas y valores.

Formación: Proceso sistemático y planificado orientado a desarrollar los conocimientos, las habilidades y las actitudes a través de la experiencia de aprendizaje y conseguir la actuación adecuada en una actividad.

Desarrollo: Preparación de las personas para que puedan avanzar con la organización a medida de que esta cambia, crece y se desarrolla; dicha preparación se da, incrementando sus capacidades y talentos a través del aprendizaje.⁵¹

Estos conceptos se relacionan con el objeto de estudio de la Pedagogía Laboral que es estudiar las relaciones entre el mundo del trabajo y de la educación, cumpliendo una función normativa donde plantea y busca medidas pedagógicas para solucionar los problemas y las aplica en distintos procesos de formación.

Los campos de estudio se dividen en tres contextos cuyo eje fundamental es la formación, éstos son:

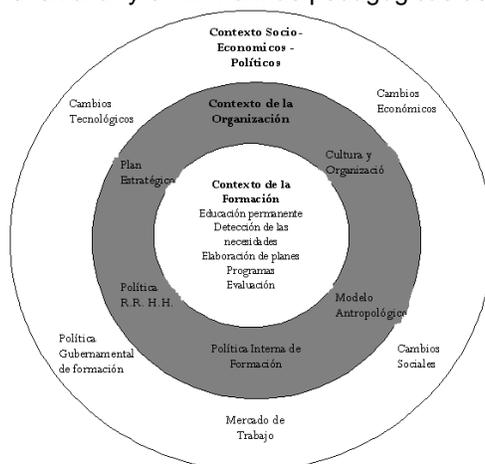
- El contexto socioeconómico y político: El cual estudia la intervención de los cambios tecnológicos, económicos, sociales, organizativos, el mercado de trabajo y la política de formación, que afecta a los procesos de formación.

⁴⁹ Covarrubias Flores, Ana Victoria. *Op. cit.*

⁵⁰ Pineda, Pilar (coord.) (2002), *Op. cit.*, p. 29.

⁵¹ *Idem.*

- El contexto de la organización: Integrado por características propias de cada organización, desde su modelo antropológico, la cultura organizacional, su plan estratégico, política de Recursos Humanos. Y su política interna de formación, para orientarla de acuerdo a los objetivos de la organización.
- El contexto de la formación: En este se encuentran los elementos teóricos que permiten llevar a cabo la formación, es decir, en el se toman en cuenta la educación permanente, junto con la detección de necesidades y la elaboración de planes y programas de evaluación que permitirá un análisis detallado para reflexionar y emitir normas pedagógicas de solución.⁵²



Fuente: Pineda, Pilar, (coord.) (2002) *Pedagogía Laboral*. Barcelona, Ariel, p. 39.

1.4 LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO Y LAS NECESIDADES EDUCATIVAS EN LAS EMPRESAS.

El concepto de “sociedad del conocimiento” o “*knowledge society*” surgió a finales de los años 90; en algunos ámbitos se le usa como sinónimo de sociedad de la información, sin embargo es más compleja aún.

Se entiende por “sociedad de la información” aquella que se caracteriza por estar centrada en las tecnologías digitales de información y comunicación vinculadas con una estructura social en “red” en los diferentes aspectos de la vida y la influencia que tiene en la misma, pero, el tener acceso a la información no implica construir el conocimiento y, mucho menos, crear la capacidad para resolver un problema concreto.⁵³

⁵² Cfr. Pineda Pilar, (coord.) (2002), *op.cit.*

⁵³ Cfr. Guillén Niemeyer, Benito. “*Pensamiento Heurístico para la sociedad del conocimiento.*” Consultado en: 27

Actualmente el conocimiento ya no sólo es una producción cognitiva, ahora tiene un lugar central en el progreso de los países y en el bienestar social; el desarrollo de los países depende ahora de la capacidad de la sociedad para utilizar el conocimiento y adaptarse a las nuevas exigencias.

La sociedad del conocimiento es reconocida por su capacidad para generar, apropiarse y utilizar el conocimiento a favor de las necesidades de desarrollo y así construir el futuro, convirtiendo la producción y transferencia del conocimiento en herramienta de la sociedad para mejorar los estándares de vida de todos⁵⁴.

En ella, la formación en las empresas es la clave para facilitar la adaptación de las personas a los cambios en su empleo, ya que se requiere de preparación para poder manejar las nuevas tecnologías, tomar decisiones, desarrollar su creatividad, motivar al trabajo, etcétera. Jover⁵⁵, menciona que se requieren nuevos conocimientos y competencias, como la capacidad de interpretar y anticiparse, habilidad para operar la abstracción, entre otras.

Para responder a las nuevas demandas laborales se requiere la participación de la Pedagogía Laboral, para estudiar los problemas educativos que se presentan en las empresas y dar soluciones que impliquen acciones pedagógicas. La formación laboral en las empresas, se crea para cubrir las necesidades que surgen en el contexto productivo; en la mayoría de los casos se desarrollan a través de planes agrupados en los que participan las pequeñas y medianas empresas.

Fernández⁵⁶ menciona que en las grandes empresas los departamentos de Recursos Humanos, aparte de controlar la nómina, el personal y la selección del mismo, cuenta con un área en el que se le da atención a la formación laboral, donde se presentan los contrincantes del campo laboral del pedagogo, ya que dichas áreas se ven ocupadas por psicólogos, administradores, comunicólogos, entre otros profesionistas

<http://www.paedagogium.com/Articulos/01.html>

⁵⁴ Alvarado Tovar, Patricia Esperanza. "De la sociedad de la información a la sociedad del conocimiento." Consultado, en: <http://www.paedagogium.com/Articulos/05.html>

⁵⁵ Cfr. Jover, Daniel. (1999) *La formación ocupacional. Para la inserción, la educación permanente y el desarrollo local*. Madrid: Editorial Popular, pp.247.

⁵⁶ Fernández, Alfredo L. "La práctica profesional de la pedagogía", Publicaciones ANUIES, Consultado en: http://www.anui.es/servicios/p_anui.es/publicaciones/revsup/res072/txt4.htm

La intervención del pedagogo incluye el diseño, el desarrollo, la implementación y la evaluación de planes y programas, así como diversas acciones de formación, además de cumplir con funciones como:

- El análisis y evaluación de necesidades de formación.
- La planificación, diseño, organización y gestión de programas de formación.
- La orientación e inserción socio-laboral.
- La gestión y acompañamiento de la formación (Gestores de formación, tutores de formación en empresa, programas de prácticas, auditores del sistema formativo...)
- La formación de formadores.
- La evaluación y auditorias de calidad.
- Los itinerarios y planes de desarrollo profesional en la empresa.
- La evaluación del desempeño.
- La acreditación y reconocimiento de competencias.
- Los indicadores de calidad de la formación.⁵⁷

La participación del pedagogo en las empresas, en cuanto a la formación ocupacional, debe aplicarse de manera activa y eficaz, siempre y cuando, se le proporcionen conocimientos básicos acerca del tema, además de relacionarlo con conceptos sobre el talento humano.

1.5 Desarrollo del Talento Humano.

El definir la palabra talento, es hablar de dotes intelectuales, como ingenio, capacidad, prudencia, etcétera, sin embargo, el interés de este apartado es conocer cómo se busca la aplicación de estas habilidades en mundo del trabajo.

Cada puesto de trabajo tiene necesidades que dependen de las diferentes empresas y mercados, por lo que, es necesario ubicar personal competente y con voluntad de poner en práctica sus capacidades.

En esta tarea, es fundamental que no se piense en el personal, sólo como un recurso humano, o como lo llama Chiavenato un sujeto pasivo de la acción organizacional⁵⁸; más bien, como una persona al máximo rendimiento, considerándolo, principalmente, como un ser humano, como un activador inteligente y como socio de la organización.

⁵⁷ Camps, Misericordia [et. al.] (2003), *op.cit.*

⁵⁸ Chiavenato, Idalberto, (2002) *Gestión del Talento Humano* Bogotá: Mc Graw Hill Interamericana, p. 8.

El siguiente párrafo que retoma Alles, de Pilar Jerico en su obra titulada “Gestión del Talento”, ejemplifica que la suma de las capacidades con el compromiso y la acción, determinan el talento individual, acorde al “puedo”, “quiero”, “actuó”.

“Si el profesional tiene compromiso y actúa, pero no dispone de las capacidades necesarias, no alcanzará los resultados aunque haya tenido buenas intenciones. Si por el contrario, dispone de capacidades y actúa en el momento, pero no se compromete con el proyecto, puede que alcance resultados. El único inconveniente es que su falta de motivación le impedirá innovar o proponer cosas más allá de las impuestas por su jefe. Si, por el contrario. El profesional tiene capacidades y compromiso, pero cuando actúa ya ha pasado el momento, tampoco obtendrá los resultados deseados por la sencilla razón de que alguno se le ha podido adelantar.”⁵⁹

Lo anterior manifiesta que para lograr el desempeño eficaz del personal es necesaria la intervención de la motivación, la capacidad y el compromiso, por lo que la Gestión del Talento Humano busca como objetivo particular, que beneficie tanto al empleador como al personal.

Los objetivos de la Gestión del Talento Humano pueden resumirse en cinco:

1. Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión.
2. Proporcionar competitividad a la organización
3. Suministrar a la organización personal bien motivado y preparado.
4. Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción del personal en el trabajo.
5. Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.

Para poder llegar a estos objetivos se necesita en la empresa un área, que dependiendo de la filosofía y de los objetivos de la empresa, se denomine: recursos humanos, departamento de personal, desarrollo de talento humano, capital humano, capital intelectual, etcétera

Cualquiera que sea el nombre, es necesaria la intervención educativa, enfocándose a la adquisición y/o desarrollo de nuevas habilidades, capacidades o conocimientos y la motivación para lograr los objetivos de la empresa.

⁵⁹ Alles, Martha. (2005) *Desarrollo del talento humano. Basado en competencias* Buenos Aires: Garnica, p. 31.

1.6 NECESIDAD DE UNA PEDAGOGÍA LABORAL EN EL MÉXICO ACTUAL.

En el contexto laboral en el que estamos inmersos es comprensible que las empresas mexicanas tengan necesidades educativas, en cuanto a la continuidad de la formación laboral del personal, debido a los avances del conocimiento científico y tecnológico, que abren nuevas posibilidades de conocimiento y de aplicación a la vida.⁶⁰

Además requieren que el personal tenga habilidades de comunicación, liderazgo, resolución de problemas, toma de decisiones, adaptación, cooperación, flexibilidad, trabajo en equipo, etcétera⁶¹

Por ello, adquieren importancia los procesos de formación laboral, en cualquiera de sus estilos, ya sea capacitación, entrenamiento, adiestramiento, training, management, coaching. (Cuyos conceptos se amplían en el capítulo cuatro)

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS) junto con la Secretaria de Educación Pública, tiene encargada la tarea de “promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en el trabajo y realizar investigaciones, presentar asesoría e impartir cursos de capacitación para incrementar la eficiencia en el trabajo, requerida por los sectores productivos del país”⁶². Esto a nivel de las organizaciones gubernamentales y algunas legislaciones a empresas privadas

La Ingeniera Gabriela Mercado, menciona que la formación laboral en México debe de ser tomada seriamente debido a que los cambios en las condiciones tanto internas como externas del país implican que una organización realice los ajustes necesarios para adaptarse rápidamente.⁶³

Por lo que se debe promover que la formación laboral en México sea planeada, programada y continua. No se debe pensar en la formación laboral exclusivamente para personal *nuevo* que en un primer plano no conoce la empresa o las actividades que va a desarrollar en el puesto. Es importante, también, tomar en cuenta la formación laboral para mejorar y actualizar las actividades del personal y buscar minimizar los errores en la práctica de los mismos, que tienen mayor tiempo en la empresa.⁶⁴

⁶⁰ Covarrubias Flores, Ana Victoria, *op. cit.*

⁶¹ Espíndola, Martha, “La educación superior como factor clave para el desarrollo de la competitividad y la innovación. ¿qué profesional debe contribuir a formar?” Consultado en: <http://www.ucp.edu.ar/conexiones/doc/laeducacionsup.pdf>

⁶² Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Artº 20.

⁶³ Mercado, Gabriela. “La capacitación en México: un proceso continuo para mejorar la eficiencia en el trabajo”. Consultado en: http://www.capacitacionfacil.com.mx/articulos/capacitacion_en_mexico.html

⁶⁴ *Ibíd*

Sin embargo, estos procesos a veces carecen de la dirección que les permita tomar en cuenta que se trabaja con personas con diferentes habilidades, teniendo que trabajar con la motivación para lograr que la persona se interese por aprender logrando así, el éxito de su propia formación⁶⁵, y si se emplean las técnicas adecuadas, además de hacerles ver los beneficios propios en su actividad diaria y en su futuro laboral, se permitirá un cambio de actitud hacia la formación.⁶⁶

⁶⁵ Pineda, Pilar (coord.) (2002), *op. cit.* p. 253 - 259

⁶⁶ Mercado, Gabriela, *op. cit.*

Capítulo II

La educación y sus contextos.

Para iniciar este capítulo, es necesario hablar sobre la noción de lo que es el contexto de educación, puede confundirse con solo un espacio físico como el aula, el patio o un centro de reunión donde se desarrolla alguna actividad de aprendizaje.

También habrá que tomar en cuenta la interactividad entre profesor-alumno-contenidos. Así como cuatro aspectos presentes tanto en la educación formal, en la informal y la no formal, que son:

- ✓ Duración: A lo largo de qué periodo (s) de tiempo se organiza la educación.
- ✓ Universalidad: A quiénes llega o repercute la educación.
- ✓ Institución: Organización donde se organiza y se lleva a cabo la educación.
- ✓ Estructuración: Cómo se programa, estructura y jerarquiza el aprendizaje.⁶⁷

Conforme a estas características se desarrollan las diferencias y las interrelaciones que existen entre la educación formal, informal y no formal, con la finalidad de mostrar el trabajo colaborativo que tiene uno con el otro y como puede fortalecer la formación en el trabajo, de quienes así lo requieran.

2.1 EDUCACIÓN FORMAL.

Para Mauri y Badia la Educación Formal se caracteriza “por la planificación y desarrollo sistemático y reglado de un conjunto de prácticas educativas específicas por parte de la sociedad con la finalidad última de facilitar el desarrollo personal y la integración social de aquellos a quienes intencionadamente se dirige la actuación de educar.”⁶⁸

Un ejemplo claro es el contexto escolar, allí seleccionan y organizan los saberes culturales que se necesitan enseñar; son impartidos por un educador, que funciona como mediador entre esos saberes y la actividad del aprendiz para apropiarse de ellos.

Para otros autores como Vázquez, la Educación formal es naturalmente, el ‘sistema educativo’, siendo, la figura institucional, organizado, estructurado, que se extiende desde los primeros años de la escuela primaria hasta los últimos años de la universidad⁶⁹

⁶⁷ Vázquez, Gonzalo, *La educación no formal y otros conceptos próximos*. En: Sarramona Jaume, [et al.] (1998), *op.cit.* pp. 12 -13

⁶⁸ Mauri Majós [et al.] (coord.) (2004), *op. cit.*, p. 47.

⁶⁹ Vázquez, Gonzalo, *La educación no formal y otros conceptos próximos*. En: Sarramona Jaume, [et al.] (1998), *op.cit.*, *ibídem*.

En México, el sistema educativo abarca 12 años de Educación Básica, 3 años de Educación Media Superior o Técnica y 3 ó 4 años de Educación Superior, en su caso; ampliándose una extensión hacia la formación para el trabajo, y a tres clases de educación específica: inicial, especial y para adultos⁷⁰.

Es dirigida universalmente a hombres y mujeres, que cumplan con las edades y ciertas capacidades requeridas para cada nivel educativo.

Debido a que es totalmente institucionalizada, es la única que se imparte en una institución específica, y su estructura denota jerarquización, organización al estar acomodados por niveles.

Sus objetivos son controlados por la sociedad, ya que emergen teniendo en cuenta el modelo de producción, la estructura sociocultural, papel del conocimiento y los valores sociales relevantes.

Por ejemplo, en lo que hoy conocemos como la sociedad del conocimiento, surgen necesidades de formación distintas a las que en años anteriores existían, debido a que los miembros de la sociedad, sean jóvenes o adultos, se notan endebletes ante los nuevos accesos al conocimiento, a la cultura y el dominio de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.⁷¹

Se logran diferenciar debido a su carácter obligatorio y por la responsabilidad que tiene con la sociedad, de promover el desarrollo personal y el de sus capacidades, guiados por el interés de generar una sociedad que puede resolver problemas actuales.

A partir de las finalidades de los tipos de educación se desarrolla la intención educativa del contexto, es decir, la dimensión esencial, en la que se define su modo de actuar o su intencionalidad, para lograr sus objetivos principales.⁷²

Pueden basar su práctica en un discurso y una forma de generar información diferente, para conseguir que los alumnos logren los objetivos, y se pueden desarrollar materiales educativos de ayuda según sean necesarios.

A pesar de la estructuración y organización que se le da a la Educación Formal, de acuerdo a sus objetivos, éstos pueden verse afectados positiva o negativamente, debido al contexto externo a la institución educativa u organizada, parte que se explica en el siguiente apartado.

⁷⁰ SEP Descripción de Servicios educativos. Consultado en: www.cosdac.sems.gob.mx/descarga_archivo2.PHP?...DescripciondeServiciosEducativos

⁷¹ Mauri Majós, *op. cit.* p. 49.

⁷² *Cfr.* Mauri Majós [et al.] (coord.) (2004) *op.cit.*

2.2 EDUCACIÓN INFORMAL.

El concepto Educación Informal se refiere a todos los procesos que ejercen influencia en la vida de las personas, sin tener un carácter explícito u organización educativa, se puede ejemplificar con la influencia de la familia, amigos, publicidad, televisión, viajes, etcétera.⁷³ Colom la describe así:

“Diríamos que es una educación etérea, con influencias desconocidas pero que el propio ambiente, el vivir cotidiano, el contacto con la gente, o el desarrollo de actividades que nada tienen que ver con la educación, aportan sin embargo, procesos de aprendizaje útiles para desarrollar con mayor eficacia nuestra vida. Podríamos decir pues que la «educación informal» es lo «desconocido pedagógico», de tal manera que si llegáramos a saber cómo se influye informalmente en la formación de las personas, dejaría de existir la educación informal pues al conocer su forma de actuación podría aplicarse en los ámbitos formales y no formales de la educación.”⁷⁴

Se caracteriza por ser un proceso que dura a lo largo de toda la vida, donde las personas adquieren y acumulan conocimientos, habilidades, actitudes y modos de razonamiento, mediante la experiencia diaria y su relación con el ambiente.⁷⁵

En el contexto informal, no existe un reconocimiento social hacia el agente educador ya que no presenta un atributo especial y expuesto a los demás.

No cumple objetivos, ni finalidades concretas, pedagógicamente, se puede decir que, se desconoce su forma educativa, ya que resultan ser desconocidos u ocultos a la estructuración que se da en un contexto de educación formal⁷⁶

Afecta a todas las personas que interactúan con otros miembros de la sociedad, ambientes, sensaciones, experiencias, etcétera., a lo largo de la vida ya que los seres humanos tenemos la capacidad de adquirir y acumular aprendizajes.

Es la menos institucional, está ligada a la emotividad, carece de estructuración⁷⁷, específicamente no cuenta con estas características ya que puede presentarse en la familia, en la calle, en el lugar de trabajo, en un parque, etcétera.

Sin embargo afecta el proceso de aprendizaje, debido a su carácter emocional, y vivencial, puede apoyar o alterar lo aprendido en la institución escolar. Como ya mencionó Colom, es el “desconocido pedagógico”.

⁷³ Lamata Cotanda [et al.] (Coord.) (2003) *La construcción de procesos formativos en educación no formal* Madrid: Narcea, p. 46.

⁷⁴ Colom Cañelas, Antonio J. Año 2005 núm.338, “Continuidad y completariedad entre la educación formal y no formal” (2005). Revista de educación, p. 12.

⁷⁵ Sarramona Jaume [et al.], (1998) *op. cit.*, p. 12.

⁷⁶ Cfr. Trilla Bernet, Jaime. (1986) *La educación informal*. Barcelona, Promociones y publicaciones universitarias, 315 pp.

⁷⁷ Sarramona Jaume, [et. al.] (1998) *op. cit.*, pp. 12, 13.

2.3 EDUCACIÓN NO FORMAL.

Se le conoce así a toda actividad que está organizada, sistemática y educativamente y que se realiza fuera del marco de la educación Formal. Sarramona⁷⁸ señala que es usada principalmente para aquellos aprendizajes especializados que requiere un subgrupo de personas, que ya sea por interés personal, laboral o ambos desean certificarse con algún tipo de preparación específica, para continuar los estudios o emplearse laboralmente.

Este concepto de educación ha existido a lo largo de la vida como hemos visto en el Capítulo 1, “Cuadro. 1 Contextos de la Pedagogía”, al no existir escuelas que enseñaran oficios, éstos se impartían en casa o en talleres de una manera transmitida y experiencial, al paso del tiempo se instituyó la preparación para llevar a cabo la transmisión de conocimientos enfocados a cierta actividad laboral, lo que hoy se denomina educación formal.

La educación no formal, nace por las innovaciones sociales que se producen en el mercado laboral, en la necesidad de crear o mejorar las profesiones, para actualizar los conocimientos, o como formas de desarrollo personal. Cualquiera que fuera la razón, “termina en la necesidad de una formación, un aprendizaje y una culturalización continua, es decir, la educación permanente”⁷⁹.

Lamata, menciona que “la educación no formal pretende detectar y dar respuesta a necesidades concretas, que no están cubiertas por ninguna figura prevista, formar a personas que trabajan en espacios de intervención no formal, explorar innovaciones y dar respuesta a los cambios sociales y los problemas que se generan a partir de ellos”⁸⁰

Está relacionada con la educación formal, porque complementa o refuerza lo que se enseña durante la educación escolar, y apoya en la formación de personas que no tuvieron la oportunidad de recibir una preparación escolar, así el alcance educativo supera la llamada edad escolar, motivo por el cual nunca desaparecerá.

En cuanto a la duración de la educación no formal, ésta es limitada: como es impartida en cursos, éstos son programados en horas y la mayoría no excede de 6 meses. Estos cursos son dirigidos al público en general, sin embargo, por su carácter

⁷⁸ *Ibíd.*, p.12.

⁷⁹ *Cfr.* Colom Cañelas, Antonio J. Año 2005, núm. 338, “Continuidad y completariedad entre la educación formal y no formal” Revista de educación, pp. 9 – 22.

⁸⁰ Lamata Contanda, Rafael, [et al.] (2003), *op.cit.*, p. 54.

específico, se limita a un grupo de personas interesadas por el curso es decir, si son médicos, economistas, políticos, artesanos, etcétera

Puede ser impartida dentro de organizaciones como los hospitales, las empresas, centros de entrenamiento, lugares de explotación agraria, etcétera. También se puede desarrollar en el hogar, en el tiempo de desplazamiento al trabajo, en tiempos libres, vía medios electrónicos, entre otros.

Cuenta con una estructura más flexible, y a la vez organizada y jerarquizada, busca cumplir intenciones educativas específicas y, al igual que la educación formal, construye y utiliza actividades para facilitar el logro de los objetivos⁸¹.

Debe mantenerse alerta de los distintos movimientos sociales que se viven en la dinámica social, para construir procesos formativos útiles que permitan conseguir mejores aprendizajes

Se dice que la Educación No Formal implica el desarrollo a lo largo de toda la vida, al salir de la extensión temporal del proceso educativo obligatorio, sin embargo es importante diferenciarlo de la Educación Permanente, que ha logrado tomar en cuenta el periodo de la adultez como otro espacio educativo.

2.4 EDUCACIÓN PERMANENTE.

Para Dave, R. H., en su libro Fundamentos de la Educación Permanente, es “un proceso que busca obtener un desarrollo personal, social y profesional en el transcurso de la vida de los individuos con el fin de mejorar la calidad de vida tanto de éstos como de la colectividad”⁸². Para algunos autores como Faure⁸³, es una solución al problema de la vinculación de la educación escolar y los nuevos retos educativos. Pero también aboga por extender la formación en tiempo y en otros espacios sociales o laborales.

Los objetivos y campos de actuación de la Educación Permanente son:

La Promoción académica, que implica una formación básica general cuya superación lleva a la obtención del correspondiente título de adquisición de aprendizaje, que le permitirá continuar con otros niveles de conocimientos.

⁸¹ Cfr. Sarramona Jaume, [et a.] (1998), *op. cit.*

⁸² Cfr. Dave, R. H. (1979) *op.cit.*

⁸³ Colom Cañelas, Antonio, Año 2005, núm. 338, *op. cit.*, p. 10.

La Promoción profesional, mediante orientaciones y actividades tecnológicas e información y orientación profesional, que les permitan conocimientos para su vida cotidiana.

La Promoción personal, que tiende a enriquecer al sujeto, dando cauce a sus aficiones, contenido a su ocio, y más información sobre su realidad psicológica, familiar y social; y,

La Promoción social, a través de actividades que exigen la participación, la decisión libre y el compromiso personal.⁸⁴

Su finalidad principal es “que toda persona pueda mantenerse actualizada respecto a las transformaciones poblacionales, económicas, políticas, tecnológicas, científicas, artísticas y socioculturales y ambientales de nuestro mundo; logrando el máximo desarrollo individual y social que les sea posible, y englobando todo tipo de experiencias y actividades que sean o puedan ser portadoras de educación”⁸⁵.

Se trata de un proceso más complejo que un curso de educación obligatoria, que un postgrado, uno de promoción laboral, motivación o desarrollo humano. Por lo cual, se necesita que se involucre en el fortalecimiento de la construcción del ser, a través de sus realidades, tomando en cuenta la diversidad donde se manifiesta, los contextos donde se involucra.

Puesto que, son los saberes previos de la persona los que construyen los venideros, sus experiencias deben ser tratadas para ser fortalecidas y utilizadas de forma lógica, para lograr la significación en el momento de ser aplicadas⁸⁶.

La Educación Permanente, entonces, es vista como un proceso que auxilia la transformación de la sociedad, de manera integral, y a lo largo de la vida, desde que nacemos hasta que morimos.

Sin embargo lo que interesa a este estudio es la Formación en el Trabajo, que se deriva de la Educación No Formal, ya que sólo imparte conocimientos específicos, los cuales permitan a los alumnos o al personal de una empresa, desarrollarse en un ámbito laboral, con la finalidad de entender mejor este proceso continuamos con el siguiente apartado.

⁸⁴ Rodríguez Valle, Erika Ana, “*La educación permanente una oportunidad a la participación social*” (2007) Ponencia. Guadalajara, Secretaría de Educación Jalisco; Dirección General de Educación Permanente.

⁸⁵ Esteban Ibáñez, Macarena. “*La educación permanente y las nuevas tecnologías ante las necesidades educativas actuales*” Consultado en: www.quadernsdigitals.net/index.php?accionMenu=hemeroteca

⁸⁶ Rodríguez Valle, Erika Ana, (2007) Ponencia, *op.cit.*

2.5 FORMACIÓN EN EL TRABAJO.

En el mundo laboral actual el “saber” es más apreciado, se denomina a la inteligencia como un factor que permite el avance del mundo productivo⁸⁷, por ejemplo, el conocimiento ha tomado un papel fundamental, dejando en segundo plano, la fuerza física que es cambiada por la tecnología.

Como se mencionó en el Capítulo 1, las empresas actualmente necesitan que su personal cumpla con ciertos requisitos para poder desenvolverse en los puestos de trabajo como: la capacidad de resolver problemas, trabajo en equipo, adquirir y aplicar conocimientos transversales, entre otros.

Para Gore, las empresas son organizaciones que aprenden, en su cuadro “Matriz de Posibilidades Educativas de una Organización”, deja ver que para mejorar el rendimiento de su personal y la calidad de sus productos, ya sean tangibles o intangibles, dirigen cursos de formación para las personas con la finalidad de prepararlas y/o actualizarlas en aquellas competencias que se requieran para su puesto.

También, se puede observar la interacción entre contextos educativos que se pueden desarrollar en estas organizaciones, donde participan todas y cada una de las partes que integran a las empresas; revisemos el siguiente cuadro:

Matriz de Posibilidades Educativas de una Organización

	Formal	No formal	Informal
Formal	Cursos de acción reconocimiento formal organizados por la empresa (a veces junto a una institución educativa)	Formación de técnicos en planes duales, pasantías.	Influencia de los pares en los programas de educación formal.
No formal	Acreditación formal de cursos organizados por la empresa.	Cursos de Capacitación.	Aprendizajes a través de la participación.
Informal	Normas, procedimientos y estructuras	Orientación Brindada por el supervisor	Experiencia diaria

Fuente: Gore, Ernesto. (1998) *La educación en las empresas. Aprendiendo en contextos organizativos* Barcelona, Garnica, p. 63.

En el cuadro se plasma a la empresa en constante aprendizaje estructurado o no, prepara para enfrentar las situaciones del mundo laboral, puede tener objetivos concretos con los cuales se busca tener resultados a corto, mediano o largo plazo, se

⁸⁷ Sarramona Jaime. (2002) *La formación continua laboral*. Madrid: Biblioteca Nueva, p. 15,16.

permite la interacción entre mediador (docente) y aprendiz, se puede aprender de un jefe, o de un compañero, pero, para asegurar que se cumplan los objetivos se debería planear la actividad de aprendizaje.

Los objetivos principalmente se basan en aumentar la productividad de la empresa pero también existen las ventajas para el personal que trabaja en la empresa, como se puede observar en la siguiente tabla:

Para los trabajadores	Para las organizaciones
<ul style="list-style-type: none"> -Proporciona seguridad en la actividad laboral. -Ayuda a mantener el puesto de trabajo. -Ayuda a la integración institucional. -Ayuda a la integración en los equipos de trabajo. -Proporciona una mejora de la autoestima personal y social. -Colabora en el desarrollo integral de la persona. 	<ul style="list-style-type: none"> -Colabora en el aumento de la competitividad y de la calidad de la organización. -Permite la integración general de la organización. -Proporciona respuestas a las necesidades específicas de la actividad laboral. -Facilita los cambios que se puedan introducir en la organización. -Colabora la imagen social de la organización.

Fuente: Sarramona Jaume. (2002) *La formación continua laboral*. Madrid, Biblioteca Nueva, p. 25.

Si bien es cierto que el lograr estos beneficios en el caso particular del personal, dependerá de la ideología y la organización de la empresas, cabe enfatizar que existen organizaciones que ponen en alto “la calidad del trabajo humano” y que éste resulta decisivo tanto para la vida personal de quien trabaja, como para la eficacia empresarial y las relaciones sociales⁸⁸. Dejando de lado aquella concepción antigua de que la formación no pretende un desarrollo integral de la persona, y que sólo es de carácter técnico.

Por lo tanto, los procesos de formación en el trabajo, exigen diseños pedagógicos que fortalezcan los aprendizajes técnicos y motiven en las personas su inteligencia y creatividad adecuadamente para realizar sus actividades designadas, logrando mejores resultados en la formación y en la eficacia de las organizaciones y hablando en conjunto, de la comunidad⁸⁹.

Es importante buscar, nuevos métodos que promuevan un desempeño destacado del personal en la empresa. Primero es necesario que las Ciencias de la Educación ⁹⁰

⁸⁸ Sarramona [et al.] (1998), *op. cit.*, p. 45.

⁸⁹ *Ibidem*.

⁹⁰ Ciencias de la Educación: Al establecer la distinción entre educación y pedagogía se encontró que la primera lleva implícita la acción y la última la reflexión, y al mismo tiempo se afirma la imposibilidad de separarlas, ya que ambas son dos caras de un mismo proceso, es en este momento cuando se empieza a extender la expresión de ciencias de la educación. En 1879 Alexander Bain explica que la ciencia de la educación “se limita al estudio científico de un arte, el de enseñar, ya que esta ciencia tiene por objeto hacer adquirir conocimientos” (Mialaret, Gastón. (1981) *Ciencias de la educación*, España, Oikos-tau, s.a.- ediciones, p. 9.) Se distinguen, por mencionar algunas, la Sociología de la Educación, la Economía de la Educación, la Antropología de la Educación, la

aborden el estudio de la formación *en el trabajo*, para que se pueda sustentar teóricamente de una manera adecuada y se pueda avanzar en el logro de los objetivos⁹¹.

Y a su vez que las universidades que preparan en estas áreas de estudio, tomen como responsabilidad la tarea de crear programas que apoyen a sus egresados a desarrollar capacidades que puedan ser usadas para dar respuestas exitosas a las necesidades educativas de las empresas.

Como lo dice Marcelo J. Alem, “es el pedagogo laboral el que podrá colaborar decididamente en la formación de ambientes culturales que permitan a la organización estar a la altura de las circunstancias que se le podrán presentar en el futuro y que, a ciencia cierta, nadie puede establecer fehacientemente”⁹².

En el siguiente capítulo se mostrará y analizará la preparación académica que recibe el licenciado en Pedagogía de la Universidad Pedagógica Nacional, bajo el Plan '90, con la finalidad de promover una formación en la que se incluya, la actual necesidad de formar un nuevo profesional de la educación.

Historia de la Educación, la Psicología Educacional, la Pedagogía, la Didáctica, la Filosofía de la educación, la Educación Comparada, la Política Educacional, entre otras.

⁹¹ González Pérez, Fernando, Arnaldo López Núñez, Fernando Guzmán Martínez “La gestión del conocimiento desde una Perspectiva pedagógica” Consultado en: http://www.dict.uh.cu/Revistas/Educ_Sup/032003/Art050303.pdf

⁹² Alem Troncoso, Marcelo J. “*Pedagogía laboral. Base de la formación y capacitación en las organizaciones*” Consultado en: <http://www.monografias.com/trabajos46/pedagogia-laboral/pedagogia-laboral.shtml>

Capítulo III

La preparación académica del pedagogo egresado de la Universidad Pedagógica Nacional. Plan 90.

El objetivo de este capítulo es ubicar en el plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía los conocimientos teóricos y prácticos, así como, las habilidades, proyectadas que pueden ser de utilidad para que el pedagogo en formación, logre desempeñar su práctica profesional en la creación y participación de programas de formación en el trabajo.

Para lograrlo se realiza una descripción de aquellos aspectos que pueden incluir información y herramientas de formación relevantes para introducir a una Pedagogía Laboral, retomándolos del Plan de Estudios publicado en la plataforma de internet *Wordpress*⁹³, así como de los Programas de Estudio de las distintas materias contempladas para la formación académica. Posteriormente se realizará un análisis de los puntos relevantes y sus alcances.

3.1 Aspiraciones en la Reestructuración del Programa Educativo de la Licenciatura en Pedagogía. Plan 90 de la UPN.

La reestructuración curricular del Plan de Estudios de 1985 se logró debido a un Proceso de Evaluación Institucional llevado a cabo en 1989, el cual justificó la reforma de las licenciaturas escolarizadas⁹⁴.

Reforma para buscar fortalecer la formación de profesionales en el campo de la educación, de acuerdo a dos dimensiones:

- Los componentes teóricos–metodológicos y técnicos que estructuran la formación profesional del pedagogo; y,
- Los problemas y requerimientos del Sistema Educativo Nacional*

⁹³ Plan de Estudios de la Licenciatura en Pedagogía (1990), elaborado por la Coordinación de Pedagogía. Recuperado el 06 de noviembre de 2008, en: www.upnpedagogia.wordpress.com, con una fecha de actualización del 29 de noviembre de 1999, versión preliminar no actualizada aun por consejo técnico

⁹⁴ Delgado Reynoso, [et al.] (2006) Comp. *La práctica de la investigación educativa 1. La construcción del objeto de estudio* México: UPN, p.175.

* El Sistema Educativo Nacional, se seguirá manejando como "SEN" o "Sistema educativo", el cual comprende el desde el nivel básico hasta el superior, con una ampliación hacia la formación en el trabajo y educación específica.

El plan de estudios se confecciono cubriendo algunos **propósitos** como:

- La consideración de la formación profesional como un proceso continuo y sistemático, que debió sustentarse en las funciones esenciales de la Universidad: Docencia, Investigación, Servicio de Extensión y Difusión.
- Desarrollar una adecuada relación entre la teoría y la práctica, planteando como actividades constitutivas el servicio social y la titulación para dicho fin. Y estar acorde a las características del nivel de formación y considerar los problemas del SEN. Es decir, fomentar una actualización del plan, con respecto a las necesidades del Sistema Educativo.
- Establecer un perfil profesional que indique las características terminales del egresado, que oriente el trabajo académico de profesores y estudiantes en la operación del plan de estudios y que además, favorezca el acceso a diversas opciones de postgrado.
- Lograr el equilibrio entre la secuencia de determinados cursos y una flexibilidad que permita, en la última fase de formación, que el alumno concentre su trabajo en un campo de conocimientos o profesional determinado, de acuerdo a los intereses del mismo y del servicio social que realice, concretando sus conocimientos con los distintos procesos de titulación. Y en dado caso podrá ser apoyado con la organización de los intercambios académicos.
- Propiciar en la formación un carácter multidisciplinario con espacios curriculares de trabajo interdisciplinarios, que desarrollen actividades y capacidades de dominio teórico, metodológico y técnico para el análisis e intervención en problemas educativos relevantes dentro del campo profesional.
- Integrar y relacionar las funciones Universitarias de Docencia Investigación y Extensión, con el fin de que se pueda responder a las exigencias que se demandan dentro del contexto histórico-social.

Estos propósitos buscaron, en un momento dado, *fortalecer la educación* en cuatro aspectos: la docencia, la investigación educativa, servicios de extensión como la actualización docente o la orientación educativa y por último la difusión de los tres anteriores. También pretenden *fomentar una preparación teórica-práctica* valiéndose de procesos que posibilitaran la aplicación de los conocimientos adquiridos promoviendo el Servicio Social y los Procesos de Titulación.

En cuanto a los Contenidos de la Licenciatura, se preveía la constante

actualización, para cumplir como una formación multidisciplinaria, al mismo tiempo se pretendía que los productos resultantes giran en torno al SEN y el contexto histórico-social en que se encontrara este. Se propuso la flexibilización para que el alumno concentrara su última fase de estudios en un campo profesional, de acuerdo a sus propios intereses.

Agregando la intención de favorecer el acceso a diversas opciones de postgrado actuales, así como que los contenidos favorezcan la inserción laboral de los alumnos dotándolos de herramientas que permitan su autoformación, a demás de poder incluirse en los distintos postgrados.

3.2 Plan de Estudios de la Licenciatura en Pedagogía de la UPN. Plan 90.

En cuanto al **Perfil de Ingreso** propuesto en el Plan de Estudios 1990 se convoca a la inscripción de maestros en servicio y egresados de bachillerato, siempre y cuando se respalde con título o certificado acorde a cada nivel.

En el **Perfil de Egreso**, la institución espera que el egresado posea los siguientes conocimientos y destrezas:

- Contar con conocimientos y actitudes sustentadas en una ética humanística, crítica y reflexiva de los procesos sociales y de su quehacer como pedagogo.
- Sea capaz de comunicarse y argumentar con base en un manejo comprensivo del idioma y de los lenguajes propios de la Pedagogía.
- Maneje conocimientos básicos de las políticas, legislación y organización del sistema educativo, para analizar e intervenir en los problemas de la educación de acuerdo con los campos de estudio y trabajo que caracterizan y definen a la Pedagogía.
- Posea un dominio teórico, metodológico y técnico de la Pedagogía, vinculado con la capacidad para aplicarlos creativamente en situaciones laborales concretas.
- Cuento con la capacidad para desarrollar procesos de investigación en el campo de la problemática educativa nacional y de la pedagogía.
- Tenga disposición para el trabajo grupal e interdisciplinario, a partir de problemas y requerimientos teórico-prácticos del sistema educativo y el campo laboral del pedagogo.

En un estudio⁹⁵ realizado por integrantes de distintas áreas académicas, que tienen la tarea de reestructurar el Plan de Estudios 1990, menciona que la postura con la que se conformó fue la Pedagogía General, como se mostro en los puntos anteriores se pretende lograr en el alumno una identidad propia y amplia del quehacer de un pedagogo.

El pretender que el egresado posea dominio teórico, metodológico, técnico y que a su vez tenga la disposición del trabajo con varias disciplinas o ciencias, dan a la Pedagogía la posibilidad de interactuar para que sea aplicada en escenarios concretos, como lo menciona el Plan de Estudios 1990, en:

- Instituciones del SEN, en sus diversos niveles y modalidades; en,
- Instituciones adscriptas a otros subsistemas, con funciones específicas en educación; aquellas con propósitos de educación permanente, educación especial, capacitación para el trabajo, gerontopedagogía, etcétera Y
- Centros de investigación y servicios educativos.

Hablando específicamente, en áreas concretas de trabajo como:

- Planeación, Administración y Evaluación de proyectos y Programas Educativos.
- Docencia: Análisis, elaboración de propuestas y ejercicio de la docencia; desarrollo de programas de formación docente; análisis de la problemática grupal y elaboración de propuestas de enseñanza-aprendizaje con modalidades no tradicionales.
- Currículum: Programación de experiencias de aprendizaje, diseño y evaluación de programas y planes de estudio.
- Orientación Educativa: Elaboración y desarrollo de proyectos de organización y prestación de estos servicios; desempeño de tutorías en grupos escolares.
- Investigación Educativa: Colaboración en el desarrollo de estudios e investigaciones para explicar procesos educativos, como también en proyectos orientados a resolver problemas educativos.
- Comunicación y Educación: Elaboración, operación y evaluación de propuestas para la aplicación de las tecnologías de la comunicación en instituciones y campos educativos; análisis del proceso de comunicación en las prácticas educativas y de mensajes transmitidos por los medios de comunicación de masas.

⁹⁵ Primer presentación del "Programa Educativo de la Licenciatura en Pedagogía. Plan de Estudios 2009", ante la comunidad estudiantil, Marzo 2009.

En este apartado cabe destacar que dichas áreas permitirían al egresado desarrollarse en actividades pedagógicas que son reconocidas académica y socialmente, no solo en el SEN o en espacios de Educación Formal, sino que se puede intervenir en otras actividades emergentes que resultan de las nuevas necesidades sociales o debido al desarrollo del conocimiento pedagógico.

Es importante mencionar la **Fundamentación Teórica** que sustenta a la Pedagogía, con la cual se pretende definir el desempeño profesional del pedagogo egresado de la Universidad Pedagógica Nacional. Por lo cual el Plan de Estudios se estructura en tres fases, en las cuales inserta en el estudiante los fundamentos de la Filosofía General y los de la reflexión filosófica sobre la Educación, así como los fines de la filosofía y la educación, la educación política (*polis*), la educación integral –cultural (*paideia*), la educación en y en la virtud (*arete*).

Todo ello con la finalidad de lograr una formación integral, que consista en descubrir, desarrollar y evolucionar sus competencias, permitiendo al estudiante desempeñar su quehacer pedagógico.

Con estos fundamentos filosóficos se pretende iniciar la formación del pedagogo, estando presentes en la primera de tres fases de formación, cada una de ellas comprende campos o áreas de formación, las cuales se basan en aspectos como:

- ✓ El proceso de aprendizaje del alumno.
- ✓ Los referentes sociales, políticos, administrativos e institucionales.
- ✓ El contexto socio-histórico más amplio, que proporciona un conjunto de actitudes, ideas y valores relacionadas con la cultura y la educación.
- ✓ El desarrollo de los conocimientos científicos sobre la educación.
- ✓ La concepción de la Pedagogía como un complejo teórico-práctico y un campo de dominio profesional.

La primera Fase es *Formación Inicial* su objetivo principal es favorecer la adquisición y utilización de una serie de conocimientos y criterios multidisciplinares para analizar y comprender “lo educativo” como un proceso socio-histórico complejo, mediado por diversas fuerzas, intereses y actividades sociales, de índole económica, política y cultural. Además, busca la comprensión de las dimensiones institucionales e informales que dan concreción y actualidad al proceso educativo.

Esta primera fase consta de cuatro campos de los cuales se desprenden materias que permiten lograr el objetivo de la formación inicial del estudiante*.

CAMPÓ FORMACIÓN INICIAL	PERFIL DE FORMACIÓN
1. <u>Campo socio-histórico y político</u>	El supuesto sobre el que se desarrolla la línea de formación socio-histórica de las licenciaturas escolarizadas Planes 1990 es la idea de formar profesionales de la educación, cuyo campo profesional fundamental es precisamente el SEN, tomando en cuenta que el perfil de ingreso es heterogéneo y que dicha formación debe estar claramente diferenciada de los psicólogos, pedagogos, sociólogos y administradores que se forman en otras instituciones de educación superior, con perfiles de egreso diferenciados, y campos laborales no necesariamente especializados en los ámbitos que le son propios a la UPN.
CAMPÓ FORMACIÓN INICIAL	PERFIL DE FORMACIÓN
El Estado Mexicano y los Proyectos Educativos 1857-1920 (actualizado en agosto 1998)	Este curso se construye a partir de ubicar la educación como parte medular de análisis en el desarrollo de los acontecimientos históricos, sin pretender llegar a un reduccionismo forzado de los demás elementos sociales en aras de enfatizar el proceso educativo.
Institucionalización, Desarrollo Económico y Educación 1920-1968 (Actualizado agosto, 1998)	Que el alumno comprenda que toda problemática socio-histórica está íntimamente vinculada con todas las esferas de la sociedad, por tanto, las acciones que se desarrollan en algún ámbito de la sociedad tienen repercusiones y efectos en otros procesos sociales.
Crisis y Educación en el México Actual 1968-1990 (Actualizado agosto, 1998)	Analiza las funciones, estructuras y acciones educativas, insertas en el contexto socio-histórico de México entre 1970 y 1998, como resultado de las acciones y relaciones que se dan entre los ámbitos político, económico y social. Lo cual permitirá al alumno contextualizar la realidad educativa en la que se encuentra, así como ubicar el papel socio-histórico de su futuro hacer profesional. Esto supone, paralelamente, el desarrollo de habilidades que faciliten la obtención de información, la sistematización, el análisis y la elaboración de conclusiones, que repercutan en estrategias para la construcción de explicaciones sobre la realidad socio-histórica actual.
Historia de la Educación en México (Actualizado febrero, 2003)	Aportar elementos para que el estudiante construya un marco referencial y analítico de los problemas de la pedagogía actual, a través del estudio de la trayectoria de la educación mexicana.
2. <u>Campo filosófico-pedagógico</u>	
Filosofía de la Educación (Actualizado agosto, 2002)	Permite a los estudiantes identificar los principales problemas del conocimiento filosófico en su construcción y validación, asimismo como describir y analizar las diferentes corrientes filosóficas y el papel que éstas desempeñan en la educación.
Introducción a la Pedagogía (Actualizada en Abril de 1991)	Tiene los propósitos de formación teórica, donde el objeto de análisis y reflexión para el alumno es la propia disciplina, la pedagogía, concebida desde una perspectiva que la configura como un campo disciplinar específico de construcción de conocimiento científico sobre la educación y, además, de propuestas de acción o intervención en las prácticas escolares.

Teoría Pedagógica: Génesis y Desarrollo (Actualizado abril, 1991)	Es una asignatura de índole teórica que al abordar el estudio de la teoría de la educación opta por la vía histórica de la cultura pedagógica, que sólo selecciona algunas de las teorías de mayor importancia para comprender la actual configuración del área de los conocimientos pedagógicos en cuanto dominio científico o con pretensiones de científicidad. Operando respecto a la formación del futuro pedagogo, como parte de contexto teórico con el que se aproxime a los contenidos de aprendizaje que se desarrollan en las restantes fases del plan de estudios y refieren a los objetos calificados como específicamente pedagógicos.
CAMPÓ FORMACIÓN INICIAL	PERFIL DE FORMACIÓN
3. <u>Campo psicológico</u>	Proporciona bases teóricas al profesional de la Pedagogía en diversos campos de su acción, como la investigación, la docencia, la asesoría didáctica y el diseño curricular entre otros.
Introducción a la Psicología (Actualizado en 1998)	Los propósitos de este curso son que el alumno: 1) Establezca una relación conceptual entre la Psicología y la Pedagogía. 2) Logre un reconocimiento del campo de conocimiento de la Psicología, de sus: principales categorías de análisis, métodos, enfoques y planteamientos, de manera tal que ubique sus implicaciones, así como su contexto de surgimiento y de aplicación.
Desarrollo, Aprendizaje y Educación (Actualizado febrero, 1999)	Plantea en sus objetivos que facilitara en al alumno conocer las principales aproximaciones teóricas sobre el Desarrollo y el Aprendizaje destacando sus diferencias y semejanzas. A demás de establecer relaciones de las presentes teorías con el proceso educativo. Y construir, conocimientos y experiencias de índole teórico y práctico que repercutan en el fenómeno educativo.
Psicología Social: Grupos y Aprendizaje (Actualizado marzo, 2003)	La asignatura pretende acercar a los alumnos de Pedagogía a ciertas problemáticas que aborda la Psicología Social, que son de particular interés para el estudio del campo educativo, a partir de aproximar al alumno a la comprensión de los procesos de enseñanza-aprendizaje desde una perspectiva psicosocial, poniendo énfasis en procesos grupales.
4. <u>Campo de investigación educativa</u>	Pretende estimular en los estudiantes la reflexión sobre las características propias del trabajo científico, a demás de introducir al alumno en la enseñanza práctica de la Investigación.
Ciencia y Sociedad (Actualizado agosto, 2003)	Lograr que el alumno examine de manera crítica tanto los avances teóricos de su disciplina como la misma noción de ciencia implicada en el quehacer de su área. Adicionalmente, la actividad científica forma parte de la vida social, lo que hace necesario detenerse en el análisis de las relaciones que sostienen entre sí ciencia y sociedad, del impacto que puedan producir una en otra.
Introducción a la Investigación Educativa (Actualizado abril, 2002)	Contribuye a desarrollar conocimientos, competencias y aptitudes que permitan suscitar el interés del alumno en el oficio de la investigación y darle una formación inicial en él. A demás de dotarle de algunas herramientas para reconocer la manera en que se construyen determinados conocimientos y eventualmente evaluar su validez.

* La información de este cuadro fue consultada en los programas de estudio de cada asignatura, la mayoría publicados en: www.upnpedagogia.wordpress.com

Las asignaturas que conforman esta Fase Inicial, tienen como tarea principal introducir al estudiante a cuatro áreas fundamentales: la socio-histórica y política, la filosófico-pedagógica, psicológica y la investigación educativa en su mayoría contenidos teóricos y proporciona ciertas competencias y aptitudes que el estudiante necesitara a lo largo de su formación, como análisis en la lectura, reflexión e investigación.

En la segunda Fase, *Formación Profesional* se proporcionan las aportaciones teóricas, metodológicas y técnicas que favorecen conocimientos y análisis más específicos de los procesos educativos, en términos institucionales, grupales e individuales. Y se analizan las alternativas y recursos metodológicos y técnicos, con los que el pedagogo puede intervenir en los campos de trabajo profesional.

Para complementar la formación inicial y vincular el trabajo profesional, las asignaturas se dividen de la siguiente manera:

CAMPO DE FORMACIÓN PROFESIONAL	PERFIL DE FORMACIÓN
1. <u>Teoría Pedagógica</u>	
Teoría pedagógica contemporánea (Actualizado julio, 1991)	Que el alumno logre analizar el pensamiento pedagógico contemporáneo, en lo referente al debate teórico actual, génesis socio-histórica y aportes teórico-prácticos. Al igual que Reconocer las contribuciones a las Teorías Pedagógicas de diferentes escuelas de pensamiento que proponen construcciones conceptuales al respecto de lo educativo. A demás de que a partir de los enfoques en Teoría Pedagógica articulen su visión respecto al sujeto de la educación y a la Pedagogía.
Epistemología y Pedagogía (actualizado en enero de 2003)	Busca que el futuro pedagogo reitere la idea de que los diversos tópicos de su campo de conocimiento están abiertos a la discusión teórica y a la polémica académica. Para que el alumno pueda construir su propio criterio es necesario introducirlo en el discurso epistemológico y en el proceso de construcción del conocimiento pedagógico general, para que pueda crear un criterio propio en torno a diversos problemas epistemológicos de la reflexión del campo curricular.
2. <u>Sociología de la Educación</u>	
Aspectos sociales de la Educación (Actualizado en Agosto 2000)	<p>Pretende que el alumno comprenda la contemporización de los contenidos integrando los avances teóricos y metodológicos de la sociología de la educación, así como darle una orientación reflexiva, analítica y comprensiva de las problemáticas actuales de los vínculos de la sociedad y la educación</p> <p>En este programa se contempla abordar tres problemáticas socio-educativas: 1) La educación y el trabajo, 2) La educación y el Estado y 3) La educación y la cultura.</p>

Educación y Sociedad en América Latina	Pretende que el alumno adquiera habilidades como comprensión lectora y trabajo en equipo a través del estudio y análisis de los proyectos y problemáticas educativas y culturales de la región latinoamericana en sus condiciones históricas socioeconómicas y políticas y su relación con los poderes mundiales.
CAMPO DE FORMACIÓN PROFESIONAL	PERFIL DE FORMACIÓN
3. Investigación Educativa	El interés central de esta línea es ofrecer al educando una serie de contenidos que le permitan diseñar, planear, interpretar y evaluar e instrumentar investigaciones en el campo educativo.
Estadística descriptiva en Educación (actualizada junio 1991)	El propósito central de esta materia es abordar una serie de técnicas y procedimientos de orden estadístico que le permitan al estudiante leer, interpretar y analizar los datos que aparezcan en investigaciones educativas, de esta manera se reconceptualiza a la estadística como un apoyo técnico y metodológico para la formación en investigación.
Seminario de Técnicas y Estadísticas aplicadas a la investigación educativa	Esta asignatura proporciona al alumno las bases para comprender los procedimientos estadísticos empleados en investigaciones educativas, así como elementos de pruebas estadísticas, muestreo y diseño experimental para que pueda aplicarlos posteriormente en investigaciones o en su práctica profesional. Complementando los conocimientos de estadística del curso anterior por lo cual se encuentra seriada.
Investigación Educativa I (Actualizado abril, 2002)	El propósito de la asignatura es dar <i>herramientas</i> al alumno para que vaya construyendo críticamente el conocimiento del campo de la investigación educativa, conozca los procesos de investigación y, en este sentido, pueda realizar una investigación como una opción terminal.
Investigación Educativa II (Actualizado abril, 2002)	El propósito es dar seguimiento al curso anterior con objetivos como concluir la investigación que iniciaron en el Seminario I de manera grupal. Logrando construir perspectivas teóricas en torno a las respectivas problemáticas planteadas. Elección y aplicación de instrumentos estadísticos, criterios de análisis, interpretación, etcétera Y que se elabore un documento final que informe y dé cuenta de todo el proceso de investigación.

* La información de este cuadro fue consultada en los programas de estudio de cada asignatura, la mayoría publicados en: www.unpedagogia.wordpress.com

En la Segunda Fase se reitera y profundiza la actuación del la pedagogía en el ámbito social, filosófico y pedagógico, también se comienza la construcción de cimientos para la práctica educativa, en cuanto a áreas de investigación, métodos de investigación, herramientas estadísticas. Como se cita en el plan de estudios “proporciona habilidades para intervenir con profesionalismo en los diversos campos pedagógicos que están definidos [...] a través del estudio de la tradición laboral de la profesión”⁹⁶; quedando por preguntar si cumple la siguiente parte: “como también, a través de las diversas y renovadas demandas de la sociedad contemporánea al profesional de la pedagogía.”

⁹⁶ Plan de Estudios de la Licenciatura en Pedagogía (1990), elaborado por la Coordinación de Pedagogía. Recuperado el 06 de noviembre de 2008, en: www.unpedagogia.wordpress.com, p. 10.

Para lograr el análisis de alternativas y recursos metodológicos y técnicos que se pueden aplicar en el trabajo profesional del pedagogo se complementa la formación con las asignaturas, propias del Campo de Formación y Trabajo Profesional, que son:

CAMPO DE FORMACIÓN Y TRABAJO PROFESIONAL	PERFIL DE FORMACIÓN
1. <u>Proyectos Educativos</u>	
Planeación y Evaluación Educativa (Actualizado febrero, 2000)	Apoya al alumno a comprender el sustento teórico de la planeación educativa, destacando su importancia, identificando el rol político que lo rodea y ofrecer algunos instrumentos de planeación y evaluación educativas.
Organización y Gestión de Instituciones Educativas (Actualizado agosto, 1999)	El curso se enfoca a la gestión de instituciones educativas en alguno de los distintos niveles. Partiendo de la noción de institución escolar, es decir, del objeto de estudio de la gestión escolar.
2. <u>Docencia</u>	
Didáctica General (Actualizado febrero, 2006)	Desde el punto de vista teórico, permite comprender, explicar y orientar los procesos enseñanza-aprendizaje. Desde el punto de vista práctico, permite enfrentar y resolver los problemas cotidianos que implica el quehacer docente, al ofrecer principios, directrices y normas flexibles de actuación.
Programación y Evaluación Didácticas	Proporciona al alumno el sustento teórico de la instrumentación didáctica; para que logre identificar en las propuestas de intervención didáctica sustento teórico – metodológicos, como se aplican, se diseñan y elaboran estrategias y se evalúan. También se analizan los procedimientos, estrategias e instrumentos de evaluación y con base en ello desarrollar competencias profesionales para el diseño de procesos de evaluación educativa. Todo ello con la finalidad de diseñar una propuesta didáctica de programación con base en las competencias profesionales desarrolladas a través del curso – taller de esta asignatura.
3. <u>Currículo</u>	
Teoría Curricular	Pretende preparar al alumno para realizar diseños curriculares a partir de las distintas corrientes teóricas
Desarrollo y Evaluación Curricular (Actualizado febrero, 2001)	Esta materia es de formación teórica que pretende vincular la investigación educativa como idea eje en proyectos curriculares. Esta orientada a la acción y reflexión de la práctica docente, así como los contenidos seleccionados, y las actividades propuestas son dirigidas al aprendizaje del alumno para que conozca el campo del curriculum y examine los problemas concretos y tareas que intervienen en el desarrollo y evaluación curricular.
4. <u>Orientación Educativa</u>	
Bases de la Orientación Educativa (Actualizado septiembre, 2005)	Con esta asignatura se pretende que el estudiante de Pedagogía contará con un panorama general sobre el campo de la Orientación Educativa que le permita ubicar su papel como Orientador – Pedagogo, brindándole las bases para profundizar en elementos que le servirán en su práctica profesional.

CAMPO DE FORMACIÓN Y TRABAJO PROFESIONAL	PERFIL DE FORMACIÓN
La Orientación Educativa: sus prácticas. (Actualizado septiembre, 2005)	El estudiante de Pedagogía contará con elementos teórico - metodológicos para el análisis, diseño, seguimiento, operación y evaluación de un proyecto de Orientación Educativa en el ámbito escolar.
5. Comunicación y Educación	
Comunicación y procesos educativos	Busca acercar al alumno al campo de la comunicación para reconocerla como un fenómeno social y como se vincula con la educación, partiendo de los conocimientos teórico-metodológicos básicos que permitan una intervención pedagógica que enriquezca los procesos de enseñanza-aprendizaje
Comunicación, cultura y educación (Actualizado septiembre, 1993)	Su objetivo es proporcionar al alumno los elementos que le permitan comprender que los procesos educativos son también procesos de comunicación y ambos, procesos culturales que determinan tanto los fines de la educación como las formas de relación y de comunicación que se desarrollan para alcanzar los fines y así influyen y modifican la cultura.

* La información de este cuadro fue consultada en los programas de estudio de cada asignatura, la mayoría publicados en: www.upnpedagogia.wordpress.com

El objetivo de este campo de Formación y Trabajo profesional hace saber la intención de proporcionar recursos metodológicos y técnicos para desempeñar el Trabajo Profesional del pedagogo. En un primer plano se habla de Proyectos Educativos, abarcando los fundamentos de la planeación educativa y la gestión escolar.

En segundo lugar, la Docencia, que implica la intervención en la organización y evaluación de planes y programas de estudio que orienten el proceso enseñanza-aprendizaje, en esta área se analiza los procedimientos, estrategias e instrumentos de evaluación, con una idea final de diseñar una propuesta didáctica de programación, específicamente, se elaborará un programa de una asignatura de nivel básico; así como un plan didáctico.

Para fortalecer el área de docencia, se incluye Currículo, que reúne el ámbito de la investigación con la programación, el desarrollo y evaluación curricular.

Otra área de trabajo profesional es la de la Orientación Educativa que proporciona elementos teórico-metodológicos para el análisis, diseño, seguimiento, operación y evaluación de un proyecto en orientación educativa.

En un último plano se emprende la tarea de hacer consiente al estudiante del trabajo conjunto de la Comunicación y la Educación ya que esta última se plasma como un proceso comunicativo y a su vez como un proceso cultural así como la comunicación.

Ahora bien, en este pequeño recuento de herramientas para el Trabajo Profesional, tanto teóricas como aplicadas, cabe preguntarse si ¿estas son suficientes para desarrollar el trabajo profesional dentro de espacios propios de la Pedagogía Laboral?

Campo de Concentración o Servicio.

La tercera fase de formación, está organizada con el propósito de fortalecer la formación profesional del pedagogo, desde una perspectiva integradora y que procure un trabajo interdisciplinario, donde se relacionan los planteamientos teóricos-pedagógicos actuales, hasta los conocimientos y habilidades que posibiliten resolver problemáticas educativas concretas del Sistema Educativo.

Está organizada con materias optativas y de concentración, las cuales están vinculadas al campo de estudio-trabajo que el alumno elija para profundizar, así como para realizar el trabajo social y la tesis (o tesina) profesional.

Los campos de manera general consisten en:

- a) Orientación Educativa.
 - Metodologías de intervención en orientación escolar, vocacional y profesional.
 - Análisis y evaluación de programas y servicios de Orientación Educativa.
- b) Docencia.
 - Metodología e instrumentación didáctica.
 - Innovaciones y alternativas en el trabajo docente.
- c) Currículum.
 - Análisis de propuestas curriculares.
 - Diseño curricular.
- d) Comunicación.
 - Tecnologías de la comunicación aplicadas a la educación.
 - Computación y educación.
- e) Proyectos educativos.
 - Análisis Institucional.
 - Diseño de proyectos educativos.

Para cada campo se pueden incluir alguna de las siguientes materias optativas:

- Educación Especial.
- Discursos y debates pedagógicos actuales.
- Problemas de la Educación Superior.
- Sociología del currículum.
- Educación y procesos productivos en México.
- Educación Permanente.
- Educación y cambio socio-cultural.
- Ética, política y educación.
- Educación Sexual.
- Pedagogía Institucional.⁹⁷

⁹⁷ NOTA: Tanto los campos como las materias optativas, pueden modificarse o ampliarse de acuerdo a los requerimientos, condiciones e intereses y necesidades de los alumnos.

Cabe señalar que la mecánica de la elección de campo depende de la demanda estudiantil, es decir, la Coordinación Académica, difunde las cinco opciones de campo, curriculum, docencia, proyectos educativos, orientación y comunicación, posteriormente realiza una consulta a los estudiantes en cuanto a su preferencia por alguno de ellos. Seguido de esta encuesta difunde y organiza foros informativos, de acuerdo al turno, de las propuestas de campo para esa Fase de Formación. Se han presentado casos en que no todas las opciones de campo se abren, con lo cual no sufraga realmente las necesidades e intereses de los estudiantes por cierto campo de formación, a demás de ofertar estos mismos según el turno, siendo esto último una limitante más.

Dentro de esta Fase, también se contempla el Campo de Investigación Educativa y el Proceso de Titulación, que son trabajados en los Seminarios de Tesis I y II, los cuales están orientados a que cada alumno inicie el desarrollo de su proyecto de tesis o tesina, se pretende que los trabajos estén relacionados con el campo que eligieron para fomentar un trabajo en equipo con los profesores a cargo de los Seminarios de Tesis.

El Plan de estudios proyecta las siguientes Estrategias Pedagógicas:

- a) Formación disciplinaria, apoya la primera fase, debido al predominio de conocimientos teóricos, con el que se posibilita el análisis de problemáticas educativas.
- b) Análisis multidisciplinario de temas, donde convergen los profesores de un mismo semestre para promover el análisis de temas, problemas, teorías y prácticas del campo de la Pedagogía.
- c) Investigación Educativa, funciona como instrumento de apoyo en el proceso de formación del pedagogo. Y servirá para el diseño y desarrollo de su trabajo de titulación.
- d) El Proceso de Titulación y el Servicio Social, se realiza con el sentido de de articular los cursos de concentración, los optativos y los cursos de investigación educativa con el servicio social y el proceso de titulación.
- e) La inserción de materias optativas a la última fase y la disminución de materias seriadas, permitir flexibilidad en el plan de estudios, estrategia para poder adecuar la oferta educativa a los intereses y necesidades de formación de los alumnos. Los cuales se aplican y distribuyen según las necesidades de los Programas de estudio y según los objetivos del Perfil de Egreso.

3.3 Aprendizajes dentro de la preparación académica.

Para lograr un mayor entendimiento de los aportes teóricos y prácticos de las asignaturas se empleará un cuadro descriptivo, en el se mostrará de acuerdo a la organización de los campos de formación, qué aportes busca dar a los estudiantes según los programas de estudio de cada una de las asignaturas.

FORMACIÓN INICIAL

CAMPO SOCIO-HISTÓRICO Y POLITICO		
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Asignaturas
Objeto de estudio: Concepción de sociedad y las consecuentes categorías de análisis que la conforman. Propósito <i>conceptual</i> : A partir del análisis de tres problemáticas, el alumno comprenderá los principales problemas políticos, económicos y socioculturales de la época y su relación con nuestro presente.	Formación de habilidades y actitudes. Propósitos <i>procedimentales</i> : Introducir al estudiante a la utilización de centros de acceso a la información, identificación y búsqueda de fuentes de información, desarrollar la sistematización de la información y análisis e interpretación de fenómenos sociales e históricos Propósitos <i>actitudinales</i> : Encaminar al rescate y la revaloración del conocimiento socio-histórico, vinculando los problemas con el entorno actual, desarrollar la conciencia histórica y desarrollar la identidad profesional	El Estado Mexicano y los Proyectos Educativos 1857-1920 Institucionalización, Desarrollo Económico y Educación 1920-1968 Crisis y Educación en el México Actual 1968-1990 Historia de la Educación en México

CAMPO FILOSÓFICO-PEDAGOGICO		
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Asignaturas
El alumno identificara los principales problemas del conocimiento filosófico en su construcción y validación, Describirá y analizar las diferentes corrientes filosóficas y el papel que desempeñan en la educación. Comprenderá lo educativo en sus diversas modalidades, que permiten construir el conocimiento pedagógico para dotar de racionalidad las prácticas escolares. Conocerá, por la vía histórica, las principales teorías educativas que dieron origen a la actual área de conocimientos pedagógicos.	Análisis crítico, reflexión y discusión de textos filosóficos y pedagógicos.	Filosofía de la Educación Introducción a la Pedagogía Teoría Pedagógica: Génesis y Desarrollo

CAMPO PSICOLOGICO		
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Asignaturas
Esclarecimiento de la vinculación entre Pedagogía y Psicología. Reconocer el campo de conocimiento de la Psicología, a partir de las Teorías (Conductismo, Escuela de la <i>Gestalt</i> , Psicología genética, Cognoscitvismo americano, Psicología dialéctica, la Perspectiva histórica o sociocultural y el Psicoanálisis) y relaciona los procesos de desarrollo, aprendizaje y educación. Proporciona bases teóricas, en campos de acción como investigación, docencia, asesoría didáctica, diseño curricular, etcétera	Análisis de las Teorías Psicológicas. Establecer relaciones entre el conocimiento teórico con el proceso educativo. Aplicación de ejercicios grupales, que permitan el estudio de fenómenos grupales.	Introducción a la Psicología
Comprensión de los procesos de enseñanza-aprendizaje desde una perspectiva psicosocial.		Desarrollo, Aprendizaje y Educación
		Psicología Social: Grupos y Aprendizaje

CAMPO DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA		
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Asignaturas
Relación entre ciencia y pedagogía. Formación inicial de investigación	Reflexión sobre las características del trabajo científico. Desarrollar y ampliar los instrumentos conceptuales para ejercer una reflexión crítica. Desarrollo de 1) la comprensión de la lectura, 2) la coherencia argumentativa, 3) el rigor discursivo. Desarrollar conocimientos, competencias y aptitudes que contribuyan a: promover el interés del alumno en la investigación Dotar de herramientas para reconocer como se construyen los conocimientos y evaluar su validez. Identificación y análisis de problemas, enunciados hipotéticos, soportes empíricos y diseños metodológicos, de reportes de investigación.	Ciencia y Sociedad
		Introducción a la Investigación Educativa

FORMACIÓN PROFESIONAL

CAMPO TEORÍA PEDAGÓGICA		
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Asignaturas
Pensamiento Pedagógico Contemporáneo, aportes práctico-metodológicos. Discusiones en torno al Campo Curricular.	Construcción del criterio propio del campo de conocimiento pedagógico, a través de sesiones de discusión analíticas y reflexivas	Teoría Pedagógica Contemporánea Epistemología y Pedagogía

CAMPO SOCIOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN		
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Asignaturas
Abordaje de tres problemáticas socio-educativas: 1) La educación y el trabajo, 2) La educación y el Estado y 3) La educación y la cultura	Análisis y reflexión	Aspectos Sociales de la Educación Educación y Sociedad en América Latina

CAMPO INVESTIGACIÓN EDUCATIVA		
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Asignaturas
Reconceptualización de la estadística como un apoyo técnico y metodológico para la formación en investigación. Comprensión de los procedimientos estadísticos empleados en investigaciones educativas, así como elementos de pruebas estadísticas, muestreo y diseño experimental para que pueda aplicarlos posteriormente en investigaciones o en su práctica profesional Lenguaje, procesos y razonamiento estadístico.	Diseñar, planear, interpretar y evaluar e instrumentar investigaciones en el campo educativo. Analizar y comunicar reportes o informes estadísticos. Aplicación en la presentación de investigaciones educativas donde se empleen los procedimientos estudiados. Discusión y aplicación de criterios técnicos en la investigación.	Estadística Descriptiva en Educación Seminario de Técnicas y Estadísticas aplicadas a la Investigación Educativa Investigación Educativa I Investigación Educativa II

CAMPO PROYECTOS EDUCATIVOS		
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Asignaturas
Aspectos conceptuales de la planeación educativa. Análisis de la Evaluación Educativa y prácticas de evaluación. Instrumentos de planeación educativa. Concepto de la gestión escolar analizando la escuela como organización social, su finalidad quienes la integran y sus distintas concepciones. Manejo de recursos físicos, financieros y materiales.	Manejar instrumentos de planeación educativa, tales como diagnóstico, pronóstico, determinación de objetivos, y diseño y evaluación de proyectos educativos. Realización de observaciones en alguna institución escolar.	Planeación y Evaluación Educativa Organización y Gestión de Instituciones Educativas

CAMPO DOCENCIA		
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Asignaturas
Observación de Práctica Docente. Revisión histórica de los modelos teóricos de la Didáctica. Analizar los componentes del proceso enseñanza-aprendizaje. Conceptos base para la programación y evaluación didáctica. Diseño y elaboración de programas didácticos. Evaluación didáctica.	Formación en la práctica docente. Actividades prácticas para el desarrollo de competencias profesionales. Diseño de una propuesta didáctica de programación con base en las competencias profesionales desarrolladas.	Didáctica General Programación y Evaluación Didácticas

CAMPO CURRÍCULO		
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Asignaturas
Planteamientos teórico-metodológicos para el diseño, desarrollo y evaluación curricular, la postura tradicional y la psicosocial, didáctica y crítica. Conocer y analizar diferentes experiencias de diseño y desarrollo curricular.	Acción y reflexión de la tarea del docente. Examinar los problemas concretos y tareas que intervienen en el desarrollo y evaluación curricular Elaborar y participar en una línea de investigación que permita conocer y evaluar el desarrollo curricular del plan de estudios de la carrera de Pedagogía de la UPN Ajusco. Construir una propuesta educativa que permita apoyar profesionalmente a los estudiantes de la carrera de Pedagogía de la UPN Ajusco.	Teoría Curricular Desarrollo y Evaluación Curricular

CAMPO ORIENTACIÓN EDUCATIVA		
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Asignaturas
Historia de la formación de la Orientación Educativa. Perspectivas de la Orientación Educativa. Modelos de Orientación Educativa	Análisis y construcción de posibles soluciones a problemáticas detectados en el campo de la Orientación Educativa. Complemento del análisis esta el diseño, seguimiento, operación y evaluación de un proyecto de Orientación Educativa.	Bases de la Orientación Educativa La Orientación Educativa: Sus Prácticas

CAMPO COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN		
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Asignaturas
Análisis de los conceptos comunicación y educación Comprender que los procesos educativos son procesos de comunicación y ambos son procesos culturales.	Configurar mensajes educativos a través de los medios de comunicación.	Comunicación y procesos educativos Comunicación, cultura y educación

En el caso de la fase Concentración en Campo y / o Servicio Pedagógico, se tomarán en cuenta las opciones de Campos que se abrieron en los periodos 2007-2 / 2008-1 y 2008-2 / 2009-1, de los cuales se encontraron registros, en donde, se presenta el desarrollo de los siguientes aprendizajes y materias optativas:

Orientación Educativa:	Orientación Educativa y problemáticas psicosociales.	
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Materias Optativas
Problemáticas Psicosociales y sus actores. (Procesos Psicosociales en la escuela; Sujetos educativos;) Propuestas de intervención Orientación de normatividades vigentes en la institución para proceso de titulación. Estrategias de obtención de empleo	Diseño y elaboración de proyectos de investigación. Reflexión. Programa de Servicio Social propio del campo.	Orientación educativa y problemáticas psicosociales de los sujetos educativos. Familia y educación. Aprendizaje escolar. Infancia y educación.

Orientación Educativa:	Procesos psicosociales en la orientación educativa	
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Materias Optativas
Elaboración de proyectos de intervención. Conceptos: Educación, genero, valores, ética, enseñanza, adolescencia, familia Orientación. Etapas de desarrollo cognitivo. Comunicación. Proceso de entrevista. Educación Sexual.	Elaboración de proyectos de intervención. Metodología Teórico – vivencial. Elaboración de campañas y programas de apoyo. Análisis, reflexión. Detección de problemas de desarrollo cognitivo y socio-afectivo. Programa de Servicio Social propio del campo.	Adolescencia Taller de adolescencia y orientación. Adulto joven. Maduración e identidad profesional en adolescentes. Adolescencia y familia. Psicodiagnóstico. Educación Sexual. Diseño y elaboración de programas de educación sexual. Educación y género. Enfoque de género. Taller de Temas selectos. Psicoanálisis y educación.

Orientación Educativa:	Evaluación e intervención psicopedagógica. (Familia y escuela)	
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Materias Optativas
Comportamiento humano. Escenarios educativos. Adolescencia, Identidad, Familia, Educación, valores, evaluación de programas educativos, medios de comunicación.	Diagnóstico y evaluación de la problemática educativa. Diseño de propuesta de intervención psicopedagógica	Adolescencia. Desarrollo moral. Desarrollo de la identidad. Familia y educación. Formación en valores. Evaluación de programas educativos. Educación para los medios.

Orientación Educativa:	Orientación educativa.	
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Materias Optativas
Desarrollo de trabajos recepcionales. Práctica orientadora Familia, entorno social, educación. Redacción de Textos.	Prácticas insertas en asesorías, consejería, tutoría, planeación, evaluación de proyectos. Estrategias de orientación pedagógica.	Adolescencia y familia. Estrategias básicas de intervención. El adolescente y su contexto I y II. Taller y Redacción del trabajo recepcional I y II.

Orientación Educativa:	Orientación y desarrollo de competencias académicas.	
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Materias Optativas
Competencias académicas Realidad educativa. Práctica profesional.	Aplicación de los conocimientos de la licenciatura. Reflexión crítica. Prácticas de observación e intervención pedagógica. Registros de observaciones y datos de campo. Sistematización de la intervención profesional Articulación de la formación teórica e instrumental con el Servicio Social.	Estudio teórico de las competencias académicas I y II. Análisis de instrumentos para el diagnóstico y la intervención en el desarrollo de competencias académicas I y II. Contextualización de las prácticas educativas en el desarrollo de competencias académicas I y II.

Orientación Educativa:	Orientación educativa en educación inicial y preescolar.	
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Materias Optativas
Comprensión de la realidad educativa. Desarrollo de competencias en nivel inicial y preescolar.	Desarrollo de competencias en el pedagogo en formación, para que ofrezca orientación a alumnos, padres y docentes. Observación, problematización, diario de campo, diagnóstico pedagógico, detección de necesidades educativas, diseño de la propuesta pedagógica Reflexión de su propia práctica profesional. Prácticas profesionales. Aunar conocimientos con el Servicio Social.	Desarrollo humano. Educación y sociedad. Institución escolar. Desarrollo y educación. Estrategias básicas de intervención. Formación de Formadores.

Docencia	Docencia de la Historia	
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Materias Optativas
Estudios de propuestas y programas educativos de los contenidos de historia en los distintos niveles educativos. Análisis y reinterpretación de los contenidos histórico sociales. Elementos para la intervención Elementos para el análisis de la docencia Teoría de la historia para el análisis y la intervención Debates teóricos de actuales políticas educativas	Elaborar propuestas, desarrollar y evaluar programas educativos Aplicación de conocimientos de carácter pedagógico en la realización de un trabajo formal (tesis). Posible realización de propuestas de intervención en la línea socio histórica de la licenciatura.	Construcción de escenarios educativos. Análisis y práctica curricular de la docencia de la historia. Debates actuales de la docencia. Concepciones de Historia Innovaciones pedagógicas para la docencia. Procesos de enseñanza e intervención didáctica. Temas y tendencias de la Educación en México.

Docencia	Imaginarios sociales y prácticas educativas ante las nuevas tecnologías.	
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Materias Optativas
Organización, planeación de actividades de investigación. Diseño de presentación de informes. Identificación de la Metodología en Investigación Acción	Apoyo a la realización de trabajos recepcionales. Uso de plataforma Moodle. Asistencia a cursos y eventos académicos relacionados. Servicio social interno.	Educación y nuevas tecnologías en comunicación. Nuevas tecnologías de la información y modelos educativos. Innovación pedagógica para la docencia. Taller de medios de comunicación educativa. Taller de enseñanza y medios de información. Taller de temas selectos.

Docencia	La lectura y la escritura en Educación Básica	
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Materias Optativas
Procesos de lectura y escritura	Elaborar proyectos de innovación de prácticas de alfabetización inicial. Articulado con el servicio social.	Fomento de la lectura. Las bibliotecas de aula y escolares. Las prácticas lectoras en los niños. La producción de textos. La alfabetización inicial. La literatura en la escuela. Didáctica de la lengua. Modelos de enseñanza aprendizaje de la lectura y escritura. Alfabetización y educación Básica. La lectura y la escritura en Educación básica. Proyectos de innovación en la educación básica, etcétera

Docencia	Educación Matemática	
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Materias Optativas
Raíces histórica del campo de la matemática educativa en México. Teorías sobre el aprendizaje de las matemáticas Situaciones técnicas de aplicación.	Análisis de planes y programas, materiales de apoyo, de la enseñanza en matemáticas. Servicio social, apoyo a las tareas del equipo de trabajo, como: búsqueda y organización de bibliografía, diseño y elaboración de material didáctico, observación y análisis de clases, apoyo a realización de trabajos de investigación, apoyo al quehacer docente del campo.	Juegos y problemas. Didáctica y currícula de las matemáticas. Problemas en la educación matemática. Educación matemática

Docencia	Políticas de evaluación, evaluación institucional, de profesores y del aprendizaje	
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Materias Optativas
Revisión crítica de los fines y alcances de la evaluación. Investigación evaluativa. Problematizar el hecho educativo.	Posible creación de propuestas que respondan a los problemas que presenta la calidad de la educación.	Evaluación académica. Técnicas de evaluación institucional. Redacción y Metodología. Modelos de evaluación. Técnicas de evaluación educativa. Técnicas de Redacción para trabajos recepcionales.

Docencia	Lengua, literatura y comunicación	
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Materias Optativas
Desarrollo de la competencia y habilidad para expresarse de manera oral y escrita. Desarrollo de la competencia comprensiva y comunicativa de los estudiantes.	Herramientas para la elaboración de investigación de proyecto de tesis y trabajo recepcional.	Comunicación y medios instruccionales I y II. La educación a través de los cuentos. Análisis del discurso I y II La acción educativa y los textos literarios.

Docencia	Introducción a la opción de estudios teoría pedagógica	
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Materias Optativas
Construcción de la teoría pedagógica y paradigmas dominantes. Análisis, crítica y problematización de lo que es la Pedagogía y la Teoría Pedagógica.	Construir teóricamente una tesis de licenciatura decorosa y bien documentada.	Historia de la teoría pedagógica I y II. Identidad, cultura y educación I y II. Teoría pedagógica a la luz de tres paradigmas teóricos I y II.

Docencia	Formación y práctica docente	
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Materias Optativas
Desarrollar competencias para el apoyo en la formación y actualización docente. Reflexión y análisis de la figura del docente.		Formación docente. Formación permanente y profesionalidad. Aprendizaje escolar. Formación de habilidades académicas. Constructivismo I y II

Docencia	Enseñanza –aprendizaje de las ciencias naturales.	
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Materias Optativas
Reflexión sobre el proceso enseñanza- aprendizaje de las Ciencias Naturales Construcción de conocimientos de física, química, biología, educación ambiental y geografía.	Aplicación de las teorías científicas actuales (experimentación) Diseño, construcción y operación de propuesta didáctica.	Temas selectos (física, química) Actividades experimentales I y II. Diseño de prototipos educativos. Temas selectos (biología, educación ambiental, geografía). Aplicación de prototipos educativos.

Docencia	Intervención e innovación docente	
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Materias Optativas
Exigencias educativas actuales, Programas educativos y detección de problemas en el campo de la docencia, Intervención, innovación y alternativas pedagógicas	Elaboración del proyecto de investigación, Propuesta de intervención, Aplicación de recursos didácticos en la solución de problemas educativos,	Técnicas de trabajo grupal y técnicas grupales, Constructivismo I y II, Procesos de enseñanza e intervención didáctica, Innovación pedagógica para la docencia Práctica e intervención docente.

Docencia	Práctica educativa y pedagogía social	
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Materia Optativas
Adaptado a las necesidades de formación de desarrollo profesional, ligada a la articulación de la práctica educativa con la pedagogía social.	Concluir proyectos de investigación. Espacios para desarrollar el servicio social.	COMPROMISOS DE LA PROPUESTA (No se encontró más información)

Curriculum	Curriculum	
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Materia Optativas
Desarrollar conocimientos, habilidades, actitudes y valores para la indagación en el campo curricular. Análisis y evaluación de los procesos de intervención educativa y planteamiento de alternativas. Procesos de apropiación y reconstrucción en el desarrollo curricular. Herramientas para la elaboración de propuestas curriculares y escenarios educativos alternos.	Procesos de observación, Análisis de prácticas curriculares, Ejercitación de diseño, Evaluación de propuestas educativas, Prácticas de planeación, Desarrollo de ejercicios didácticos- docentes, Actividades diversas de indagación y preparación temática, Presentación, discusión y argumentación de los avances de sus trabajos recepcionales en espacios colegiados.	Análisis y práctica curricular I y II, Diseño de proyectos educativos, Sociología del curriculum, Evaluación Curricular, Taller de Redacción de Trabajos Recepcionales.

Comunicación	Comunicación Educativa	
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Materia Optativas
Medios de información masiva, lenguajes, posibilidades educativas, expresión y creación Teoría de la comunicación Teoría de la educación	Desarrollo de proyecto de tesis o tesina. Elaboración de capítulos.	Imágenes sonoras. Radio educativa. Educación y nuevas tecnologías I y II. Medios e imagen en el proceso educativo. Comunicación audiovisual.

Comunicación	Prácticas educativas y nuevas comunidades de aprendizaje.	
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Materia Optativas
<p>Construcción del objeto de estudio. Problemáticas, enfoques y tendencias de la educación desde una perspectiva de la comunicación. Teorías de la comunicación y la educación, Investigación desde la sociocultural de la comunicación,</p>	<p>Prácticas profesionales, Servicio social (investigación e intervención)</p>	<p>Taller de temas selectos (comunidades de aprendizaje), Educación y cambio sociocultural, Educación y nuevas tecnologías en comunicación, Educación en línea y entornos virtuales, Enfoques y teorías sobre la comunicación y la educación, Ámbitos de investigación de la comunidad en educación.</p>

Comunicación	Educación a distancia	
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Materia Optativas
<p>Investigación educativa en América latina, Integración de los métodos cuantitativos y cualitativo en la investigación social, Momentos de la investigación educativa, La www como recurso importante de investigación, Investigaciones educativas en sistemas a distancia, Educación a distancia, conceptos teorías, limitaciones, aprendizaje. Funciones socio- educativas de la comunicación, Problemas del uso de la TIC'S en sistemas abiertos, Formación de profesorado en sistemas a distancia, Análisis del discurso</p>	<p>Desarrollo de investigaciones vinculadas a modalidades educativas no escolarizadas. Servicio social, por tutorías o apoyo al cuerpo académico Estudios sobre la educación a distancia.</p>	<p>Problematización en Educación a Distancia I y II, Análisis del discurso en educación a distancia, Taller de redacción y trabajos recepcionales, Comunicación mediada por computadora I y II</p>

Proyectos	Diseño de proyectos de innovación en educación	
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Materia Optativas
<p>Metodología para el diseño de proyectos educativos, Diseño de programas de mejora, Gestión de proyectos educativos y competencias profesionales, Conceptos: Reforma, innovación, institución educativa y cambio, Educación básica y términos de calidad, Diseño y evaluación de un proyecto social Revisión de propuestas educativas vía medios</p>	<p>Observación de campo, problematización del diseño, aplicación, etcétera,</p>	<p>Diseño e implementación de propuestas de innovación en educación básica I y II, Proyectos comunitarios y participación social, El impacto de las nuevas tecnologías en los procesos educativos, La didáctica e-learning en espacios escolarizados y a distancia</p>

Proyectos	Problemas educativos del México actual	
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Materia Optativas
Metodología de investigación, Criterios epistemológicos para trabajar en el campo de interés. Conocimientos histórico-contextuales de México	Prácticas de exposición escrita.	Acorde a las problemáticas educativas actuales, Redacción de trabajos recepcionales

Proyectos	La educación en valores en el siglo XXI: Ambiente, derechos humanos y sexualidad (ADHUSEX)	
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Materia Optativas
Valores, Derechos humanos, Medio ambiente, Sexualidad, Educación en y para los derechos humanos, el ambiente y la sexualidad	No específica.	No específica.

Proyectos	Asesoría y desarrollo de proyectos de escuela en educación básica.	
Aprendizaje Teórico	Aprendizaje Práctico	Materia Optativas
No específica.	Elaborar proyecto de intervención. Compartir experiencias con otros estudiantes de IES o con asesores externos, Visita – investigación, comunidad indígena bilingüe. Participación en reuniones de Red de Educadores	Gestión de instituciones educativas, Estrategias básicas de intervención, Seminario de procesos grupales, Diseño de proyectos institucionales, Evaluación curricular y de proyectos, Propuesta de innovación en la gestión escolar.

Nota: Cabe recordar que las materias optativas tendrán apertura de acuerdo al los campos con mayor inclinación de los estudiantes.

3.4 ¿Qué aprendizajes se pueden ocupar para la formación laboral?

En este apartado se mencionarán aquellos aprendizajes teóricos y prácticos que favorecen la inserción profesional del pedagogo en formación, en puestos vinculados con procesos de formación laboral y/o desarrollo del talento humano.

Desde los propósitos para la elaboración de la reforma, se propone lograr una formación multidisciplinaria e integral, para una mejor y mayor apreciación de los problemas educativos y lograr el análisis e intervención pedagógica.

Una de las maneras en que se logra este tipo de objetivos es tener como base un núcleo sobre el cual giran varios campos de conocimiento organizados lógicamente,

pero cada uno de ellos es enseñado por separado⁹⁸. Por lo que sería necesario alcanzar el equilibrio entre la secuencia de los cursos y la flexibilidad de los campos, donde los estudiantes puedan desarrollar sus intereses en algún tipo de especialidad de formación.

La finalidad de los campos es fortalecer la preparación interdisciplinaria, recibida en el tronco común, apoyándose en los procesos de investigación y evaluación permanente⁹⁹, reuniendo los resultados en la elaboración del proyecto de tesis.

El hablar de interdisciplinariedad, es oponerse al conocimiento fragmentado, Lafrancesco, menciona que para seguir este propósito es básico que el plan de estudios se organice de tal manera que permita tener una visión general del saber y del saber hacer mediante la búsqueda de interrelaciones entre los distintos conocimientos, que estarán al servicio del desarrollo del ser humano y de la solución de los problemas de la comunidad.¹⁰⁰

Los conocimientos aprendidos durante los cursos, pretenden que el egresado, obtenga el dominio teórico, metodológico y técnico de la Pedagogía, con la finalidad de aplicarlo creativamente en situaciones laborales concretas.

Tales espacios laborales están vinculados con: los programas educativos desde su planeación hasta la evaluación de los mismos; la docencia, desde el análisis del quehacer docente hasta su modificación y aplicación de la docencia; el curriculum, es decir la posibilidad de diseñar y evaluar programas y planes de estudio, programas de prestación de servicios, como tutorías, la aplicación de la investigación para explicar y resolver problemas del SEN.

El plan de estudios 1990 de la Licenciatura en Pedagogía de la UPN menciona que el egresado tiene apertura en un campo laboral dentro de instituciones con funciones específicas en educación, es decir, aquellas que promueven la educación permanente, la educación especial, la capacitación para el trabajo, la gerontopedagogía, etcétera.

Para lograr su inserción a estas áreas de trabajo, ¿cuáles aprendizajes teóricos y prácticos favorecen la inserción laboral del pedagogo en puestos vinculados con procesos de formación laboral o desarrollo del talento humano?

⁹⁸Lafrancesco V. Giovanni M. (2004) "Currículo y Plan de estudios. Estructura y planteamiento" Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio, p. 29.

⁹⁹ *Ibid.* p. 31.

¹⁰⁰ *Ibid.* p. 35.

Partiendo de la Fase Inicial, en el campo Socio- histórico y Político y del Filosófico- pedagógico, en cuanto a conocimientos teóricos, las aportaciones son dirigidas a la formación del pedagogo como sujeto y a su identidad como profesional de la educación. Al igual que dotar al estudiante de Teorías psicológicas que proporcionan las bases teóricas para comprender los procesos de enseñanza y la actividad psicosocial que lo favorece.

La preparación práctica durante esta fase, se dirige a la modificación de las actitudes del estudiante, interesarlo en la investigación, desarrollar sus habilidades para el análisis y la reflexión, así como la aplicación de algunos ejercicios grupales.

En la segunda Fase de Formación Profesional, los aprendizajes teóricos útiles, pueden ser:

- Discusiones sobre el campo curricular.
- El análisis de los vínculos de la educación con el estado, el trabajo y la cultura.
- Planeación educativa.
- Gestión escolar, manejo de recursos.
- Modelos teóricos de la didáctica (diseño, desarrollo y evaluación)
- Diseño, desarrollo y evaluación curricular.
- Perspectivas de la Orientación Educativa.
- Procesos educativos inmersos en los medios de comunicación.

Los aprendizajes prácticos dentro de esta fase que se pueden recuperar son:

- El diseño, planeación e interpretación de instrumentos de investigación.
- Comenzar a usar instrumentos de planeación educativa.
- Realizar observaciones en instituciones escolares.
- Diseño de propuestas didácticas.
- Construcción de una propuesta educativa que permita apoyar profesionalmente a los estudiantes de la universidad.
- Usar los medios de comunicación para crear mensajes educativos. Que en algunos casos y debido a los avances tecnológicos resultan obsoletos.
- La aplicación de la estadística y la investigación al contexto escolar.

También se da apertura a prácticas grupales y en equipo donde se vinculen los conocimientos adquiridos, sin llegar a la aplicación concreta de las propuestas, dependerá de cada maestro si se aplican o no, siempre y cuando sea dentro del salón de clase.

En la Tercera Fase los aprendizajes teóricos, dependerán de la apertura del campo, de la aceptación del mismo y de la elección del alumno, cayendo en el supuesto de que los campos propuesto del 2007-2 al 2009- 1 fueron incorporados al plan de estudios, los campos que fortalecerían la preparación del pedagogo laboral serían:

- Curriculum.

- Aporta:**

- ✓ Procesos de observación.
 - ✓ Análisis de prácticas curriculares.
 - ✓ Ejercitación de diseño.
 - ✓ Evaluación de propuestas educativas,
 - ✓ Prácticas de planeación.
 - ✓ Desarrollo de ejercicios didácticos- docentes.
 - ✓ Actividades diversas de indagación y preparación temática,

- Práctica educativa y pedagogía social

- Aporta:**

- ✓ La articulación de la práctica educativa con la pedagogía social.

- Prácticas educativas y nuevas comunidades de aprendizaje.

- Aporta:**

- ✓ El vínculo educación-comunicación

En esta Fase de Campo de Concentración y Servicio Social, se pretende vincular los conocimientos con el Servicio Social, algunos responsables de campo organizan su propio proyecto donde sus estudiantes pueden poner en práctica lo aprendido en el campo, otros estudiantes buscan proyectos externos autorizados por Centro de Atención a Estudiantes, que puedan enriquecer su proyecto de titulación, o que se vincule más con sus intereses y puedan desarrollar experiencia en el área en el que pretende desarrollar su actividad laboral.

Esta última fase presenta más apertura para que los alumnos centren su trabajo de tesis y el servicio social en un tipo de especialización, sin embargo, estas actividades dependen de los objetivos de aprendizaje de cada campo así como de los aspectos de evaluación, y también, de la apertura de los campos.

3.5 Análisis crítico del plan de estudios 1990 Licenciatura en Pedagogía.

Para realizar este apartado se retomaron textos y conocimientos adquiridos en la carrera universitaria, usando como base el Modelo Tyler, retomado por Posner¹⁰¹ en su libro *Análisis del Currículo*, el cual parte de cuatro preguntas:

1. ¿Cuáles propósitos educativos debe tratar de alcanzar la escuela?
2. ¿Qué experiencias educativas deben ofrecerse para alcanzar estos propósitos?
3. ¿Cómo se organizan estas experiencias de manera eficaz?
4. ¿Cómo se determina si se han alcanzado estos objetivos?

Partiendo de las respuestas a estas preguntas se lograra realizar una crítica en cuanto a las ventajas y desventajas de su implementación, así como, proponer una adaptación para lograr maximizar los beneficios y ventajas, y minimizar posibles limitaciones y riesgos.

Iniciando este análisis cabe mencionar que la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) y las Licenciaturas que impartió en un principio se crearon en función de la búsqueda de soluciones a los problemas educativos del país, la primera misión de la universidad era atender las Necesidades de Profesionalización del Magisterio en Servicio.

La mayoría de los académicos encargados del diseño curricular de las licenciaturas tenían un perfil tradicional, que con el paso del tiempo y tras procesos de Evaluación Institucional y Reformas Educativas se ha ido renovando o evolucionando, Delgado en su investigación sobre la UPN hace mención de que “su perfil tradicional de institución de formación profesional casi exclusiva, *debe reorientarse por los rumbos de la investigación, el postgrado y otras formas de la producción académica*”¹⁰²

Al paso del tiempo se logró la reestructuración, que permitió poner en práctica el Plan 1990, y al hacer un recorrido por su estructura, podemos encontrar reservas y discrepancias. Para iniciar, los objetivos la formación profesional del pedagogo se basaron en los problemas y requerimientos del Sistema Educativo Nacional, entendiéndolo como los niveles básico, medio superior y superior; ampliándose una extensión hacia la formación para el trabajo, y a tres clases de educación específica: inicial, especial y para adultos¹⁰³, enfocándose a las tareas de alfabetización.

¹⁰¹ Cfr. Posten, George J (2005). *Análisis del Currículo* México: Mac Graw Hill Interamericana, 345 pp.

¹⁰² Delgado Reynoso, Juan Manuel. (2006) op. cit., p.177.

¹⁰³ SEP Descripción de Servicios educativos. Consultado en:

En capítulos anteriores, se ha descrito la necesidad de un Pedagogo Laboral, que desempeñe su actividad laboral más allá de preparar para el trabajo (a través de la educación técnica y otros procesos no formales), más allá de una formación de postgrado, lejos de alfabetizar personas adultas, etcétera, que al final no dejan de ser relevantes, pero que no puede soslayar la importancia de la formación en el trabajo, retomado en el plan como “educación permanente” y “capacitación”

Las asignaturas en las primeras dos fases de formación, que pretenden ser integrales ofrecen, bien es cierto, algunas herramientas que pueden ser usadas en el ámbito de la educación en las empresas, como son: Nociones de Psicología; Manejo de Grupos; Desarrollo y Aprendizaje; Diseño, Planeación y Evaluación Curricular; Estadística e Investigación enfocada a la Educación, etcétera

No siendo esto mencionado ni enfocado a la práctica en la Formación en el Trabajo, todo gira en torno a un fragmento del sistema educativo, la educación básica. Aunque, el que define finalmente lo que se aprende en el aula es el docente, como lo menciona Díaz Barriga, los docentes pueden profundizar en algunos temas del curso, con lo cual el contenido del curso varía de docente a docente, siendo que cada uno imprime un sello específico a cada asignatura impartida¹⁰⁴.

Esta situación interviene en la formación logrando a *grosso modo* desequilibrarla, y tal vez limitarla, por lo cual deberían tomarse medidas preventivas a este fenómeno, primero que nada actualizar los contenidos de las asignaturas, lecturas, actividades, prácticas, seguida de actualizar los contenidos y las prácticas en torno a lo que demanda la sociedad, para este trabajo estas pueden ser las principales, sin embargo existen otras.

Zataráin menciona que a “la educación superior le corresponde buscar, explorar y proponer nuevos objetivos y nuevas orientaciones para las profesiones que se articulen con las necesidades de la sociedad no contempladas por los actuales modelos de formación profesional”¹⁰⁵, es decir, compromete a las universidades para no sólo actualizar los contenidos de acuerdo a las demandas actuales, también habrá de enfocarlos a una realidad futura.

www.cosdac.sems.gob.mx/descarga_archivo2.PHP?...DescripciondeServiciosEducativos

¹⁰⁴ Díaz Barriga, Ángel. (1994) *El contenido del Plan de Estudios de Pedagogía: análisis de los programas de asignaturas* México: CESU UNAM, p. 89.

¹⁰⁵ Zataráin Castellanos, Manuel (comp.) *op. cit.*, p. 139.

Por otra parte la formación profesional se sustentó bajo las funciones de *Docencia, Investigación, Servicio de extensión y Difusión*, a pesar de la búsqueda de apertura para una “formación multidisciplinaria”. En un estudio sobre evaluación docente universitaria en México y otros países, entrevistó a profesores donde dos de ellos describieron que este tipo de formación permite al alumno obtener conocimientos técnicos, formar sus valores en el área humanística, y además, “le da una concepción más amplia de su propia profesión en un contexto social determinado”¹⁰⁶ por lo cual debería contemplar la inserción de otras disciplinas o ciencias que competen con la pedagogía.

Al inicio de este trabajo se mencionó el surgimiento de Pedagogías emergentes como la Pedagogía Social la cual se aplica en ámbitos de la educación en la empresa por medio de la Pedagogía Laboral, nacida de unir el estudio de las ciencias sociales y el pensamiento pedagógico y su normatividad.

Este tipo de alianzas entre disciplinas o ciencias no es expuesto durante la carrera solo la idea de una perspectiva integral y flexible, en la Fase de Concentración en Campo, en realidad, es mejor descrito como un espacio de pre-especialización, que permite al alumno profundizar en un sector profesional.

Como ya se mencionó, los campos pretenden dar esa flexibilidad, pero el hecho de que son tan amplios los contenidos de cada área es casi imposible responder a las necesidades de cada alumno y de la sociedad.

Zataráin¹⁰⁷, señala que la educación no ha tenido la capacidad de preparar a profesionales en campos nuevos, que respondan a las necesidades de contextos sociales, económicos, geográficos, etcétera., por la complejidad de elaborar o modificar constantemente los planes de estudio, también por el desfase de tiempo, que existe entre la aplicación de los cambios y el egreso de las generaciones con estos nuevos conocimientos, por lo que la formación de profesionales debería ser enfocada y orientada a las bases teóricas que lo definan como profesional y al desarrollo de habilidades que le permitan adaptarse a las áreas de trabajo que puedan presentarse en el momento que finalicen su formación académica.

¹⁰⁶ Rueda Beltrán, Mario. (2004) *¿Es posible evaluar la docencia en la universidad? Experiencias en México, Canadá, Francia, España y Brasil* México: ANUIES. p. 283.

¹⁰⁷ Zataráin Castellanos, Manuel, comp. (1991), *Op. cit.*, p. 152.

También el Dr., Herrera reconoce que la formación académica se concibe como resultado final, ni acabado, al ser un producto de necesidades sociales, económicas y educativas debe estar en constante actualización, aspirando a superar la realidad.¹⁰⁸

Para amparar al nuevo profesional el Plan de Estudios 1990, contempla la opción de ofrecer el acceso a diversas opciones de postgrado contemplando líneas de especialización y perfeccionamiento que complementen la formación básica

El estudio realizado por Andrés Lozano y Margarita T. Rodríguez¹⁰⁹, sobre la expectativa de los alumnos de ingreso a la UPN, en cuanto a donde pretenden trabajar al terminar la licenciatura, desprende que más del 40% de los estudiantes buscar ejercer en área de la Docencia, además, que el 53 % pretende insertarse al mercado laboral, en escuelas de Educación Básica, y solo entre un 8% y 12% buscar desarrollarse en otros niveles educativos, con lo que se refuerza la idea de que los estudiantes no cuentan con una idea clara sobre el perfil de egreso que se propone la licenciatura.

Al desconocer el resto de los servicios educativos que ofrece la institución y hasta que no se oriente a los estudiantes lo que se plasma en el Perfil de Egreso de las licenciaturas, se podrá lograr un mejor desarrollo, tanto de la institución como de los propios egresados.

Siguiendo con la idea de proponer la formación del profesional bajo una proyección futura, también se vería obligada a “pensar que hay que formar a los profesionistas no solo para el primer empleo, sino para el último”¹¹⁰, convendría visualizar la demanda actual como la demanda laboral expectante.

No se puede dudar que al crear este Plan de Estudios, se haya tomado en cuenta el campo laboral, sin embargo, este ha sufrido cambios desde su implementación, y que el contexto era otro distinto al que vivimos en este tiempo; se da un argumento válido para la reestructuración del perfil de egreso y campo laboral del pedagogo, aunado a ello, actualizar los contenidos de las asignaturas. Como menciona M. Panza la finalidad del proceso de reestructuración es “realizar los ajustes y adecuaciones pertinentes al plan curricular y con ello se asegura su permanencia y continuidad”¹¹¹

¹⁰⁸ Dr. Herrera Cárdenas, Abraham. “El diseño curricular en el pregrado y postgrado”. Consultado en: http://www.cepies.bo/docs/EL_DISENO_CURRICULAR_para.pdf

¹⁰⁹ Lozano Medina, Andrés y Rodríguez, Margarita T. Perfil de ingreso. Serie histórica 1995-2003. Estudios sobre la UPN, México: UPN, Colección, Mas textos, p. 43 - 45.

¹¹⁰ Zataráin Castellanos, Manuel, comp. (1991), *op. cit.*, p. 152.

¹¹¹ Panza, Margarita. (1988) Pedagogía y Currículum. México: Editorial Gernika, p. 29

Vivir en una sociedad en la que se retoma el conocimiento como algo fundamental en el mercado laboral, promueve el adquirirlo, transmitirlo y aplicarlo, y a su vez establece la necesidad de crear nuevos conocimientos. Promoviendo “la formación de un nuevo profesional que responda a las necesidades de las grandes mayorías del país”¹¹². En este caso, la necesidad gira en torno a la relación entre el mundo del trabajo y el de la educación, sin dejar de reconocer que habrá muchos otros campos de estudio

Aunque se logran enlistar algunas herramientas plasmadas en el Plan de Estudios que son de utilidad para formar a un profesional entorno a la Pedagogía laboral, como las siguientes:

- Discusiones sobre el campo curricular.
- El análisis de los vínculos de la educación con el estado, el trabajo y la cultura.
- Planeación educativa.
- Gestión escolar, manejo de recursos.
- Modelos teóricos de la didáctica (diseño, desarrollo y evaluación)
- Diseño, desarrollo y evaluación curricular.
- Perspectivas de la Orientación Educativa.
- Procesos educativos inmersos en los medios de comunicación

Los aprendizajes prácticos dentro de esta fase que se pueden recuperar son:

- El diseño, planeación e interpretación de instrumentos de investigación.
- Comenzar a usar instrumentos de planeación educativa.
- Realizar observaciones en instituciones escolares.
- Diseño de propuestas didácticas (enfocada a Nivel Básico.)
- Construcción de una propuesta educativa que permita apoyar profesionalmente a los estudiantes de la universidad(a Nivel Básico)
- Usar los medios de comunicación para crear mensajes educativos (debido a la infraestructura de la universidad, el acceso a Nuevas Tecnologías, pueden ser limitados y en algunos casos obsoletos)
- Manejar la investigación y la estadística en torno a los fenómenos educativos.

Estos son conocimientos generales y no específicos, por lo tanto no totalmente útiles para aplicarlos en un contexto de Formación Laboral, debido a que se necesita conocimientos como educación de adultos, manejo de grupo a un nivel empresarial, conocer el marco legal tanto de las empresas, como del gobierno, entre otros detalles que serán nombrados en el siguiente capítulo.

¹¹² *Ibíd.*, p. 138.

Para lograr una adaptación real De Alba propone que el Curriculum para el nuevo milenio deberá estructurarse de la siguiente manera:

- Contener un conglomerado de contenidos relativamente cerrados y estables para una formación básica general, que se obtendría en la primera etapa de la formación universitaria;
- Contener un conglomerado de contenidos flexibles y dinámicos que pudiesen irse transformando de acuerdo con los cambios del mercado de trabajo y por tanto de la práctica profesional, así como de los acelerados avances de la ciencia y la tecnología, y
- Una interrelación entre estas dos etapas formativas en la medida en que la primera posibilita la segunda.¹¹³

Propuesta que aporta concretamente la fase intermedia en la que busca que los contenidos sean modificables, tomando como fundamento el avance en conocimientos, tecnologías, demandas laborales y demandas sociales. Por supuesto requiere un compromiso irrevocable de los profesores que imparten dichos contenidos al igual a los encargados de actualizarlos.

La flexibilización del Plan de estudios está ubicada en la elección de Campos de formación, sin embargo también responde a demandas generales como podemos ver continuación:

▪ Curriculum.

Aporta:

- ✓ Procesos de observación.
- ✓ Análisis de prácticas curriculares.
- ✓ Ejercitación de diseño.
- ✓ Evaluación de propuestas educativas,
- ✓ Prácticas de planeación.
- ✓ Desarrollo de ejercicios didácticos- docentes.
- ✓ Actividades diversas de indagación y preparación temática.

¹¹³ De Alba, Alicia, (coord.) (1997), *op.cit.*, p. 41.

- Práctica educativa y pedagogía social

Aporta:

- ✓ La articulación de la práctica educativa con la pedagogía social.

- Prácticas educativas y nuevas comunidades de aprendizaje.

Aporta:

- ✓ El vínculo educación-comunicación

De acuerdo a las funciones de un Pedagogo Laboral, estas aportaciones no son suficientes, en el siguiente capítulo se describen las funciones de un pedagogo en el entorno de la formación laboral, con la finalidad de concretar en aquellas herramientas y conocimientos en las que debe ahondar para ejercer profesionalmente.

El pedagogo en las empresas.

4.1 Las necesidades educativas en la empresa.

Hoy en día el problema educativo no sólo se centra en mejorar los planes y programas de los niveles de educación formal, ahora es “indispensable aprender a utilizar el potencial educativo de las instituciones y las tecnologías que no han sido creados con fines específicamente educativos” ¹¹⁴, como en las empresas, dando apertura a un nuevo contexto de actuación de la pedagogía.

La demanda social de las personas por desarrollar sus habilidades laborales para obtener o mantener un empleo requiere la ayuda de un profesional de la educación, pero la formación que recibe este profesional, en la mayoría de los casos, está orientada a otras necesidades educativas de la sociedad, no menos ni más importantes, pero falta darle apertura a esta otra problemática.

Para lograr la preparación de un pedagogo laboral, la educación formal debe de potenciar cuatro habilidades básicas:

1. Capacidad de *abstracción*: Aprender a ser críticos, curiosos y creativos.
2. *Pensamiento sistemático*: Intensifica la abstracción para descubrir y manejar contextos complejos.
3. *Experimentación*: Realizar preguntas y controlar resultados o proponer medidas de solución
4. *Colaboración*: Que se define como trabajo en equipo.¹¹⁵

Poner atención en el desarrollo de estas habilidades en la Educación Formal al igual que en las empresas, es de real importancia ya que las necesidades del mercado laboral requieren que el personal adquiera estas mismas y otras habilidades para mejorar su desempeño en sus actividades laborales.

Estas habilidades se puede aprender mediante procesos como: cursos de capacitación, adiestramiento, training, desarrollo de Talento, procesos educativos, que a continuación se describirán.

¹¹⁴ Goré, Ernesto. (1998), *op. cit.*, p.39.

¹¹⁵ *Ibid.* pp. 54-56.

4.1.1 Capacitación

La mayoría de las definiciones de capacitación provienen de áreas como la Psicología, Sociología y Administración, de las cuales han llamado la atención las de dos autores; Para Mauro Rodríguez, es el “conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para que desempeñen mejor su trabajo”. Mientras que para Carlos Reza es la “acción o conjunto de acciones tendientes a proporcionar y/o desarrollar las aptitudes de una persona, con el afán de prepararlo para que desempeñe adecuadamente su ocupación o puesto de trabajo y los inmediatos superiores”¹¹⁶

Ambas definiciones aluden a que la capacitación conjuga actividades que permiten proporcionar, y en dado caso, desarrollar habilidades, aptitudes con la finalidad de buscar la modificación de las actitudes del personal para desempeñar satisfactoriamente sus actividades en el puesto de trabajo.

Desde el punto de vista pedagógico, Chiavenato menciona que “la capacitación es un *proceso educativo* de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio, del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”¹¹⁷.

Su finalidad es ayudar al personal de todos los niveles a alcanzar los objetivos de la empresa, al proporcionarles la posibilidad de adquirir el conocimiento, la práctica y la conducta requeridos por la organización.

Se desarrolla en empresas con tareas específicas o mecánicas, debido a que sus objetivos están ubicados a corto plazo, son restringidos e inmediatos y buscan proporcionar elementos esenciales para el ejercicio de un puesto en particular.

Hablar de la capacitación, enmarca tres objetivos generales, el primero es, preparar al personal para que realice inmediatamente las tareas correspondientes a su puesto designado.

¹¹⁶ Zarazúa Vílchis, José Luis. Año1999 N° 15, Enero-Junio "Capacitación un proceso continuo y programado para hacer frente a la globalización" Edición Internet. Gestión y estrategia, Departamento de Administración, UAM-A. Consultado en: www.axc.aum.mx/publicaciones/gestión/num11y12/doc14.htm

¹¹⁷ Chiavenato, Idalberto. (2007) *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill Interamericana, p. 386.

El segundo es brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo, para lograr que se desempeñe en funciones más complejas y elevadas a su puesto actual. Y el tercero, cambiar la actitud de las personas, motivándolas para crear un clima satisfactorio para realizar su trabajo.

Sin embargo, hay autores como Alles¹¹⁸, que afirma que la capacitación no alcanza, debido a que solo transmite conocimientos relacionados con una competencia, sin lograr que se modifique el comportamiento de la persona. Porque el llegar a ese cambio necesita más que compartir conocimientos.

Para Quintanilla¹¹⁹ es necesario lograr que las personas aprendan, construyendo su conocimiento, puesto que un programa de formación sin aprendizaje no es, estrictamente hablando, formación, solo es la exposición de conocimiento sin llegar al aprendizaje. Además sostiene que la psicología cognitiva inicia la construcción de nuevos conocimientos, empezando con la observación, en este caso, de las tareas a desarrollar en el puesto; y con los conceptos que se poseen acerca de las tareas, se pretende que cada miembro del personal descubra una manera más profesional de hacer su trabajo

De aquí se parte para definir a la empresa como una organización que aprende, para ello debe tener una definición fundamentada; además de una gestión orientada a cuestiones mayormente prácticas, y construir sistemas de evaluación para estar al nivel y ritmo de aprendizaje de una empresa.

Además el mismo Quintanilla señala que la empresa debe ser experta en: 1) resolver sistemáticamente los problemas; 2) experimentar nuevos enfoques; 3) aprovechar su experiencia y el pasado para aprender; 4) aprender de las experiencias prácticas de otras empresa, y; 5) transmitir lo aprendido, en forma de conocimientos, a toda la empresa.

Y lo que se logra con la capacitación es dar a la persona mayor aptitud para desempeñar su puesto de trabajo, es hacer que *su perfil se adecue* a los requerimientos del puesto, en lugar de buscar un puesto que se adapte al perfil del personal.

¹¹⁸ Alles, Martha. (2005), *op.cit.*, p. 48.

¹¹⁹ Quintanilla Pardo, Ismael. (2002) *Empresas y personas. Gestión del conocimiento y capital humano*. Madrid: Díaz Santos, p. 215 – 217, 223.

Para Chiavenato¹²⁰, la mejor manera de lograr un puesto adecuado a cada persona, es hacer que los talentos o las habilidades sean empleados de manera rentable, motivando el desarrollo de personal a partir de sus competencias básicas. Tomando en cuenta que el panorama de trabajo cambió del esfuerzo físico y muscular, al cerebral y mental; y donde el trabajo individual se transformó en actividades de grupo.

Podemos encontrar otros procesos educativos aplicados en la empresa que no pueden satisfacer los puntos anteriores, por lo cual es importante mostrar las diferencias entre los más destacados en el ambiente laboral.

4.1.2 Adiestramiento – Entrenamiento.

Kopelman¹²¹, reconoce al adiestramiento como una actividad extra escolar del proceso enseñanza-aprendizaje, con la que se busca la adquisición de habilidades o destrezas por medio de prácticas repetitivas

Puede sumarse a la descripción lo que menciona Luzuriaga¹²²: que es una actividad que supone poca o ninguna inteligencia, y desde luego ningún sentido crítico; por ello debe desterrarse de toda educación humana. Sin embargo la pedagogía actual marca al adiestramiento como “un soporte en las actividades mentales de hombre, a manera de refuerzo.”¹²³

Esta actividad se relaciona con la concepción de entrenamiento, más no en los alcances intelectuales, debido a que Nylson lo describe como “una forma de organizar la información y la experiencia de tal modo que un miembro del personal pueda lograr un comportamiento laboral que sea beneficioso a la empresa y para sí.”¹²⁴

El termino en Inglés para referirse a Entrenamiento es *Coaching* sin embargo habrá que definirlo como un concepto por separado. Se basa en el desarrollo de competencias en el trabajo, es un proceso de aprendizaje en el que se adquieren competencias y conocimientos necesarios para alcanzar objetivos, definidos siempre en relación a la visión y misión de la empresa, sus metas de negocios y los requerimientos de la posición que la persona desempeña en la actualidad o se espera que va a ocupar en el futuro.

¹²⁰ Chiavenato, Idalberto. (2007), *op. cit.*, pp. 70, 407, 408.

¹²¹ Kopelman E. Richard (1998) *Administración de la productividad en las organizaciones*, México: Mc Graw Hill, p. 3.

¹²² Luzuriaga, Lorenzo.(2001) *Diccionario de pedagogía*, Buenos Aires: Editores Lozada, p.15

¹²³ Adiestramiento. *Diccionario de las ciencias de la educación*. (2003) México: Santillana.

¹²⁴ Nilson, Carolyn. (1994) *Como formar a su personal. Técnicas de entrenamiento para no especialistas*. Buenos Aires: Garnica, p.9.

4.1.3 Coaching

Javier Cantera en el libro "*Coaching. Mitos y realidades*"¹²⁵, le define como un proceso de aprendizaje, dirigido a finalidades como el desarrollo directivo y al desarrollo del desempeño, realizándose como un proceso interpersonal entre un maestro y un aprendiz que tiene como propósito el desarrollo de nuevas conductas, no la imposición de las mismas, como en otros procesos formativos.

Se le liga al término usos como el asesoramiento, consejo, tutorización y entrenamiento, en los que se desarrollan habilidades para conseguir la práctica continua de las conductas.

La mayoría de las veces se aplica a funciones propias de los gerentes, subgerentes, jefes de ventas, jefes de mantenimiento, entre otras actividades similares.

4.1.4 Training

Se traduce como formación de personal, para la cual Sarramona¹²⁶ tiene una perspectiva aplicativa de carácter técnico, con la finalidad de que los conocimientos y habilidades adquiridas se puedan aplicar de manera directa e inmediata.

No suele buscar una formación integral de la persona, sin embargo, es tomada en cuenta por el formador. Está dirigida principalmente a personas que no tienen empleo o que se ven obligadas a cambiar de actividad laboral, fungiendo como una formación inicial o introductoria.

Las razones de esta formación en el puesto de trabajo incluyen el enseñar habilidades y comportamientos necesarios para realizar el trabajo; y mejorar el rendimiento, ya que se pueden presentar casos en que el personal olvida los procesos y habrá que actualizarlos.

Como en todo proceso de formación laboral se habla de beneficios, para Cadwell¹²⁷ la empresa obtendrá mayor productividad, mayores niveles de satisfacción de los clientes y mejoras en la calidad; por otro lado el personal mostrará mayor satisfacción en el trabajo, mejora en la autoestima, además de lograr aceptación entre los compañeros, oportunidades de avanzar en la organización y calificar para mayores ingresos.

¹²⁵ Cantera, Javier (2004) *Coaching. Mitos y realidades*. Barcelona: Paidós empresa, pp. XXII- XXXV, XXXLIII.

¹²⁶ Sarramona, Jaume (2002), *op.cit.*, p.20.

¹²⁷ Charles M. Cadwell, (2007) *Training: Formación en el puesto de trabajo*. España: Fundación Confemetal Editorial, p.15-18.

4.1.5 Management.

La administración o gestión de recursos humanos, llamada en algunos círculos empresariales como *management*, actualmente se encuentra sobrepasada por los cambios de la sociedad del conocimiento, que presenta un contexto donde la experiencia y el conocimiento de las personas no son suficientes para llevar a cabo las tareas de su puesto de trabajo.

Por lo tanto surge una nueva aplicación del *management*, que busca ligar el conocimiento, la acción, la ética y eficacia, política y administración en un proceso de mejoramiento continuo transmitido por técnicas que faciliten el vínculo.

El management común se asienta en un conjunto de técnicas que se transmiten con el objeto de incrementar la eficacia de la organización. Y a esto habrá de agregársele la motivación para un cambio cualitativo producido por el conocimiento, dando como resultado la conciencia¹²⁸.

4.1.6 Gestión del Capital Humano.

La noción de Capital humano, según Karabel surge de la Teoría del capital humano, en el contexto de las primeras ideas economicistas que se pueden hallar a principios del siglo XIX, sin embargo tiene mayor auge después de la Guerra Mundial, con el mensaje: "el proceso de la adquisición de habilidades y de conocimientos por medio de la educación no debería considerarse como una forma de consumo sino más bien como una inversión productiva"¹²⁹

Esta noción se acopla a la forma del funcionalismo tecnológico, en donde la educación técnica se encargaba de crear recursos humanos eficientes, de acuerdo a los avances tecnológicos, teniendo por objetivo un rápido crecimiento económico, enfrentando los fondos desgastados por la guerra.

Fortalece además las ideas capitalistas donde el trabajador es un detonador del capital, al hacer uso de sus habilidades y conocimientos, en los cuales puede invertir, para ser un asalariado limitado, por no ser propietario, no controlar su trabajo y mucho menos el beneficio de su producción.

¹²⁸ Cfr. Gore, Ernesto. (1998), *op. cit.*, pp. 22.23.

¹²⁹ Karabel, J. y A. H. Halsey. La nueva investigación educativa una revisión e interpretación. En "*Poder e ideología en educación*". (1976)Trd. UPN Nueva York, Oxford University Press, p.23 .

Se destruye la idea de que a mayor educación, mayor oportunidad de un empleo bien remunerado, además se agregan distintos factores intervinientes como el salario mínimo, los sindicatos, ascenso a las jerarquías, etcétera

Friedman y colaboradores¹³⁰ han expuesto que tanto el concepto “capital humano” como el de “recursos humanos”, se interpreta como un medio intercambiable o incluso desechable Si desglosamos los conceptos tanto ‘capital’ como ‘recurso’ equivale a un valor neto o a la riqueza individual y la palabra ‘humano’ se refiere a la naturaleza biológica de una persona.

Algunos empresarios y economistas han propuesto retomar esos conceptos argumentando un cambio en la interpretación donde las empresas modernas contemplen a su personal como ‘activos dinámicos’ y los activos más importantes para una empresa.

Y hablar de la Gestión del Capital Humano, se refiere a proyectos con los que se busca formar, capacitar y actualizar al capital humano para adaptarse a los avances tecnológicos. Sin embargo no se logra describir la naturaleza humana, ni la capacidad intelectual con la que cuentan las personas, por ello surge la idea de buscar potencializar las habilidades personales de cada miembro de la sociedad.

4.1.7 Desarrollo de Talento Humano

El desarrollo del talento humano, sólo se puede conseguir con un sistema adecuado para cada empresa y para cada individuo, reúnen los objetivos de la empresa y las necesidades del personal por adquirir nuevas competencias para desempeñar su trabajo, no solo los avances tecnológicos.

Alles¹³¹ sostiene que para lograr que las personas adquieran las competencias necesarias para ejercer su puesto, es fundamental la intervención conjunta de dos procesos de formación, como la capacitación y el entrenamiento, transformándose en un proceso complejo que permite lograr el desarrollo del talento humano.

Por ejemplo, tradicionalmente la capacitación sólo orientaba para realizar la tarea de un puesto de trabajo, sin embargo, ¿Qué sucede, al enfrentar con situación desconocida, que no fue atendida durante la capacitación?, para lograr solucionarla, es necesario que la persona esté preparada para aprender ante lo desconocido y actuar de manera acertada y eficaz.

¹³⁰ Friedman, Brian, [et al.] (2000) *Atraer, gestionar y retener el capital humano* Barcelona: Paidós, pp. 15 -20

¹³¹ Alles, Martha. (2005) *op. cit.*, p. 62.

La finalidad del desarrollo de talento humano, para Alles¹³² es preparar a las personas para:

- Aprender en la acción.
- Predisponerse para la auto-instrucción.
- Conducirse efectivamente en contextos de cambio continuo.
- Acceder a información a través de redes informáticas.
- Seleccionar la información relevante para la toma de decisiones.
- Comunicarse y trabajar productivamente en entornos virtuales.
- Conducirse en entornos multidisciplinarios y multiculturales.
- Ejercer influencia más allá de las jerarquías.

Tanto la capacitación como el desarrollo de talento humano y otros procesos educativos de formación laboral, tienen un proceso, Chiavenato¹³³ lo resume en cuatro puntos fundamentales: Análisis, Planeación, Desarrollo y Evaluación.

Es decir, se requiere conocer los objetivos, misión y visión de la empresa, para, realizar la Detección de necesidades, siendo éstas detectadas, se planea un programa de desarrollo de personal, tomando las principales necesidades, para seguir con la realización del programa y evaluarlo.

Seguir un plan de formación laboral bajo la influencia de desarrollo de Talento Humano es apostar por las habilidades de cada persona, es darle un voto a favor de su inteligencia y eficiencia para realizar varias tareas, reconocer que puede aportar conocimientos y experiencias a los procesos que se aplican en el trabajo. Por ello el interés de apoyar a todas la personas a que desarrollen sus competencias en algo que les retribuya de manera económica, personal y social.

4.2 El papel del pedagogo en la empresa.

Sarramona afirma "las nuevas formas de trabajo exigen diseños pedagógicos adecuados para el logro de mejores resultados en la formación humana y en la eficacia de las organizaciones y del conjunto de la comunidad"¹³⁴

Esto nos permite decir que se necesita un profesional que se encargue de mejorar los diseños curriculares dirigidos a la formación humana: el Pedagogo. Y para lograrlo este profesional tiene que conocer y/o participar en las tareas que rodean esta acción educativa.

¹³² *Ibid.*, p. 229.

¹³³ Chiavenato, Idalberto. (2007), *op. cit.*, pp. 389, 397.

¹³⁴ Sarramona, Jaume, et al. (1998) *op. cit.*, pp. 45.

Sus funciones pueden variar dependiendo de la organización que exista en cada empresa. Francesc Esteban y Letizia Di Bartolomeo, citados por Pineda¹³⁵, realizaron un listado de funciones que puede desarrollar un profesional de la educación, basándose en su experiencia propia y en diversas entrevistas realizadas en distintos tipos de organización. Algunas de estas funciones son:

1. Detección de necesidades de formación.
2. Evaluación de la formación.
3. Diseño de acciones formativas e itinerarios formativos.
4. Diseño de material específico.
5. Soporte a la docencia.
6. Docencia.
7. Seguimiento de los participantes.
8. Verificar la adquisición del aprendizaje a través de las pruebas psicológicas.
9. Análisis de costes y financiación de la formación.
10. Investigación.

De manera breve, en los siguientes apartados se explicaran estas actividades, para lograr una mejor ubicación del campo de acción del pedagogo para el desarrollo de talento humano.

4.2.1 Detección de Necesidades de Formación Laboral.

Chiavenato¹³⁶ indica que consiste en diagnosticar con la mayor precisión posible los requerimientos de formación que se puedan presentar, siguiendo uno o varios procesos de evaluación como pueden ser:

- a) Evaluación del desempeño: Permite identificar a las personas que realizan sus tareas por debajo de un nivel promedio.
- b) Observación: Evidencia un trabajo ineficiente, desde un mal desempeño, ausentismo, rotación de personal elevada, hasta desperdicio de materia prima.
- c) Cuestionarios: A partir de cuestionarios o listas de control se obtienen la evidencias de necesidades de formación laboral.
- d) Solicitud de supervisores y gerentes: Los mismos encargados de las áreas se percatan de las necesidades de formación de su personal, por lo cual realizan una solicitud al área correspondiente.
- e) Entrevistas con supervisores y gerentes: El mantener un contacto directo con los supervisores y gerentes, por medio de entrevistas, permite ubicar las necesidades del área a su cargo.

¹³⁵ Pineda, Pilar. (2002), *op. cit.*, pp.277 - 279.

¹³⁶ Chiavenato, Idalberto. (2007), *op. cit.*, p. 395.

- f) Reuniones interdepartamentales: Compartir puntos de vista con los responsables de distintos departamentos, en cuanto a los objetivos de la organización, problemas de operaciones, planes para determinar objetivos y otros asuntos administrativos, permitiendo distinguir o especificar las necesidades de formación, de las áreas en conjunto o individualmente.
- g) Examen de empleados: Por lo regular se realizan en la selección de personal, para desempeñar funciones o tareas determinadas.
- h) Reorganización del trabajo: Al cambiar o modificar la forma de trabajo, se requiere una inducción para el personal que participara en el nuevo proceso.
- i) Entrevista de salida: Al momento de que una persona abandona el puesto, se pueden pedir su opinión sincera, acerca de la organización y las razones que causaron su salida de la institución.
- j) Análisis de puestos y especificaciones de puestos: Realizar este tipo de análisis permite concretar un panorama de las tareas y habilidades que debe poseer el ocupante del puesto.
- k) Informes periódicos de la empresa o de la producción: Con ellos se busca mostrar las posibles deficiencias que podrían merecer la programación de curso.

La mayoría de los instrumentos pueden ser creados por el pedagogo laboral, al igual que el material didáctico de la formación, para que armonicen con las necesidades y lineamientos de la empresa, haciendo el proceso adecuado y más rápido.

Otra de las virtudes de los instrumentos para iniciar el proceso de planeación de la formación es que, sirve de trampolín para lograr el análisis constante del control de logros, avances y metas alcanzadas, logrando una evaluación de toda la empresa.

La evaluación de necesidades en opinión de Werther, permite “establecer un diagnóstico de los problemas actuales y de los desafíos ambientales que es necesario enfrentar mediante el desarrollo a largo plazo”¹³⁷

4.2.2 Evaluación de la formación.

Antes de iniciar el proceso de formación, es fundamental establecer las normas de evaluación, en términos de la eficiencia del proyecto de formación.

Se toman en cuenta cuatro momentos posibles: la Evaluación Diagnóstica, la Evaluación del Proceso Formativo, una Evaluación Final y la Evaluación de Resultados Inmediatos.

¹³⁷ Werther, William B. Jr. (2000) *Administración de Personal y Recursos Humanos* México: Mc Graw Hill, p.245.

- La evaluación Diagnóstica¹³⁸: Es aplicada al inicio del proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que sería muy difícil conocer los efectos de la formación laboral, en tanto no se encuentren parámetros para comparar el antes y el después (pretest / postest)
- La Evaluación del Proceso Formativo¹³⁹: Funciona para mejorar continuamente la formación, a través de información obtenida durante el ejercicio.
- La Evaluación Final¹⁴⁰: Se refiere a la medición de los logros finales del aprendizaje, se puede presentar al finalizar el curso, ser aplicada en tres o seis meses, concluido el programa o después de este periodo. Su función es determinar la efectividad del curso y proporcionar criterios para desarrollar otras actividades de formación laboral, con la finalidad de complementar la formación.
- La Evaluación Resultados¹⁴¹: En la cual se puede percibir dos tipos, los *Inmediatos*, que consisten en los aprendizajes que son adquiridos rápidamente, sin embargo, los resultados que tienen mayor importancia a nivel del formador y de la organización, son los de *Transferencia*, que son, donde el aprendizaje es aplicado en la actividad laboral promoviendo la calidad del trabajo.

Estos ejemplos evaluativos de acuerdo con Werther¹⁴² se usan para poder constatar algunos de los siguientes puntos:

- Las reacciones del personal al contenido del programa y del proceso en general.
- Los conocimientos que se hayan adquirido.
- Los cambios en el comportamiento derivados del curso.
- Los resultados o mejoras del personal en aspectos como el ausentismo, los accidentes, el desperdicio de material, etcétera

¹³⁸ Rodríguez Estrada, Mauro [et al.] (1991) *Formación de instructores*. México: Mc Graw Hill. p. 132.

¹³⁹ Sarramona, Jaume. (2002), *op. cit.*, pp. 80-82.

¹⁴⁰ Rodríguez Estrada, Mauro [et al.] (1991), *Op. cit.*, pp. 132- 133.

¹⁴¹ Sarramona, Jaume. (2002), pp. 82-85.

¹⁴² Werther, William B. Jr. (2000), *op. cit.*, p. 256-257.

Además, Chiavenato, señala que al evaluar la formación, es preciso dar seguimiento a las mejoras o cambios, como resultado del curso, a nivel organizacional, a nivel de los recursos humanos y a nivel de las tareas y operaciones, como pueden ser:

- Aumento en la eficacia organizacional.
- Mejora de la imagen de la empresa.
- Mejora del clima organizacional.
- Mejora en la relación entre la empresa y el personal.
- Reducción del índice de mantenimiento de máquinas, etcétera
- Aumento de la eficiencia.
- Reducción de la rotación de personal.
- Reducción del ausentismo.
- Aumento de la eficiencia individual de cada persona.
- Aumento de las habilidades de las personas.
- Aumento del conocimiento de las personas.
- Aumento de la productividad.
- Cambio de actitudes y conductas de las personas.
- Mejora en la calidad de los productos y servicios.
- Reducción del flujo de la producción.
- Mejora en la atención al cliente.
- Reducción del índice de accidentes.
- Apoyo del cambio y la innovación.¹⁴³

4.2.3 Diseño de acciones e itinerarios formativos.

Se realizará a partir de la definición de los objetivos a desarrollar, estos deben estipular claramente los logros que desean, para continuar con el contenido del programa, el cual deberá satisfacer las necesidades de la empresa y de los participantes

Para Werhter¹⁴⁴ este análisis debe basarse en los siguientes niveles:

- 1.El sistema organizacional: Consiste en el estudio de toda la empresa desde la misión, visión, objetivos, recursos, competencias, distribución del poder, el ambiente socioeconómico y tecnológico, con la finalidad de establecer la filosofía de la formación para toda la empresa.
- 2.El sistema de formación laboral. Se refiere al análisis de los recursos humanos, para constatar si son suficientes en términos cuantitativos y cualitativos para cubrir todas las actividades presentes y futuras de la organización.

Pueden tomarse a consideración los siguientes aspectos: Número total del personal y el número de personas necesarias para realizar las actividades de un área; Edad del personal; Nivel de preparación requerido para cada puesto; Nivel de conocimiento requerido para el trabajo; La actitud en relación con el trabajo y

¹⁴³ Chiavenato, Idalberto (2007), *Op. cit.*, pp. 403, 404.

¹⁴⁴ Werther, William B. Jr. (2000), *op. cit.* p.247, 248.

la empresa; Nivel cuantitativo y cualitativos de cada miembro del personal; Nivel de habilidad o de conocimientos; Tiempo disponible de cada persona para la formación laboral; Índice de ausentismo; Índice de rotación de personal; Deserción del puesto.

3. Sistema de adquisición de habilidades: A partir del análisis de puestos y especificación de puestos, se determinan cuales tipos de conductas deben observar los participantes para desempeñar eficazmente las funciones.

Realizar el análisis del puesto implica descomponer todas las partes integrantes, desarrollar estándares de desempeño, identificar las tareas, las formas de realización de cada tarea y reconocer las habilidades, los conocimientos y las actitudes básicas para el desempeño de la tarea.

Del Pozo¹⁴⁵ propone que para elaborar el Programa de Formación se sistematiza y sustenta en los resultados de la Detección de Necesidades, este debe atender una o varias necesidades específicas relacionadas, con las cuales se podrá definir claramente el objetivo. Será el primer planteamiento que debemos hacernos al comenzar el diseño, detallando lo que queremos conseguir al final, en función de, lo que los alumnos serán capaces de aplicar en su puesto de trabajo cuando la formación sea concluida.

El siguiente paso será Determinar el Contenido de la Formación y su Organización, ya sea en módulos, curso o programa. La selección de contenidos se puede hacer a partir de estudios previos sobre las tareas en el puesto de trabajo, o la transmisión de conocimientos sobre el funcionamiento de instrumentos, herramientas, etcétera, se puede identificar a partir de resolver las siguientes preguntas: ¿qué es?, ¿cómo es?, ¿cómo funciona?, ¿un ejemplo?

Esta autora señala que también se puede asociar el conocimiento a impartir con todos los enfoques posibles, permitiendo hacer una selección más precisa de los contenidos realmente útiles para la formación, además de que el formador se volverá un experto en el tema. Las estrategias anteriores se vinculan con la consulta de bibliografía, que es de gran utilidad consultar publicaciones sobre el tema y hasta se puede lograr entrevistarse con expertos.

La Selección de los Métodos de Formación, dependerá de la edad de los participantes; el objetivo que se persigue, ya sea, desarrollar conocimientos, actitudes o habilidades; su posición en la empresa; el grado de colaboración del participante.

¹⁴⁵ Del Pozo Delgado, Pilar. (1998). Formación de Formadores Madrid: Psicología Pirámide, p.22, 28.

Los métodos más utilizados según Del Pozo¹⁴⁶ son:

- Lección magisterial.
- Técnicas de discusión de grupo.
- Método del caso.
- Formación en el puesto de trabajo.
- Experiencias simuladas.
- Dramatizaciones.
- Enseñanza programada.
- Método del descubrimiento.

Castanyer¹⁴⁷ divide los métodos de formación según el puesto que se desempeña y actitudes de se quieren perfeccionar, siendo de la siguiente manera:

Formación de Ejecutantes: <ul style="list-style-type: none">▪ Aprendizaje clásico.▪ Formación Profesional Acelerada (FA).▪ Formación en el puesto de trabajo.	<ul style="list-style-type: none">▪ Método del incidente.▪ Método de la bandeja de correo (in tray exercises)
Formación de Mandos Intermedios: <ul style="list-style-type: none">▪ Formación Intelectual.▪ Formación Técnica.▪ Método T.W.I (<i>Training Within Industry</i>) [Cómo Instruir; Cómo mejorar los métodos; Arte de mandar]▪ Situación Competitiva.	Aptitudes: <ul style="list-style-type: none">▪ Método Ramain.▪ Método E.M.T.
Formación de Directivos. <ul style="list-style-type: none">▪ Juegos de empresa (Business games)▪ Estudio de casos.	Actitud Específica Impartición de Conocimientos: <ul style="list-style-type: none">▪ Lección Magisterial o Conferencia.▪ Cursos monográficos.▪ Utilización de Medios Audiovisuales. Actitudes: <ul style="list-style-type: none">▪ Conferencia-discusión.

Para seguir con el proceso de elaboración del Programa de Formación, se deben definir los recursos materiales como son manuales, apoyos audiovisuales, aparatos tecnológicos; y recursos humanos, desde expertos en programación curricular, formador de instructores, instructores, auxiliares, etcétera

Además, se ha de definir la población meta (número de personas, tiempo disponible, grado de habilidad, conocimiento, tipo de actitudes; características personales de conducta), el lugar donde se llevara a cabo la formación laboral (dentro o fuera del puesto, en la empresa o fuera de ella), el horario, el cálculo de costo-beneficio del programa, las formas de control y evaluación. Aspectos que se detallan a continuación.

¹⁴⁶ *Ibid.*, p.32 -36.

¹⁴⁷ Castanyer Figueras, Francesc. (1999) " *La capacitación permanente en la empresa*". Barcelona: Alfaomega, pp. 51 – 91.

4.2.4 Diseño de material específico.

Para lograr que los participantes aprendan, es necesario buscar herramientas compatibles con el estilo de aprendizaje del ser humano, a su edad y cargo.

Las técnicas didácticas para el aprendizaje comprensivo que Sarramona¹⁴⁸ menciona, son las siguientes:

- Técnicas de captación de la atención. Consiste en organizar situaciones que focalicen hacia el aprendizaje la atención de los participantes.
- Técnicas de elaboración de la información. Lograda la atención se busca captar las informaciones requeridas de manera comprensiva, es indispensable integrarlas con las que se han adquirido con anterioridad, de manera tal que en conjunto tomen un significado integral. A pesar de ser una manera firme y racional de aprender no está excluido el aprendizaje memorístico, debido a que se presenten términos específicos que requieren ser repetidos.
- Técnicas de consolidación de la información. Comprendida la información es importante reafirmarla para evitar que se olvide, este proceso puede iniciarse durante la captación de la información y mediante actuaciones posteriores como segmentar la información para repasarla, repetir actividades, hacer uso de esquemas gráficos que permitan recordar con facilidad el tema y los puntos principales.
- Técnicas de recuperación de la información. Si la información ha sido adquirida firmemente, estará disponible para ser recuperada cuando sea preciso, las técnicas utilizadas son características de cada sujeto, para que las recuerde en el momento que crea preciso emplearlas.

El uso de recursos didácticos, además de permitir la aplicación de las técnicas de enseñanza, funciona primordialmente como soporte a los contenidos de formación. Por ello, la selección y confección requiere de conocimientos técnicos-pedagógicos apropiados para lograr los resultados esperados de la formación,, donde se incluyan los principios pedagógicos que recomienda Werther¹⁴⁹ como: la participación, la repetición, la relevancia, la transferencia y la retroalimentación, para lograr una formación efectiva.

Se puede hacer uso de rotafolios, pizarrones, diapositivas, videos, transparencias, presentaciones, manuales, ejercicios-simulacro; hacer uso de medios electrónicos, como: bases de datos, acceso a redes, presentaciones multimedia, etcétera

Aunque pedagógicamente no es necesaria la implementación de recursos mayores en costo, puede llegar a ser fundamental, para la aceptación entre los formadores y entre los directivos de las organizaciones.

¹⁴⁸ Sarramona, Jaume. (2002), *op. cit.*, pp. 53, 73-77.

¹⁴⁹ Werther, William B. Jr. (2000), *op. cit.* p. 248-250.

Por lo que el formador debe estar preparado para la creación y manejo de recursos multimedia e informáticos, con la finalidad de que en el caso de enfrentarse a un curso a distancia o cualquier otro que precise conocimientos de innovación tecnológica, sea capaz de llevar a cabo el proceso de formación.

En otro punto, para lograr un mejor control en la organización, es fundamental elaborar documentación para el formador como: cartas descriptivas, que indiquen los objetivos de la sesión, las actividades, los tiempos, los medios de apoyo, etcétera. Al igual que la documentación para el alumno como cuestionarios, ejercicios, resúmenes impresos, y demás material necesario para llevar a cabo las actividades planteadas para la sesión.

4.2.5 Docencia y Apoyo a la docencia.

El papel del formador implica contar con habilidades, capacidades y preparación combinable con la acción docente, por lo cual, debe estar preparado para ejercer como formador de formadores y como instructor de formación.

Rodríguez¹⁵⁰, enlista cualidades y habilidades que son deseables en el instructor o facilitador del aprendizaje, ya sea que cuente con ellas o que las desarrolle en la práctica, algunas de ellas son:

- ✓ Autenticidad, confianza.
- ✓ Expresión verbal acertada, capacidad y hábitos de escuchar.
- ✓ Empatía, entusiasmo, creatividad,
- ✓ Interés por su trabajo, habilidad para integrar y dirigir los grupos
- ✓ Capacidad de establecer relaciones interpersonales, así como sentido de comprensión humana y manejo de situaciones imprevistas.
- ✓ Capacidad de análisis y confrontación.

Sarramona con base en Goleman propone el concepto de “Competencia Emocional”, con el que puede calificar las dimensiones de la personalidad y aquellas habilidades que son necesarias para el éxito profesional, la relación de competencias emocionales se presentan en el cuadro siguiente.

¹⁵⁰ Rodríguez Estrada, Mauro [et al.] (1991), *op. cit.*, pp.93 -106.

Competencias emocionales necesarias para triunfar en el mundo laboral

COMPETENCIA PROFESIONAL	CONCIENCIA DE UNO MISMO	<ul style="list-style-type: none"> - Conciencia emocional. - Valoración adecuada de uno mismo. - Confianza en uno mismo.
	AUTOREGULACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Autocontrol. - Confiabilidad. - Integridad. - Adaptación. - Innovación.
	MOTIVACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación al logro. - Compromiso. - Iniciativa. - Optimismo.
COMPETENCIA SOCIAL	EMPATÍA	<ul style="list-style-type: none"> - Comprensión de los demás. - Orientación hacia el servicio. - Aprovechamiento de la diversidad. - Conciencia política.
	HABILIDADES SOCIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Influencia. - Comunicación. - Liderazgo. - Catalización del cambio. - Resolución de conflictos. - Colaboración y cooperación. - Habilidades de equipo.

Retomado de: Sarramona Jaime (2002). "La formación continua laboral", Madrid, Biblioteca Nueva, p. 124.

Estas competencias son fundamentales a nivel personal y social, sin embargo, un formador o instructor también debe contar con estrategias como señala Del Pozo¹⁵¹, el manejo de grupo, técnicas para hablar en público, el manejo de personas conflictivas, técnicas de motivación, las cuales se explican a continuación.

- ✓ Presencia ante el grupo. En la mayoría de los casos, la presentación del instructor ante el grupo permite que las personas creen un juicio, ya sea positivo o negativo, por lo cual se debe poner atención en aspectos que cuentan como *carta de presentación*, pueden ser: la puntualidad, limpieza, la vestimenta adecuada a la personalidad del instructor, el clima, el perfil del grupo, a la comodidad por las actividades del curso, sin perder el foco de que tal vez será presentado ante algún funcionario de la empresa.
Iniciando el curso con la presentación, el formador buscara la confianza del grupo, saludará transmitiendo el mensaje de "estoy feliz de estar aquí con ustedes", tal vez puede haber una interacción con el grupo.
El segundo paso será, buscar el interés de los participantes, citando una frase célebre, afirmando la importancia del curso, una breve lectura del contenido del

¹⁵¹ Del Pozo Delgado, Pilar. (1998), *op.cit.* p.88, 89, 91 – 94, 98.

mismo, contar alguna anécdota que capte el interés, lanzar una pregunta directa que ponga en movimiento las mentes, etcétera

Todo esto con la finalidad de dar la mejor impresión tanto del instructor como del proceso de formación.

- ✓ Manejo de grupo. El papel del formador es de Líder de Grupo, procura que todos sigan las actividades, anima a participar en las discusiones, fomenta la toma de decisiones por consenso, establece el trabajo en equipo y controla el tiempo. Además de estar preparado para resolver situaciones imprevistas de relación grupal o en caso de cometer algún error saber remediarlo.
- ✓ Hablar en público. Para poder presentarse frente al grupo debe preparar el contenido con anterioridad, iniciando con un análisis del grupo para adaptarlo a las necesidades y características del mismo.

Otro punto a considerar es la previsión de preguntas de los alumnos, para que en el caso de toparse con estas, se pueda eliminar las dudas, teniendo ejemplos anticipados que permitan solucionar las preguntas. Además preparar la presentación del curso es fundamental para captar la atención y motivar a los participantes, algunos formadores buscan romper el hielo del inicio para motivar al grupo a continuar con un tono amistoso y sincero.

Finalmente, preparar la conclusión del día permitirá repasar las ideas clave, establecer nuevamente el objetivo y puede utilizarse como introducción a otro tema o módulo del mismo curso. En este punto es fundamental el ensayo, podemos grabar la presentación o hacerlo frente a otras personas que asuman el rol del alumno, para advertir posibles deficiencias en la presentación.

La mayoría de las deficiencias es respecto a la Comunicación Verbal debido al nerviosismo, a la falta de dominio en la técnica, o el clima negativo del grupo, por lo cual, habrá de prepararse para transmitir el mensaje de manera clara, usando el vocabulario apropiado y emplear ejemplos adecuados.

Sarramona¹⁵² afirma que una comunicación verbal adecuada permite llegar a la *motivación* que es usada para dinamizar el aprendizaje de los participantes. Según el objetivo que se persiga se podía usar: la motivación Intelectual, que busca el interés por el tema del curso; la Afectiva, con la cual se busca la confianza del participante para crear un ambiente propicio para trabajar; la Social, pretende que los participantes establezcan relaciones informales que propicien el intercambio de experiencias

¹⁵² Sarramona, Jaume. (2002), *op.cit.*, p.141 - 143.

Además un formador hábil puede percatarse de las situaciones que pongan en riesgo el objetivo del curso, Del Pozo¹⁵³, aconseja que frente a los posibles actos de boicot, se debe mantener la calma y buscar el apoyo de los participantes menos hostiles, para hacer reflexionar al resto.

Existen estrategias para controlar situaciones con personas difíciles de controlar, como las citadas por Rodríguez¹⁵⁴, en caso de encontrarse en el grupo con un “sabelotodo”, un “don títulos”, el “apático”, el “faltista”, etcétera

También el formador debe tener el control de su postura, sus gestos, los movimientos, el uso del espacio en el aula, el volumen, la entonación de la voz, la pronunciación, la velocidad y el uso de artefactos.

Antes de cualquier curso, es fundamental preparar el escenario, ya definidos los recursos didácticos que se van a utilizar, hay que examinarlos para saber si son los adecuados para el grupo, revisar el espacio y si se cuenta con los medios para impartirlo, cuales están disponibles en el lugar de formación, también se puede resolver varios problemas técnicos, por ejemplo, que el proyector deje de funcionar, o que falte material, etcétera.

Contar con el número de alumnos, las actividades a realizar y el acomodo de las sillas, es importante para contemplar el tamaño del aula, a demás de reafirmar el objetivo del curso y las técnicas de aprendizaje, ya que no es lo mismo impartir un curso práctico de mecánica que un curso teórico con carácter de lección magisterial.

También habrá de contemplarse que los medios audiovisuales deben estar en puntos estratégicos para lograr su óptimo funcionamiento, que todos los asistentes pueden ver las proyecciones, tener cuidado con los cables de instalaciones eléctricas para evitar accidentes, entre otros detalles.

Los factores ambientales son un factor esencial para lograr que los participantes se sientan cómodos y lograr el ambiente adecuado para facilitar el proceso de Enseñanza-Aprendizaje. Por lo cual se toman en cuenta las dimensiones del aula, la iluminación, eliminar la mayoría de los factores distractores, así como controlar la temperatura del aula.

¹⁵³ Del Pozo Delgado, Pilar. (1998), *op.cit.*, pp.75 – 88,109-111.

¹⁵⁴ Rodríguez Estrada, Mauro. (1991), *op.cit.*, pp. 91-94, 106 – 116.

4.2.6 Seguimiento de los participantes.

Para Rodríguez¹⁵⁵, como para otros autores, los procesos de formación deben tener una continuidad, haciéndose responsable del compromiso con la empresa y principalmente con el personal, la mayoría de no lo contemplan prestándose a que se piense que no fueron planeados con responsabilidad y profesionalismo.

Al terminar un curso de Formación Laboral, puede notarse el entusiasmo y la alegría de los participantes por llevar a la práctica lo aprendido, pero con el paso del tiempo se puede ir perdiendo esa motivación, volver a las actividades rutinarias y descender en los beneficios logrados posterior a la formación, para no decaer, es imprescindible el Seguimiento posterior a la formación.

La importancia del Seguimiento, no sólo se centra en los participantes, sino también, en el curso y el funcionamiento de la empresa, es una parte esencial para verificar el impacto que ha tenido la formación laboral.

Si no se elabora un seguimiento se perderá la posibilidad de conocer objetivamente los resultados alcanzados, si la formación respondió a la necesidad por la cual fue impartido, si se cumplieron los objetivos y a qué grado; así como saber si al resolver un problema se crearon otros y cuáles. Esta información permitirá planear objetivamente posteriores cursos.

La organización para el Seguimiento debe ser programado desde la elaboración del curso de formación, tomando en cuenta el tiempo transcurrido posterior a la impartición, debe ser congruente con los objetivos de la formación y funcional para detectar errores y aciertos, que permitan modificar y aplicar objetivamente futuras acciones formativas.

Reza Trosino¹⁵⁶, propone un “Modelo General de Seguimiento” que consiste en siete pasos para conocer los alcances de la formación. Estos son:

- a) Describir el problema detectado, revisando todos los indicadores observables o registrados con los que se cuente; respondiendo qué, cómo, cuándo, y donde, alcances o magnitud del mismo. Y si es posible, establecer el costo de no llevar a cabo la formación laboral, en términos de mermas, ausencia de clientes, pérdidas de oportunidad, etcétera

¹⁵⁵ *Ibid.*, p. 164.

¹⁵⁶ Reza Trosino, Jesús Carlos. (1995) *Cómo desarrollar y evaluar programas de capacitación en las organizaciones*, México: Panorama, pp. 145, 146.

- b) Formular los objetivos instruccionales que se desean, siempre y cuando coincidan con el problema detectado, siendo específicos en los resultados a obtener.
- c) Realizar la Formación correspondiente, y describir sus principales características, revisando a cuantos se capacito, los métodos empleados, etcétera Aplicar evaluaciones para obtener la reacción, para poder revisar el cumplimiento de los objetivos.
- d) Constatar que el conocimiento adquirido es útil para el puesto de trabajo.
- e) Revisar el éxito de sus objetivos, tanto en el aula como en el puesto de trabajo. Revisar los costos del programa antes y después del proceso. En cualquier caso de éxito o fracaso documentar los motivos que los originaron.
- f) Describir, con ayuda de la estadística o de las herramientas de calidad total, es decir, diagramas de flujo, graficas, diagrama de causa efecto, etcétera, el comportamiento de los programas de Formación Laboral. Se puede hacer uso de Tablas de distribución, Diagramas de causa-efecto, Diagramas de Pareto, Dispersogramas, Histogramas, entre otros.
- g) Con el proceso descrito en el punto anterior, se evalúan las experiencias exitosas obtenidas en el punto “e”.

Rodríguez¹⁵⁷ encuentra similitud entre Las Técnicas de Seguimientos y las usadas para la detección de necesidades, pueden hacerse por medio de la observación, cuestionarios, juntas de trabajo, análisis de índices de ausentismo, quejas, etcétera y los datos obtenidos se compararan para evaluar los alcances.

Algunos ejemplos son:

- *La Tutoría*, propuesta por Grados¹⁵⁸, establece que personas de la misma empresa supervisen la correcta aplicación de los conocimientos adquiridos en la Formación Laboral. En algunas organizaciones se utiliza el “Programa de mentores”, donde se vincula a un empleado *senior*, experimentado y de éxito, con una persona nueva, con el propósito de ofrecer directrices útiles para el trabajo y el crecimiento en la empresa, así como valiosos consejos sobre los errores que deben evitar y las habilidades que deben desarrollar. Los *senior’s* deben estar disponibles para intervenir, como consultores personales y laborales, y en caso de ser necesario como sus abogados defensores, funcionando así como fuente potencialmente

¹⁵⁷ Rodríguez Estrada, Mauro. (1991), *op. cit.*, p. 163 - 166.

¹⁵⁸ Grados Jaime A. (2001) *Capacitación y Desarrollo de Personal*, México: Trillas, p.p. 286-287.

muy rica de información y guía útil, a demás se puede logra una retroalimentación del proceso con su “protegido”.

Los siguientes son propuestos por Broad Mary¹⁵⁹

- *Reuniones de Seguimiento Programadas*, consiste en una serie de reuniones que tengan como finalidad que los participantes en la formación expresen sus experiencias y conocimientos aplicados y se intercambien. Para lograr una sesión productiva, habrá de informarse a los participantes los temas a tratar. Es conveniente la presencia de los instructores para orientar sobre algunos conceptos que hayan quedado poco claros, a demás de iniciar como moderador de la reunión, pero procurando elegir un sustituto miembro de la empresa.
- *Entrevistas individuales o colectivas con participantes*, para llevarla a cabo se puede o no informar, pero en caso de ser colectiva, sería conveniente dar aviso. Con esta técnica se pretende conocer la percepción personal de los participantes respecto a los temas tratados en la formación y a la aplicación de los conocimientos, para afianzar los contenidos sería prudente enfatizar la información de mayor importancia para el curso.
- *Entrevistas individuales o colectivas con usuarios o clientes*, esta consiste en hacer entrevistas a clientes o usuarios del servicio dado por la empresa. Es importante que los participantes sepan que sus clientes serán evaluados, más no que conozcan el momento de la evaluación, para evitar la contaminación de los resultados. Es de mayor importancia que sea una entrevista objetiva que no perjudique al participante evaluado.
- *Revisión de estándares de desempeño antes del programa de entrenamiento y después de este*, es una herramienta mayormente usada con trabajadores con puestos operativos, en donde los estándares de medición están perfectamente determinados, a demás se puede someter a observación su rendimiento.
- *Entrevistas y cuestionarios con jefes inmediatos*, esta consiste en conocer la opinión de los jefes, estos deben estar informados de los cursos que tomaron sus subordinados y de los temas que se desarrollaron, para lograr que se involucren en la observación y puedan participar activamente en la entrevista.

¹⁵⁹ Broad Mary L. [et al.] (2000) *Como aplicar el aprendizaje al puesto de trabajo: Un modelo estratégico para garantizar un alto rendimiento de sus inversiones en formación*, Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, pp. 165.

4.2.7 Las pruebas psicológicas aplicadas a la formación laboral.

Una parte hace referencia al uso de instrumentos para lograr la evaluación del proceso, y por otro lado, puede usarse previamente a un curso, para definir que habilidades tienen más desarrolladas y cuáles no, o apoyar en la elección de las estrategias de aprendizaje que se adapte al grupo de trabajo.

Aplicar una evaluación psicológica, "es recopilar e integrar datos relacionados con la psicología con el propósito de hacer una valoración psicológica"¹⁶⁰, se logra con el uso de herramientas como pruebas, entrevistas, estudio de caso, observación de conductual y otros aparatos diseñados especialmente para el objetivo a perseguir, en este caso, como se recibe al participante para poder contrastarlo al terminar la formación y definir si se logra algún cambio y si este fue el objetivo.

Para llevar a cabo la evaluación es necesario contar con pruebas diseñadas para medir variables psicológicas, por ejemplo:

- Pruebas de Inteligencia: Es la medición que implica hacer un muestreo del desempeño en diferentes tipos de pruebas y tareas, en el caso de los adultos, la evaluación es sobre la capacidad global del individuo "para actuar con un propósito, pensar en forma racional y enfrentar con efectividad el ambiente"¹⁶¹
- Pruebas de Personalidad: Con estos se trata de aislar y cuantificar el grado en que aparecen determinados factores de personalidad en los individuos (estabilidad emocional, madurez, psicológica, reacciones respecto a los demás, a un medio social, manera de comportarse cuando está en tensión, etcétera). Sanchez¹⁶² menciona que al enfocar esta prueba al aspecto laboral, funciona para identificar a las personas más aptas para determinados tipos de trabajo.
- Pruebas de Aptitud: Estos son más especializados, ya que inciden en aquellas capacidades necesarias para la realización de tareas concretas y específicas. Tienen como finalidad medir si el individuo posee la capacidad precisa para aprender o realizar bien un determinado trabajo dado que sus resultados se correlacionan bastante con el rendimiento en trabajos que requieren destreza, operaciones repetitivas y manipulativas u otras.¹⁶³

¹⁶⁰ Jay Cohen, Ronald, [et al.] (2001) Pruebas y evaluación psicológicas. Introducción a las pruebas y a la medición", México: Mc Graw Hill, p. 7, 9.

¹⁶¹ *Ibid.*, p. 277 - 279.

¹⁶² Sánchez García, José Carlos (1997) Selección de personal. Guía práctica, Salamanca: Amarú Ediciones, p.97.

¹⁶³ *Ibid.*, p. 95

- Pruebas de Actitud: Siendo la actitud una tendencia a reaccionar de manera positiva o negativa a alguna situación, estas pueden ser medidas de manera proyectiva mostrando un conjunto de imágenes a la personal y pedirle que cree una historia con la cual revelara sus actitudes hacia los personajes, las escenas o situaciones presentes en las imágenes. De igual manera se pueden evaluar con escalas, es decir con un conjunto de enunciados negativos o positivos y de las respuestas dependerá el resultado.¹⁶⁴

Muchas veces la pruebas tienen que ser modificadas e incluso crear nuevas para obtener los datos que se necesitan para elegir la persona indicada para el puesto o para elegir el método adecuado de aprendizaje, de acuerdo a sus habilidades o talentos personales, por ello también se debe de contar con información de cómo elaborar y o modificar una prueba.

Incluso es recomendable conocer la parte ética y legal de las mismas debido a que es inmiscuirse en la vida de una persona, por ello se debe contar con la preparación suficiente para ejecutar o modificar las pruebas, en este caso es mejor delegar la responsabilidad a los Psicólogos o en dado caso buscar una formación especializada en este tema.

4.2.8 Análisis de costes y financiación de la formación.

Para la empresa el organizar un acción de formación, tiene como finalidad renovar las formas de trabajo adaptándose a las necesidades del mercado laboral actual, así como a las innovaciones tecnológicas, cuestiones por las cuales hablar del costo, es de suma importancia.

Werther¹⁶⁵ encuentran que al actualizar y formar al personal de acuerdo a los nuevos procesos de producción pueden propiciar gastos sumamente altos, sin embargo, la empresa debe tomarlo como una inversión que busca maximizar el rendimiento de los participantes de la formación

La importancia de tener conocimiento de los costes es, por una parte, tomar conciencia del gasto que se está haciendo y dar la atención y el apoyo necesario para que funcione, por otra parte, facilita dar justificaciones relevantes basadas en datos

¹⁶⁴ Lewis R. Aiken, [et al.] (2003) "Tests psicológicos y evaluación" México: Pearson Educación p.294-304. Consultado en: http://books.google.com.mx/books?id=2LvyL8JEDmQC&printsec=frontcover&source=gbs_v2_summary_r&cad=0#v=onepage&q=&f=false

¹⁶⁵ Werther Jr. William B. [et. al.], op. cit. p. 245.

cuantitativos claros y reales, como veremos más adelante, y finalmente posibilita calcular la rentabilidad de la formación.

Pineda propone manejar una Auditoria de la Formación basada en:

- Los *costes del personal*, siendo ellos los que participan directamente en la formación, estos y otros gastos relacionados al personal son denominados “costes directos de la formación”.
- El gasto resultante del uso de *equipos y materiales* durante la formación, los cuales se dividen en “material fungible” y “material no fungible”; el primero se refiere a el material que no es reusable y que su financiación es inmediata porque su costo suele no ser elevado, en cambio el segundo, su costo es elevado, se puede usar varias veces, pero habrá que contemplar un gasto de mantenimiento.
- Los gastos que se generar para poner en funcionamiento los programas de formación, pueden ser gastos de gestión, promoción, renta del establecimiento, mantenimiento, servicios públicos, agua luz, etcétera

En algunos casos, existen empresas que no tienen la solvencia económica para invertir en la formación de su personal, por lo cual solicitan financiamientos, siempre y cuando se calcule que los beneficios de la formación podrán pagar el préstamo.

Lograr un cálculo cuantitativo para los Beneficios de Formación, es muy complicado debido a que se inmiscuyen variables de tipo económico, social y personal en un solo proceso, por lo cual la autora enmarca dos conceptos retomados de Le Boterf, que buscan demostrar la funcionalidad de la formación a partir de la relación entre “los comportamientos profesionales de en situación laboral y los efectos que estos comportamientos tienen sobre los parámetros físicos de explotación”¹⁶⁶

Los *comportamientos profesionales en situación laboral* son las capacidades y conocimientos adquiridos por los participantes al terminar la formación, los cuales son observables y medibles. Constituyen indicadores que permiten conocer el nivel de transferencia de conocimientos de la formación al puesto laboral, así como, a qué grado se logro modificar la participación laboral del participante.

¹⁶⁶ *Ibíd.*, pp.126-134.

Estos indicadores son:

- | | |
|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| 1. Aumento de la producción. | 4.4. Reducción en gastos por mantenimiento del equipamiento |
| 2. Reducción de los costes. | 4.5. Aumento de la satisfacción del cliente. |
| 3. Reducción del tiempo. | 5. Mejoras del clima laboral. |
| 3.1. Reducción de costes salariales. | 5.1. Mejora en la actitud, moral, satisfacción, etcétera |
| 3.2. Mejora en el servicio. | 5.2. Reducción de la impunidad y el ausentismo. |
| 3.3. Evitación de sanciones | 5.3. Reducción de los conflictos laborales. |
| 3.4. Reducción del tiempo de formación. | 5.4. Reducción de las necesidades de supervisión. |
| 4. Mejoras de la calidad. | 5.5. Reducción del número de accidentes |
| 4.1. Reducción de errores. | 5.6. Rotación y movilidad de personal. |
| 4.2. Reducción de repeticiones y correcciones. | |
| 4.3. Eliminación de derroches. | |

Pineda Pilar. (1995) "Auditoria de la Formación" España, Gestión 2000, p.125.

Para la empresa estos indicadores son prueba fehaciente de que su personal está logrando su desarrollo dentro de la empresa. La importancia de conocer los resultados es para calcular el beneficio, proporciona claridad en las cifras, permitiendo justificar la formación laboral, ante la empresa con datos reales y hacer posible calcular la rentabilidad de la formación.

Para calcular el costo es importante considerar los gastos humanos y materiales como los que se enlistan a continuación:

Indicadores económicos para tomar en cuenta antes de la formación

A) PERSONAL. 1. Remuneración del personal pedagógico. 2. Remuneración del personal pedagógico eventual. 3. Remuneración del personal de formación. 4. Remuneración del personal de estructura. 5. Remuneración de horas extras. 6. Substitución del personal. 7. Honorarios de consultores, auditores o agentes externos. 8. Comisiones, bonos y primas. 9. Seguridad Social. 10. Manutención. 11. Alojamiento.	12. Desplazamiento. 13. Dietas personales. 14. Remuneraciones no salariales. Formación del personal pedagógico. B) EQUIPAMIENTO-MANTENIMIENTO. 15. Terreno y /o edificios. 16. Instalaciones. 17. Maquinaria. 18. Mobiliario. 19. Vehículos. 20. Materiales de Oficina. Materiales de Formación. 21. Soportes pedagógicos. 22. Instrumentos y/ o herramientas de formación. C) FUNCIONAMIENTO. 1. Gastos de gestión y promoción.	2. Alquileres. 3. Reparación y mantenimiento. 4. Sistemas de seguridad. 5. Energía y suministros. 6. Gastos postales. 7. Diarios, prensa periódica y prensa especializada. 8. Suscripción a entidades. 9. Reuniones. 10. Actividades sociales. 11. Investigación y estudios. 12. Seguros. 13. D) FINANCIEROS 14. Créditos. 15. Amortizaciones. 16. Inversiones.
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Pineda Pilar. (1995) "Auditoria de la Formación" España, Gestión 2000, p.125.

Por su carácter cuantitativo se pueden utilizar instrumentos que permitan la recopilación de los costos, facilitando el cálculo de los gastos de formación, como bases de datos, cuadros comparativos, etcétera que sean adaptados a la realidad de la empresa y a la aplicación del curso.

Enfocándonos en los aspectos mayormente cualitativos los cuales serán el objetivo central de la formación laboral, se puede consultar indicadores como:

Indicadores económicos para calcular los beneficios de la formación.

<p>A) CAMBIOS EN COMPORTAMIENTOS PROFESIONALES.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aumento de la producción. 2. Reducción de costes. 3. Reducción del Tiempo. Reducción de costes salariales. Mejora en el servicio. Evitación de sanciones. Reducción del tiempo de formación. 4. Mejora de calidad. Reducción de errores. Reducción de repeticiones y correcciones. Eliminación de derroches. Reducción en gastos por mantenimiento del equipamiento. Aumento de la satisfacción del cliente. 5. Mejora del clima laboral. Mejora en la actitud, moral, satisfacción, etcétera Reducción de la impuntualidad y el absentismo. Reducción de los conflictos laborales. 	<p>Reducción de las necesidades de supervisión. Reducción del número de accidentes. Rotación y movilidad personal.</p> <p>B) CAMBIOS EN LOS PARÁMETROS FÍSICOS DE EXPLOTACIÓN.</p> <p>Consumo de materias primas. Consumo de energía y fluidos. Número de reclamaciones y devoluciones. Sistema de organización del trabajo. Ganancias en productividad. Variación en el indicador de calidad. Índice de fidelidad de los clientes. Índice de ausencias. Número de conflictos laborales o huelgas.</p> <p>C) RENTABILIDAD.</p> <p>Económica. Social. Personal.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Pineda Pilar. (1995) "Auditoria de la Formación" España, Gestión 2000, p.126, 133.

Para poder calcular los beneficios es necesario tomar en cuenta que los indicadores son en su mayoría sociales, y que lograr con exactitud la medición es muy complicado, ya que en el contexto laboral intervienen numerosas situaciones.

Al tratar de identificar las modificaciones exclusivas que provocó la formación, estás no se pueden saber con seguridad, por una parte está la alteración que se logra por los efectos de la formación y otra parte se debe a los efectos de otras variables intervinientes, como la convivencia con los compañeros, etcétera, por decirlo así, el curriculum oculto.

En el caso de los parámetros físicos se trata de datos cuantificables, con lo que se presumiría que el cálculo de la Rentabilidad, será más exacta; ya que consiste en confrontar el total de los costes detectados con los beneficios obtenidos.

Pero como se expone en el cuadro anterior no sólo es el comparativo económico, sino que habrá que agregar el ámbito social y personal.

Reza Trosino¹⁶⁷ propone otro “Modelo de obtención de coste-beneficio” en el cual considera a las partes afectadas, sin darle una entonación negativa, en la mayoría de los casos son la empresa, el personal, la administración y el sistema económico global. El Método a emplear consiste en tres pasos: 1) la determinación de los costos monetarios de cada una de las partes, 2) la determinación de los beneficios económicos, 3) la comparación ente los costos y los beneficios.

1) *Determinación de los Costos.*

Para la *empresa*, son dos: los costos directos, relacionados a la acción formativa, salario de los instructores, material didáctico, comestibles, viáticos, etcétera; costos indirectos, los que afectan la impartición del curso, es decir, maquinaria, equipo, utensilios usados durante el evento, así como su mantenimiento, además de las posibles pérdidas por la baja de producción, en el transcurso del evento.

En el caso de la persona que está laborando, se toman en cuenta los ingresos no percibidos por asistir al curso, y en el caso de realizarse el evento fuera de empresas, los gastos de transporte.

En cuestiones *administrativas*, se involucran los gastos, como sueldos del personal, renta de mobiliario, gastos de oficina, etcétera

Para el *sistema económico global* es pertinente considerar los costes de oportunidad del capital y del personal, siempre y cuando no se hayan estimado con antelación.

2) *Determinación de los beneficios.*

Por parte de la empresa: el estimado de los incrementos en la productividad.

En cuanto a la persona que trabaja: aumento en el sueldo, mejoría en el clima laboral, motivación, estabilidad en el empleo, etcétera

Administrativamente, la mejoría en los sistemas y procedimientos organizacionales.

Para el sistema económico global los incrementos en las percepciones salariales y en la productividad, siempre y cuando no se hayan estimado con antelación.

3) *Comparativo de los Costos y los Beneficios.*

El objetivo es determinar si la formación laboral se traduce en mejoras en el desempeño del personal, así como en la afectación en la productividad.

¹⁶⁷ Reza Trosino, Jesús Carlos. (1995), *op. cit.* pp. 150 - 180.

4.2.9 Investigación.

Todas estas actividades y tareas anteriores están enfocadas a lograr que la persona aprenda, analice, interiorice y desempeñe sus tareas conforme a lo aprendido. Por ello Pineda dice que: “es necesaria una pedagogía que fomente la formación integral y permanente, que proporcione los instrumentos intelectuales que permitan buscar la información necesaria para desarrollar nuevos aprendizajes y conocimientos”¹⁶⁸.

Algunos de los factores pedagógicos que facilitan el proceso enseñanza-aprendizaje en las organizaciones, parten de:

- 1) Las necesidades de aprendizaje de los participantes;
- 2) De las capacidades y competencias con las que cuenta cada persona;
- 3) Conocer las motivaciones e intereses personales;
- 4) Conocer el contexto social y laboral en el que se desenvuelven¹⁶⁹.

Para lograrlo, es necesario contar con un método de investigación y por supuesto una disciplina investigativa, con las cuales construir una base y el esquema sobre el cual se va a organizar todo el curso de formación laboral. Puede hacerse uso de: metodologías interactivas, es decir, hacer uso de la práctica, por ejemplo, la *resolución creativa*, en la cual, a partir de los conocimientos impartidos durante la formación, se busca afianzarlos con aprendizajes prácticos, como realizar un simulacro de situaciones que requieran una solución en la que el participante tome la decisión.

Además conlleva el diseño de instrumentos de investigación para evaluar, interpretar y/o analizar los datos resultantes de las acciones de formación, así como la elaboración de reportes y controles que den cuenta de los resultados obtenidos.

Con la descripción hecha de las funciones que desarrolla un pedagogo laboral, cabe preguntarse, sí el pedagogo en México tiene espacios para desenvolverse en el ámbito de las organizaciones que aprenden, por lo que en el siguiente apartado se evidenciará a qué grado se solicita al pedagogo para desempeñar dichas tareas y qué perfil es requerido para su contratación.

¹⁶⁸ Pineda, Pilar. (2002), *op. cit.* p.162,- 165.

¹⁶⁹ *Ibid.*, pp.162 -166.

4.3 Perfil requerido por los empleadores.

En Europa, una nota periodística informó que se ha dado un vuelco a la formación de las carreras de sociología, humanidades y letras, debido a que no estaban adaptadas a las necesidades de las empresas y requieren, con urgencia, la modificación de los planes de estudio de estos profesionistas¹⁷⁰.

México, no está muy alejado de esta realidad, basta con revisar la bolsa de trabajo y ubicar qué perfil se solicita al pedagogo para insertarse en áreas afines a Recursos Humanos. En general, se pide conocimiento o manejo de:

- Inglés, en un 80%.
- Manejo de paquetería Microsoft Office, Microsoft Project.
- Conocimientos en Peoplesoft, SAP*, etcétera
- Disponibilidad de horario y disposición para viajar.
- Facilidad en la comunicación interna y desarrollo organizacional.
- Emprendedor.
- Excelente actitud de servicio.
- Cuenta con dinamismo, organización, planeación, trabajo en equipo, liderazgo, proactividad.
- Excelente manejo de las relaciones interpersonales.
- Creativo.
- Motivador.

En cuestiones más específicas, al consultar la bolsa de trabajo en internet¹⁷¹, se encontró que solicitan al pedagogo con experiencia o preparación en:

- ✓ Manejo de entrevistas.
- ✓ Manejo de pruebas psicométricas.
- ✓ Conocimientos de formación basada en competencias.
- ✓ Experiencia en capacitación, elaboración de manuales, detección de necesidades, impartición de cursos.
- ✓ Experiencia como gerente en consultoría.
- ✓ Experiencia con manejo de gente.
- ✓ Desarrollo y administración de proyectos de consultoría.
- ✓ Seguimiento e implementación de programas de capacitación por competencias.
- ✓ Estrategias de formación y desarrollo de personal.
- ✓ Evaluación de la efectividad de la capacitación.
- ✓ Conocimiento sobre trámites gubernamentales.

¹⁷⁰ Vizoso, Sonia. "Las empresas se quejan de la falta de formación de los licenciados en letras." El país, España. Consultado en: http://www.elpais.com/articulo/Galicia/empresas/quejan/falta/formacion/licenciados/letras/elpepiatgal/20080203elpgal_5/Tes

^{**} Software de aplicación empresarial, que da soporte a la planeación de recursos empresariales y aplicaciones a fines, como: Recursos Humanos, Finanzas, Tesorería, Contabilidad en general, Nómina, Administración de personal, etcétera

¹⁷¹ Consulta página: <http://www.occmundial.com> , Búsqueda: Pedagogía.

Para que el profesional de la educación pueda desempeñar su práctica pedagógica, en relación con los perfiles específicos, es fundamental la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos que permitan ubicar tres contextos descritos por Pineda¹⁷², relacionados con la Pedagogía Laboral, estos son:

- 1) Contexto Socio-Económico-Político.- En éste se ubican las organizaciones y factores que determinan su funcionamiento. El análisis se basa en los cambios económicos, tecnológicos, organizativos y sociales que afectan a las organizaciones
- 2) Contexto de la Organización.- Es el contexto interno de la misma. Aparecen variables internas que caracterizan a cada organización y que determinan la manera como se enfoca la formación, el rol que ostenta y la importancia que se le otorga entre el resto de estrategias puestas en juego para alcanzar los objetivos de la organización.

Y principalmente conocimientos en formación:

- 3) Contexto de la Formación.- Enmarca los procesos y variables que permiten su realización eficaz y eficiente en el interior de la organización. En este contexto existe mayor profundidad de análisis que los anteriores, ya que son vistas desde disciplinas más detalladas. Algunos de los principios son: Educación Permanente, Educación de Adultos, Detección de necesidades de formación, Elaboración de Planes de formación, Programación de la formación y la Evaluación de la formación en las Organizaciones.

4.4 Análisis de Asignaturas de otras Instituciones de Educación Superior, cuyos contenidos responden al perfil requerido por empleadores.

A continuación se presentan cuadros que toman en cuenta el perfil requerido por los empleadores, comparándolas con asignaturas impartidas en Instituciones de Educación Superior (IES) reconocidas, que imparten la Licenciatura en Pedagogía, con la finalidad de mostrar la relación entre la formación académica y las demandas del mercado laboral, respecto a un profesional de la educación que se incorporé en las áreas de Recursos humanos, de Desarrollo de Talento Humano.

¹⁷² Pineda, Pilar. (2002), *op. cit.* p. 38,39.

Perfil Requerido (Generales)	Asignatura	Institución de Educación Superior
<ul style="list-style-type: none"> • Inglés, en un 80%. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inglés I, II, III, IV. 	<i>Universidad Tecnológica de México (UNITEC) A4</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Inglés I, II, III, IV, V. 	<i>UNIMEX (D.F.) A6</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de paquetería Microsoft Office, Microsoft Project, PeopleSoft, SAP* 	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnología educativa. 	<i>Universidad Tecnológica de México (UNITEC) A4</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño Digital de la Información. • Diseño Web. 	<i>Universidad Iberoamericana. A2</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Producción y evaluación de software educativo. 	<i>Panamericana A9</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Computación. 	<i>UNIMEX (D.F.) A6</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Informática. • Informática Aplicada a la Educación. 	<i>Centro Universitario José Vasconcelos A5</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Taller: Diseño de software educativo. 	<i>Universidad Anáhuac Norte Fac. de Educación A10</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Facilidad en la comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades Sociales. • Relaciones Humanas y Comunicación. 	<i>UNIMEX (D.F.) A6</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Planeación, trabajo en equipo, liderazgo, proactividad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Taller de Trabajo Grupal 	<i>Universidad intercontinental A7</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Planeación y Evaluación Educativa. 	<i>Universidad Pedagógica Nacional. (UPN) A8</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Aptitudes gerenciales 	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades directivas y gerenciales. 	<i>Universidad Tecnológica de México (UNITEC) A4</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de Organizaciones de la Sociedad Civil. • Aspectos humanos de la organización. 	<i>Universidad Iberoamericana A2</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con dinamismo, organización. • Excelente actitud de servicio. • Emprendedor. • Creativo. • Motivador. • Excelente manejo de las relaciones interpersonales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Seminario de valores humanos. • Ser humano. 	<i>Universidad Anáhuac Norte Fac. de Educación A10</i>

Esta información, muestra requerimientos que actualmente son básicos para obtener un empleo en áreas administrativas; el manejo de un idioma extranjero facilita la apertura comercial internacional, así como, la actualización formativa, permitiendo participar en cursos de postgrado, actualización, capacitación, etcétera, que se proporcionen en otros idiomas.

Los siguientes requerimientos son más específicos para desempeñar la tarea de un pedagogo en su puesto como encargado o auxiliar de un área de formación laboral.

Perfil Requerido (Específicos)	Asignatura	Institución de Educación Superior
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Manejo de entrevistas, pruebas psicométricas. ✓ Detección de necesidades de formación laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Teorías de la Personalidad. 	<i>Universidad Iberoamericana. A2</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Psicometría. • Taller de diagnóstico psicométrico. • Reclutamiento y selección de recursos humanos. • Teorías del aprendizaje y de la personalidad. 	<i>Panamericana A9</i>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formación basada en competencias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Educación basada en competencias. 	<i>Universidad Tecnológica de México (UNITEC) A4</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación y desarrollo de competencias académicas (opción de campo) 	<i>Universidad Pedagógica Nacional (UPN) A8</i>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formación Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Andragogía. • Organización y administración del capital humano. • Capacitación y desarrollo del capital humano. 	<i>Universidad Tecnológica de México (UNITEC) A4</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Teoría de la Organización, Capital Humano en las Organizaciones. • Educación no Formal de Jóvenes y Adultos. 	<i>Universidad Iberoamericana. A2</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de recursos humanos. • Capacitación 	<i>Panamericana A9</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Andragogía y Capacitación. 	<i>UNIMEX (D.F) A6</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación Empresarial 	<i>Universidad intercontinental A7</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación y desarrollo de recursos humanos. 	<i>Universidad Anáhuac Norte Fac. de Educación A10</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación. 	<i>Centro Universitario José Vasconcelos (en línea) A5</i>

Perfil Requerido (Específicos)	Asignatura	Institución de Educación Superior
✓ Elaboración de manuales y materiales.	• Material educativo autoadministrable.	<i>Universidad Tecnológica de México (UNITEC) A4</i>
	• Diseño de presentaciones multimedia. • Conformación del pensamiento didáctico • Instrumentación didáctica. • Desarrollo de recursos pedagógicos.	<i>Panamericana A9</i>
✓ Impartición de cursos (consultores, instructores y personal)	• Desarrollo de habilidades docentes.	<i>Universidad Tecnológica de México (UNITEC) A4</i>
	• Técnicas de Conducción de Grupos. • Formación e Innovación en la Docencia.	<i>Universidad Iberoamericana. A2</i>
	• Habilidades Docentes. • Manejo de Grupos.	<i>UNIMEX (D.F.) A6</i>
	• Desarrollo de habilidades docentes.	<i>Universidad Anáhuac Norte Fac. de Educación A10</i>
✓ Desarrollo y administración de proyectos. ✓ Desarrollo organizacional. ✓ Seguimiento e implementación de programas de formación laboral.	• Diseño instruccional. • Diseño de ambientes de aprendizaje.	<i>Universidad Tecnológica de México (UNITEC) A4</i>
	• Diseño Curricular. • Diseño Instruccional. • Desarrollo Organizacional y Calidad de Vida. • Diseño Instruccional y Tecnología.	<i>Universidad Iberoamericana. A2</i>
	• Teoría de la empresa.	<i>Panamericana A9</i>
	• Organización Educativa I y II • Psicología del Aprendizaje y la Motivación. • Psicología Social • Teoría Práctica Relaciones Humanas. • Metodología De Dirección y Ajustes del Aprendizaje • Planeación Educativa.	<i>UNAM A3</i>
	• Planeación Educativa. • Diseño Curricular. • Diseño de Proyectos Educativos Institucionales. • Organización de Planteles Educativos.	<i>UNIMEX (D.F.) A6</i>
	• Diseño Curricular.	<i>Universidad intercontinental A7</i>
	• Desarrollo de proyectos educativos institucionales.	<i>Universidad Anáhuac Norte Fac. de Educación A10</i>
	• Teoría curricular.	<i>Universidad Tecnológica de México (UNITEC) A4</i>

Perfil Requerido (Específicos)	Asignatura	Institución de Educación Superior
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollo y administración de proyectos. ✓ Desarrollo organizacional. ✓ Seguimiento e implementación de programas de formación laboral. (CONTINUACIÓN) 	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de Programas de Capacitación. • Tecnología Digital para el Diseño. • Planeación Educativa. • Orientación Vocacional y Profesional. 	<i>Universidad Iberoamericana. A2</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo y Evaluación Curricular 	<i>Universidad Pedagógica Nacional (UPN) A8</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Programación y Evaluación Didácticas 	<i>Centro Universitario José Vasconcelos (en línea) A5</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño y Evaluación de Planes y Programas de Estudio. • Planeación Educativa 	<i>UNIMEX (D.F.) A6</i>
Estrategias de formación y desarrollo de personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo humano en negociación estratégica I, II. • Técnicas de facilitación grupal. • Inserción laboral y calidad profesional. 	<i>Universidad Tecnológica de México (UNITEC) A4</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Formación en las Organizaciones. • Psicología del Desarrollo del Ciclo Vital. 	<i>Universidad Iberoamericana. A2</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Formación Humana • Adultez: Desarrollo y Aprendizaje • Seminario de Intervención en Educación no Formal I y II. 	<i>Universidad intercontinental A7</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • El factor humano en las organizaciones. 	<i>Universidad Anáhuac Norte Fac. de Educación A10</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Profesionalización y Responsabilidad Social. 	<i>Centro Universitario José Vasconcelos (en línea) A5</i>
Evaluación y seguimiento de la formación laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño y evaluación curricular. • Evaluación de instituciones y programas educativos. 	<i>Universidad Tecnológica de México (UNITEC) A4</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de Programas. • 	<i>Universidad Iberoamericana. A2</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de Acciones y Programas Educativos. 	<i>UNAM A3</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Medición y Evaluación Educativa. • Evaluación Curricular. 	<i>UNIMEX (D.F) A6</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas para la evaluación del aprendizaje. 	<i>Panamericana A9</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de Instituciones Educativas. 	<i>Centro Universitario José Vasconcelos (en línea) A5</i>

Perfil Requerido (Específicos)	Asignatura	Institución de Educación Superior
✓ Conocimiento sobre trámites gubernamentales.	• Instituciones y Políticas Laborales.	<i>Universidad Iberoamericana. A2</i>
✓ Análisis de costes y financiación de la formación.	• Gestión y consultoría empresarial.	<i>Universidad Tecnológica de México (UNITEC) A4</i>
	• Mercadotecnia de servicios educativos y de capacitación.	<i>Universidad Anáhuac Norte Fac. de Educación A10</i>
✓ Investigación.	• Estadística I, II. • Investigación cualitativa y cuantitativa.	<i>Universidad Tecnológica de México (UNITEC) A4</i>
	• Investigación Cualitativa • Métodos Cuantitativos en Educación. •	<i>Universidad Iberoamericana. A2</i>
	• Proceso de investigación. • Estadística descriptiva. • Métodos de investigación pedagógica. •	<i>Panamericana A9</i>
	• Estadística Descriptiva en Educación. • Seminario de Técnicas y Estadísticas aplicadas a la Investigación Educativa. • Investigación Educativa I y II.	<i>Universidad Pedagógica Nacional (UPN) A8</i>

La precisión en las características que requieren los empleadores de un profesional de la educación, permite la comparación entre la formación académica que reciben los pedagogos, dependiendo de la institución educativa y los objetivos de la misma, en donde se observa que los contenidos que se imparten en la Universidad Pedagógica Nacional no son suficientes en cuanto al perfil requerido en un pedagogo laboral, por lo que en el siguiente apartado se puntualiza la preparación complementaria necesaria para su formación en caso de interesarse en participar en la formación laboral.

4.5 ¿Qué preparación necesita el pedagogo para ejercer en el ámbito de las empresas?

Siendo la Educación Superior uno de los medios más fuertes que preparan para la vida laboral, “le corresponde buscar, explorar y proponer nuevos objetivos y nuevas orientaciones para las profesiones que se articulen con las necesidades de la sociedad no contempladas por los actuales modelos de formación profesional”¹⁷³.

Lograr una preparación específica en una carrera que tiene muchas ramas de estudio, como la Pedagogía, es casi imposible exponer específicamente en un plan de estudios universitario una de ellas. Sin embargo para apoyar al pedagogo en su egreso y en su búsqueda de dedicarse a ciertas áreas, se puede retomar la extensión universitaria, el Postgrado, en el cual se logra contemplar líneas de especialización y perfeccionamiento que complete y actualice la formación básica que brinda el sistema universitario.

Reconociendo el grado de aportaciones del plan de estudios en cuanto a formar pedagogos laborales, con los requerimientos del campo laboral, y buscando cumplir con el criterio de “pertinencia social”^{*174}, se declara la necesidad de instaurar una propuesta de Especialización.

Se propone que en la Especialización se brinde al pedagogo egresado y a otros profesionales interesados en este ámbito, los elementos suficientes para ejercer profesionalmente con un perfil de pedagogo laboral.

¹⁷³ Zataráin Castellanos, Manuel, comp. (1991), *op. cit.* p. 139.

¹⁷⁴ Moreno Bayardo, María Guadalupe. “Los retos del posgrado en la Educación” Consultado en: http://74.125.47.132/search?q=cache:http://educacion.jalisco.gob.mx/dependen/posgrados/Posgrado/panel_Losretosdelposgrado_Moreno.doc

* El criterio de pertinencia social es una respuesta oportuna para una necesidad de formación claramente identificada, Se vuelve el principal orientador para la toma de decisiones sobre apertura, permanencia o cierre de un programa de posgrado en educación

Propuesta de Especialización en Pedagogía Laboral para egresados de la Licenciatura en Pedagogía de la UPN.

De acuerdo con el objetivo del área Actualización y Extensión Universitaria de la Universidad Pedagógica Nacional, con el cual pretende “propiciar y establecer procesos permanentes de formación e interacción de grupos sociales y profesionales del campo educativo”¹⁷⁵, y retomando que los estudios de especialización tienen como objetivo profundizar y ampliar los conocimientos y destrezas que requieren el ejercicio profesional en un área específica¹⁷⁶, este capítulo-propuesta, organiza una extensión de la preparación académica del pedagogo, con fines de insertar al pedagogo en conocimientos y actividades, ajustadas a las necesidades de un profesional de la educación que fortalezca los procesos de formación laboral.

La estructura de esta propuesta se elaboró bajo la perspectiva de un Sistema Modular¹⁷⁷, debido a que se postula como un modelo que transmite y ordena los conocimientos a través de la vinculación de la enseñanza con la realidad, porque se construye a partir de problemas reales, con los que se forman las “unidades de enseñanza aprendizaje” que serán abordadas a través de distintas disciplinas y por medio de la investigación científica.



¹⁷⁵ UPN. Criterios Institucionales de Actualización y Extensión Universitaria, Eva Rautenberg, Carlos Maya, Javier Olmedo Badía, Marcelino Guerra, David Cortés

¹⁷⁶ UNAM, Reglamento General de Estudios de Postgrado, Publicado en la Gaceta UNAM del 9 de octubre de 2006, p. 16.

¹⁷⁷ Piñeros Gómez, Gregorio y Gonzalo Téllez Iregui.(2000) *Reflexiones sobre la docencia universitaria*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, p. 21 y 22.

Este Sistema maneja dos elementos clave: la interdisciplinariedad y la aplicación del conocimiento a la realidad; logrando transformar los objetivos de conocimiento, de solo teorizar, hasta aplicar lo aprendido, logrando un proceso de reflexión-acción.

Además introduce al alumno en una permanente búsqueda de la lógica del pensamiento científico, debido a que es un proceso en constante modificación, al igual que los problemas a los que busca solución, se enfrenta a la constante investigación en torno al objetivo de aprendizaje.

Permitiendo al alumno usar las herramientas, las bases sólidas lógicas y metodológicas para perfeccionar su práctica, al igual que su progresiva y constante adquisición de conocimiento, para lograr la aprehensión de nuevos y valiosos conceptos fuera del rigor académico.

Durante la aplicación del sistema curricular modular, el alumno se enfrentara constantemente a lograr una participación activa, a ser el responsable de su propio aprendizaje, a trabajar en equipo y a elaborar su propio proyecto de investigación.

También se presenta un papel especial para los docentes que integren el proyecto, porque actuarán como un “guía”, “coordinador”, “motivador” e “investigador”¹⁷⁸, teniendo tareas como la organización del proceso enseñanza-aprendizaje, la cual consiste en: coordinar el modulo, moderar las discusiones que se presenten durante la sesión, aplicar las técnicas de trabajo grupal, entre otras. Y a su vez se enfrentan la complejidad que se desprende de la interdisciplinariedad de cada proyecto de investigación, que al dirigirlo tendrá que estudiar e investigar a la par de los estudiantes para que mantenerse en lo que Fresán llama “la frontera del conocimiento.”¹⁷⁹

El sistema Modular ha sido aplicado y sigue funcionando en la UAM-Xochimilco, un estudio realizado a los logros de este sistema, arroja que los alumnos percibieron la adquisición de fortalezas y ventajas competitivas como: la independencia, la seguridad personal, la capacidad para la búsqueda y selección de información, la capacidad para resolver problemas, el dominio de estrategias de aprendizaje, la capacidad para realizar investigación, la capacidad para el trabajo en equipo, la actitud crítica, la creatividad, la capacidad para el autoaprendizaje, la participación activa, la responsabilidad, la libertad y el liderazgo.

¹⁷⁸ Fresán Orozco Magdalena y Cristina Fresán. “Percepciones acerca de la Vigencia y Pertinencia de un Modelo de Educación Alternativo (Sistema Modular)”. Estudio Exploratorio. Recuperado en: http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/res111/art6.htm

¹⁷⁹ *Ibid.*

Estas y otras características se pretende que sean adquiridas durante la propuesta de Especialización, preparando a los asistentes para la competitividad en espacios donde convergen el trabajo y la pedagogía.

El diseño y la organización de contenidos, se retoma de la información recabada durante la investigación de esta Tesis, de los distintos elementos que aporta de manera individual cada estructura curricular, y el diseño, corre por parte de la aplicación teórica adquirida durante la formación como Pedagoga egresada de la UPN, y recopilando la experiencia profesional durante el Servicio Social y las Prácticas Profesionales, donde se me permitió aportar y ayudar en un proyecto para la Elaborar Planes de Estudio para una Secretaria, con la finalidad de enriquecer el proceso de Capacitación, adecuar el Catalogo de Capacidades a las necesidades de la Secretaría, y cumplir con metas instituciones de Certificación de Capacidades de los Servidores Públicos.

ESPECIALIZACIÓN EN PEDAGOGÍA LABORAL

Presentación.

La Teoría del Capital Humano que actualmente está tomando mayor fuerza al difundirse en los mercados económicos y laborales a nivel mundial, estipula como uno de sus principios básicos que la Formación en el Trabajo es para las empresas una inversión enfocada en el hombre, la cual permite aumentar la capacidad de producción del personal de la empresa¹⁸⁰.

Para que las personas conozcan y desarrollen sus habilidades o talentos necesitan la asesoría de un profesional de la educación, que por medio de la Formación en el Trabajo, pueda potenciar las características individuales propias de cada persona, como: el trabajo colaborativo, la toma de decisiones, la autonomía, el liderazgo, entre otros. Así como cuestiones técnicas: el manejo de tecnología, la actualización en los procesos nuevos de producción, etcétera.

Por lo cual, la Formación *en* el Trabajo se ha convertido en un elemento imprescindible entre las personas que trabajan para desarrollarse profesional, laboral y personalmente. Siendo una acción meramente educativa, es indispensable aceptar la necesidad de diseños pedagógicos adecuados para lograr el aprendizaje y la motivación acorde a los objetivos de formación¹⁸¹.

Buscar, nuevos métodos que promuevan en las personas el desarrollo de sus habilidades, requiere que las ciencias de la educación aborden el estudio de este tema con una sustentación teórica adecuada que permita proponer soluciones a la necesidad de formación laboral y que estas resulten acertadas y eficaces.¹⁸²

Es por ello que la propuesta de un curso de postgrado, como esta Especialización, permite sumergir al Pedagogo en cuestiones de formación de personal, de estrategias y conocimientos administrativos, económicos y sociales que enmarcan la necesidad de formación. Y en el caso de psicólogos, administradores, comunicólogos, entre otras carreras inmersas en esta área, dotarlos de conocimientos pedagógicos para crear diseños de formación, en el que se retome la importancia de la educación en la formación laboral.

¹⁸⁰ Pineda, Pilar (1995), *Auditoría de la Formación*, España: Ariel Educación, p.167.

¹⁸¹ *Ibid.* p.45.

¹⁸² González Pérez, Fernando, [et al.] *op. cit.*

PRÓPOSITOS.

Con la finalidad de continuar preparando profesionistas en el ámbito de la Educación y vincularlos con la Pedagogía Laboral, se pretende lograr los siguientes objetivos:

- ✓ Dotar al participante de conocimientos propios de la Pedagogía Laboral.
- ✓ Formar Profesionistas con capacidades creativas, reflexivas y impulsando ha que sea capaz de sustentar su discurso, no solo en palabras sino en acciones.
- ✓ Potencializar sus habilidades y actitudes a favor de la organización, diseño y ejecución de la Formación Laboral.
- ✓ Darle experiencia práctica.
- ✓ Fortalecer su personalidad investigativa.

PERFIL DE INGRESO.

Para lograr los objetivos de la Especialidad, es necesario contar con conocimientos básicos impartidos en las licenciaturas de:

- Pedagogía.
- Psicología Educativa, Social, del Trabajo, etcétera
- Administración de Empresas.
- Comunicación.
- Relaciones Internacionales.
- O afín.

PERFIL DE EGRESO.

Al finalizar la Especialidad el participante podrá ejercer acciones como:

- ✓ Sustentar teóricamente la participación de la Pedagogía Laboral en la Sociedad.
- ✓ Manejar lenguaje propio de las áreas que integran la pedagogía laboral.
- ✓ Planear acciones de Formación Laboral, así como, evaluar, aplicar y dar seguimiento, a las mismas.
- ✓ Manejo de herramientas y aplicación de actividades que se presentan en las acciones de Formación Laboral.
- ✓ Flexibilidad ante los cambios de las demandas laborales.

Duración: Para logra los objetivos de la Especialidad, se ha programado la asistencia del participante durante 2 ó 3 días a la semana en un periodo de un año para lograr 195 hora de formación, divididas en 40 semanas.

- 2 días entre semana para cumplir con 5 hrs. semanales.
- 1 sábado cada 2 meses aprox. por 4 ó 5 hrs de trabajo en la Modalidad de Taller.

ESTRUCTURA TEMÁTICA.

La elección y organización de los contenidos responde, en primer lugar, al estudio detallado entre la formación académica y los requisitos de conocimientos y aptitudes laborales solicitados a todos aquellos profesionistas que pretenden o están integrados en áreas de Formación Laboral, principalmente a los Pedagogos.

En segundo lugar, están coordinados para facilitar en el participante un aprendizaje inicial así como uno específico, debido a que es un programa que establece en un principio la base teórica que lo prepara para la comprensión y asimilación de los nuevos contenidos a adquirir durante los módulos programados.

Para asegurar un aprendizaje práctico, al cumplir con cada módulo, se han programado dos talleres, uno a la mitad y otro al final de cada módulo, para la aplicación de estrategias y técnicas adquiridas durante el mismo. En caso de abrir el cupo para 2 o más grupos se pretende el intercambio en la aplicación, es decir, grupo A aplica en grupo B y viceversa. Y en caso de presentarse un espacio externo de aplicación, se le dará apertura, posterior aceptación del encargado del Taller.

Los contenidos, como ya se menciona, se dividen en 5 Módulos, constituidos de la siguiente manera:

Módulo 1: Gestión de Personal

- Fundamento Teórico.
- Modelos de Aplicación y sus contextos.

1° Taller: “Comprensión teórica”

2° Taller: “Reproducción de procesos de formación”

Módulo 2: Proceso para la Formación de Personal.

- Detección de Necesidades de Formación Laboral.
- Planeación.
- Evaluación.
- Administración de la formación.

3° Taller: Para la Elaboración de Programas de Formación.

4° Taller: Para la aplicación de evaluaciones y seguimiento de Programas de Formación

Módulo 3: Estrategias en la Gestión del Personal.

- Formación a partir de las actividades del puesto
- Manejo de grupo.
- Estrategias de Aprendizaje
- Medios audiovisuales y multimedia.

5°Taller: Práctica de Estrategias I.

6° Taller: Práctica de Estrategias II.

Módulo 4: Selección e integración del equipo de trabajo.

- Proceso de Selección
- Elaboración y Aplicación de entrevistas.
- Elaboración Pruebas Psicológicas.
(Incluyendo principios de grafología)
- Modificación y corrección de Pruebas.

7° Taller-Práctico

8° Taller-Práctico

Módulo 5: Formador de Formadores.

- Manejo de Grupo.
- Diseño de Dinámicas.
- Solución de conflictos.
- Logística de eventos

9° Taller-Práctico

10° Taller-Práctico

MAPA CURRICULAR

MÓDULO 1: Gestión de Personal.		MÓDULO 2: Proceso en la Formación de Personal.		MÓDULO 3: Estrategias en Gestión del Personal.		MÓDULO 4: Selección e integración del equipo de trabajo.		MÓDULO 5: Formador de formadores.	
Contenidos	Cred	Contenidos	Cred	Contenidos	Cred	Contenidos	Cred	Contenidos	Cred
Fundamentos Teóricos.	10	Detección de Necesidades	7	Formación a partir de las actividades del puesto	10	Procesos de Selección	8	Manejo de Grupo.	10
Modelos de Aplicación y sus contextos.	9	Planeación.	9	Manejo de grupo.	9	Elaboración y Aplicación de Técnicas de Selección.	9	Diseño de Dinámicas.	9
1° Taller: "Comprensión teórica"	8	Evaluación	10	Estrategias de Aprendizaje	10	Evaluación Psicolaboral	10	Solución de conflictos.	8
2° Taller: "Reproducción de procesos de formación"	8	Administración de la formación	8	Medios audiovisuales y multimedia.	8	Elaboración, modificación y corrección de Pruebas.	9	Logística de eventos	8
		3° Taller: Para la Elaboración de Programas de Formación.	10	5°Taller: Práctica de Estrategias I.	10	7° Taller-Practico	10	9° Taller-Practico	10
		4° Taller: Para la aplicación de evaluaciones y seguimiento de Programas de Formación	10	6° Taller: Práctica de Estrategias II.	10	8° Taller-Practico	10	10° Taller-Practico	10

FICHAS CURRICULARES:

PEDAGOGIA LABORAL – ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL

DIRIGIDO A: Egresados de las Licenciaturas en Pedagogía, Psicología Educativa, Social, del Trabajo, etcétera, así como Administración de Empresas, Comunicación, Relaciones Internacionales, o afines.

No. DE PARTICIPANTES: 20 aprox.

INSTITUCION EDUCATIVA:

FECHA DE INICIO:

FECHA DE TÉRMINO:

DURACION EN HORAS DEL MÓDULO: 26 hrs.

MÓDULO: I “Gestión de Personal”

OBJETIVO: El participante identificará y analizará la relación entre el proceso enseñanza aprendizaje y el desempeño laboral, así como reconocer el grado de importancia que tiene hoy en día la Formación Laboral, a través de la lectura de comprensión de los textos sugeridos en este programa y los propuestos por los mismos participantes.

	TIEMPO			CONTENIDO	ESTRATEGÍA DIDACTICA	TECNICA DIDACTICA	ACTIVIDADES DIDACTICAS	MEDIOS Y MATERIALES DIDÁCTICOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
	HT	H P	T						
MÓDULO 1	8	-	8	Fundamento teórico	-Aprendizaje Colaborativo	- Mesa Redonda	-Lectura de Comprensión -Intercambio de Comentarios	-Lecturas -Pizarrón	-Asistencia -Participación -Evaluación por manejo de conocimiento durante los talleres
	4	-	4	1° Taller: “Comprensión teórica”	-Aprendizaje Colaborativo	-Rejilla	-Análisis -Comprensión	-Pizarrón	
	10	-	10	Modelos de Aplicación y sus contextos.	-Aprendizaje Colaborativo	-Técnica de panel	-Lectura de Comprensión -Investigación	-Lecturas	
	-	4	4	2° Taller: “Reproducción de procesos de formación”	Aprendizaje Basado en Problemas	-Dramatización	-Participación por equipo.	-Material propuesto por los participantes	

PROGRAMA SINTETICO
MODULO 1

Nombre: Gestión de Personal.
Créditos: 35 **Horas:** 26 hrs.

Objetivo General: El participante identificará y analizará la relación entre el proceso enseñanza aprendizaje y el desempeño laboral, así como reconocer el grado de importancia que tiene hoy en día la Formación Laboral, a través de la lectura de comprensión de los textos sugeridos en este programa y los propuestos por los mismos participantes.

Objetivo Específico: Promover en el participante la metodología de investigación, el trabajo colegiado y la expresión de comentarios fundamentados.

Descripción del Curso: El presente módulo busca explicar y comprender la evolución de los procesos de formación laboral, con respecto a los cambios sociales y económicos que presenta el mercado de trabajo en la actualidad.

Para conseguir el objetivo se pretende que el participante comprenda, la importancia de la preparación escolar al buscar que el alumno se pueda emplear en el mercado de trabajo, así como la preparación en el trabajo para mejorar la productividad, conseguir un empleo mejor o preservar el mismo.

Para comprender la evolución de la Formación Laboral, se enmarcaran la principales características de distintos tipos de formación, el por qué surgieron, a que necesidades responden, por qué se usan, etcétera

Contenido Temático:

Contenido	Tema	Bibliografía
Fundamento Teórico.	▪ La educación y el trabajo, bajo la Teoría del Capital Humano.	*Tapia Uribe, F. Medardo. (1990) "Educación y Trabajo: Tres aproximaciones metodológicas para sus estudio en el contexto mexicano". México, UNAM, p. 11-18.
	▪ Educación y Capacitación en México	*Siliceo Aguilar, Alfonso. (2006) "Capacitación y desarrollo de personal", México, Limusa, Noriega, p.49-74
	▪ La Formación Laboral	*Sarramona, Jaume, Gonzalo Vázquez, Antoni J. Colom (1998) "Educación No Formal" Barcelona, Ariel Educación, p. 45- 63.
	▪ La formación "para" y "en el" Empleo	*Pineda, Pilar (coord.) (2002) <i>Pedagogía Laboral</i> , España, Ariel Educación, 305 pp. *Jacinto, Claudia (2004) "¿Educar para que trabajo? Discutiendo Rumbos en América Latina", Buenos Aires, Ministerio de Educación, ciencia y tecnología: La Crujía, p. 41-72. *Lope Peña, Adreu, Pedro López Roldán, Carlos Lozares Colina, (coord.) (2000) "¿Sirve la Formación para el empleo?" España, Consejo Económico Social, p. 15- 42. *Sánchez Román, Antonio (Comp.) (1994) "La Educación Permanente como proceso de transformación", Sevilla, MCEP, p. 137- 155.

<p>1° Taller: “Comprensión teórica”</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se buscará el análisis, estudio y comprensión de los textos trabajados, por medio del intercambio de apreciaciones sobre los contenidos vistos durante la primer parte del módulo. 	
<p>Modelos de Aplicación y sus contextos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitación. 	<p>*Chiavenato, Idalberto. (2007) “Administración de recurso humano. El capital humano de las organizaciones” Capitulo 14 ‘Capacitación y desarrollo del personal’ México, Mac Graw Hill, p. 384-415.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entrenamiento / Adiestramiento. 	<p>*Nilson, Carolyn. (1994) “Como formar a su personal. Técnicas de entrenamiento para no especialistas” Buenos Aires: Granica, 208 pp. * Kopelman E. Richard (1998) “Administración de la productividad en las organizaciones” México, Mc Graw Hill, pp.362.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coaching. 	<p>*Eslava, Edgar. <i>Coaching en la Gestión del capital humano</i>. Recuperado el 4 de marzo de 2009, en: http://www.degerencia.com/articulo/coaching_en_la_gestion_del_capital_humano</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación de Personal / Training. 	<p>*Cadwell, Charles M. (2007) “Training: Formación en el puesto de trabajo”, España, Fundación Confemetal Editorial, pp.157. *Sarramona, Jaume, Gonzalo Vázquez y Antoni J. Colom. (1998) <i>Educación no formal</i>, Barcelona, Ariel, 237 pp.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Management. 	<p>*Gore, Ernesto. (1998) “La educación en la empresa. Aprendiendo en contextos organizativos” Barcelona, Granica, pp. 389.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestión de Talento Humano o Capital Humano. 	<p>* Quintanilla Pardo, Ismael. (2002) “Empresas y personas. Gestión del conocimiento y capital humano”. Madrid, Díaz Santos, 252 pp. *Friedman, Brian, James Hatch, David M. Walker. (2000) “Atraer, gestionar y retener el capital humano” Barcelona, Paidós, pp.245. *Idalberto, Chiavenato, (2002) “Gestión del Talento Humano” Bogotá, Mac Graw Hill Interamericana, pp.450. *Alles, Martha. (2002) “Desarrollo del Talento Humano”, Buenos Aires, Granica, pp. 360.</p>
<p>2° Taller: “Reproducción de procesos de formación”</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En equipos se reproducirá mediante una dramatización los tipos de formación laboral vistos durante la segunda mitad del módulo. 	

PEDAGOGIA LABORAL – ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL

DIRIGIDO A: Egresados de las Licenciaturas en Pedagogía, Psicología Educativa, Social, del Trabajo, etcétera, así como Administración de Empresas, Comunicación, Relaciones Internacionales, O afines.

No. DE PARTICIPANTES: 20 aprox.

INSTITUCION EDUCATIVA:

FECHA DE INICIO:

FECHA DE TÉRMINO:

DURACION EN HORAS DEL MÓDULO: 43 hrs.

MÓDULO: 2 “Proceso en la Formación de Personal”

OBJETIVO: Que el participante reconozca aplique y vivencie el ciclo que conlleva un proceso formativo laboral, con la finalidad de prepararlo para su próxima ejecución en su ambiente laboral, atreves de la adquisición de conocimientos y experiencias que se programan para este Módulo.

	TIEMPO			CONTENIDO	ESTRATEGÍA DIDÁCTICA	TECNICA DIDÁCTICA	ACTIVIDADES DIDÁCTICAS	MEDIOS Y MATERIALES DIDÁCTICOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
	HT	H P	T						
MÓDULO 2	7	-	7	Detección de Necesidades	Aprendizaje Interactivo	-Lluvia de Ideas	-Externar experiencias propias. -Lectura de comprensión. -Investigación.	-Hojas de rotafolio (plumones) -Pizarrón	-Participación -Trabajo en equipo -Grado de avance Individual - Grado de avance del proyecto - Manejo de conocimiento durante los talleres
	10	-	10	Planeación.	Aprendizaje Interactivo	-Seminario -Discusión.	-Preparación de un tema para Seminario por equipo. -Lectura de comprensión	-Aula acomodada en herradura -Material para exposición por equipo	
	-	5	5	3° Taller: Para la Elaboración de Programas de Formación.	Aprendizaje Colaborativo	-Trabajo en equipo	-Aplicar los conocimientos aprendidos.	-Hojas blancas -Hojas de rotafolio (plumones)	
	8	-	8	Evaluación	Aprendizaje Interactivo	-Exposiciones -Trabajo en equipo	-Preparación de un tema para exposición por equipo. -Lectura de comprensión	-Lecturas -Material de exposición por equipo	
	4	4	8	Administración de la formación	Aprendizaje Colaborativo	-Análisis y comprensión de textos	-Lectura previa -Trabajo en equipo	-Lecturas	
	-	5	5	4° Taller: Para la aplicación de evaluaciones y seguimiento de Programas de Formación	Aprendizaje Colaborativo	-Método de la Charola de Entrada (<i>In-basket method</i>)	-Aplicar los conocimientos aprendidos.	-Casos para estudiar por equipo	

PROGRAMA SINTETICO
MÓDULO 2

Nombre: Proceso en la Formación de Personal.

Créditos: 54 Horas: 43 hrs.

Objetivo General: Que el participante reconozca, aplique y vivencie el ciclo que conlleva un proceso formativo laboral, con la finalidad de prepararlo para su próxima ejecución en su ambiente laboral, a través de la adquisición de conocimientos y experiencias que se programan para este Módulo.

Objetivos Específicos:

- Que el participante aplique los conocimientos y habilidades adquiridas durante la exposición y las prácticas al finalizar el Módulo.
- Que el participante experimente durante el taller técnicas de aprendizaje para que pueda aplicarlas en su proyecto en equipo

Descripción del Curso: A pesar de que existen distintos tipos de formación laboral, estos coinciden en cuatro pasos fundamentales para su realización, los cuales son: Analizar, Planear, Hacer y Evaluar. Lo que se pretende con este módulo es definir en qué consiste cada uno de estos pasos básicos, y así mismo poder encontrar la relación con el Módulo 2 en el cual se revisaron las características de cada proceso formativo, utilizado actualmente y con qué finalidad se utiliza, lo cual permitirá demostrar la profundidad con la que se elabora cada uno de ellos.

Contenido Temático:

Contenido	Tema	Bibliografía
Detección de necesidades	▪ Tipos de diagnóstico	*Chiavenato, Idalberto. (2007) "Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones", México, Mc Graw Hill, 345 pp.
	▪ Elaboración y modificación de instrumentos de diagnóstico	
	▪ Perfiles de puesto	
Planeación.	▪ Definición de objetivos y el Conflicto de Intereses.	*Díaz Barriga, Ángel. (1985) "Didáctica y Currículum", México, Ed. Nuevomar, pp. 31-79.
	▪ Programación	* Werther, William B. Jr. (2000) "Administración de Personal y Recursos Humanos" México, Mc Graw Hill, 582 pp.
	▪ Diseño	*Chiavenato, Idalberto. (2007) "Administración de recurso humano. El capital humano de las organizaciones" Capítulo 14 'Capacitación y desarrollo del personal' México, Mac Graw Hill, p. 384-415.
	▪ Implementación	*Friedman, Brian, James Hatch, David M. Walker. (2000) "Atraer, gestionar y retener el capital humano" Barcelona, Paidós, pp. 59- 128. *Sarramona, Jaume, (2002) "La formación continua laboral", Madrid, Biblioteca Nueva, pp. 53- 125. * Jay Cohen, Ronald y Swerdlik, Mark E. (2001) "Pruebas y evaluación psicológicas. Introducción a las pruebas y a la medición", México, Mc Graw Hill, 807 pp. Consultado en: http://books.google.com.mx/books?id=2Lvyl8JEDmQC&printsec=frontcover&source=gbs_v2_summary_r&cad=0#v=onepage&q=&f=false

<p>3° Taller: Para la Elaboración de Programas de Formación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En este taller en grupos se planea un curso de formación laboral, con temas elegidos por los mismos participantes, poniendo en práctica lo aprendido en la primer parte del módulo. 	
<p>Evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipos de Evaluación 	<p>*Sarramona, Jaume, (2002) "La formación continua laboral", Madrid, Biblioteca Nueva, p. 80- 85. *Grados Espinosa, Jaime A. (2007) "Capacitación y Desarrollo de personal", México, Editorial Trillas, pp. 277-298. *Rodríguez Estrada, Mauro, Honorata Austria Torres. (1991) "Formación de Instructores", México, Mc Graw Hill, p 131- 134.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguimiento 	<p>*Reza Trosino, Jesús Carlos. (1995) "Cómo desarrollar y evaluar programas de capacitación en las organizaciones", México, Panorama, 220 pp. *Rodríguez Estrada, Mauro, Honorata Austria Torres. (1991) "Formación de Instructores". México, Mc Graw Hill, pp. 197 *Grados Espinosa, Jaime A. (2007) "Capacitación y Desarrollo de personal", México, Editorial Trillas, 361 pp. * Siliceo Aguilar, Alfonso. (2006) "Capacitación y desarrollo de personal", México, Limusa, Noriega, pp. 162, 242-244. *Broad Mary L. [et al.] (2002) "Como aplicar el aprendizaje al puesto de trabajo: Un modelo estratégico para garantizar un alto rendimiento de sus inversiones en formación", Madrid, Centro de Estudios Ramón Areces, pp. 158-168.</p>
<p>Administración de la formación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Marco Legal e Institucional 	<p>*Siliceo Aguilar, Alfonso. (2006) "Capacitación y desarrollo de personal", México, Limusa, Noriega, pp. 74- 93.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Costos del proceso de formación 	<p>*Pineda, Pilar. (1995) "Auditoría de la Formación". España, Ediciones Gestión 2000, pp. 122-134. *Reza Trosino, Jesús Carlos. (1995) "Cómo desarrollar y evaluar programas de capacitación en las organizaciones", México, Panorama, pp. 150- 179.</p>
<p>4° Taller: Para la aplicación de evaluaciones y seguimiento de Programas de Formación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se pretende completar el proyecto elaborado en el cuarto taller, proponiendo en él, la metodología de evaluación, seguimiento, y preparar una estimación del beneficio que conlleva aplicar ese curso. 	

PEDAGOGIA LABORAL – ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL

DIRIGIDO A: Egresados de las Licenciaturas en Pedagogía, Psicología Educativa, Social, del Trabajo, etcétera, así como Administración de Empresas, Comunicación, Relaciones Internacionales, O afines.

No. DE PARTICIPANTES: 20 aprox.

INSTITUCION EDUCATIVA:

FECHA DE INICIO: **FECHA DE TÉRMINO:**

DURACION EN HORAS DEL MÓDULO: 41 hrs.

MODULO: 3 “Estrategias en Gestión del Personal”

OBJETIVO: El participante podrá determinar qué tipo de estrategias, técnicas y actividades deberá utilizar de acuerdo al contexto en que se desarrolle la formación, a través del análisis de las actividades del o los puestos.

	TIEMPO			CONTENIDO	ESTRATEGÍA DIDÁCTICA	TECNICA DIDÁCTICA	ACTIVIDADES DIDÁCTICAS	MEDIOS Y MATERIALES DIDÁCTICOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
	H T	H P	T						
MODULO 3	5	-	5	Formación a partir de las actividades del puesto	Aprendizaje interactivo	-Lluvia de Ideas	-Externar experiencias propias. -Lectura de comprensión. -Investigación.	-Lecturas -Pizarrón -Rotafolios (plumones)	-Participación -Trabajo en equipo -Grado de avance Individual - Grado de avance del proyecto - Manejo de conocimiento durante los talleres
	5	5	10	Manejo de grupo.	Simulación	-Exposición del profesor -Juego de Roles	-Simulación de clase	-Proyector -Material para la simulación	
	-	5	5	5°Taller: Práctica de Estrategias I.	Método de casos	-Trabajo en equipo	-Sorteo de una situación particular a la que se le buscará solución	-Situaciones a sortear -Material propuesto por equipo	
	5	3	8	Estrategias de Aprendizaje	Autoaprendizaje/ Aprendizaje interactivo	-Elaboración ensayo individual -Técnica de panel	-Investigación -Lectura de comprensión	-Lecturas -Pizarrón	
	5	3	8	Medios audiovisuales y multimedia.	Aprendizaje interactivo / Autoaprendizaje	-Exposición del profesor -Tarea individual	-Investigación	-Proyector - Pizarrón electrónico con internet	
	-	5	5	6°Taller: Práctica de Estrategias II.	Simulación	-Trabajo en equipo	-Aplicar algún (a) Estrategia utilizando un medio audiovisual	-Material propuesto por equipo	

PROGRAMA SINTETICO
MÓDULO 3

Nombre: “Estrategias en Gestión del Personal”

Créditos: 57 **Horas:** 41 hrs.

Objetivo General: El participante podrá determinar qué tipo de estrategias, técnicas y actividades deberá utilizar de acuerdo al contexto en que se desarrolle la formación, a través del análisis de las actividades del o los puestos.

Objetivo Específico:

-El participante contará con los conocimientos básicos para manejar situaciones inesperadas desencadenadas por algún evento de formación laboral.

Descripción del Curso: Es de fundamental importancia que el participante cuente con las herramientas necesarias para analizar la descripción de un puesto, debido a que a partir de él se decidirá el tipo de estrategia a usar, tomando en cuenta en nivel jerárquico, las actividades, los tiempos de respuesta, etcétera. Esta decisión repercutirá en el éxito del evento de formación, se debe contar con las técnicas y actividades adecuadas para facilitar el logro de los objetivos, también se debe prever, imprevistos en cuanto a la actitud de los participantes, que atenten contra los resultados de la formación, por ello en este Módulo se contemplan herramientas útiles para asegurar el éxito de la formación.

Contenido Temático:

Contenido	Tema	Bibliografía
Formación a partir de las actividades del puesto	▪ Áreas de mejora	*Del Pozo, Delgado, Pilar. (1998). “Formación de Formadores”. Madrid, Psicología Pirámide, 130 pp. *Werther, William B. Jr. (2000) “Administración de Personal y Recursos Humanos” México, Mc Graw Hill, 582 pp.
	▪ Tareas y ocupaciones del puesto	*Sarramona, Jaume. (2002) “La formación continua laboral”. Madrid, Biblioteca Nueva, 158 pp.
Manejo de grupo.	▪ Motivación	*Del Pozo Delgado, Pilar. (1998). “Formación de Formadores”. Madrid, Psicología Pirámide, 130 pp.
	▪ ¿Qué recursos didácticos usar?	*Sarramona, Jaume. (2002) “La formación continua laboral”. Madrid, Biblioteca Nueva, 158 pp.
	▪ Control de situaciones inesperadas	*Rodríguez Estrada, Mauro. Honorata Austria Torres. (1991) “Formación de Instructores”. México, Mc Graw Hill, pp. 197.
5º Taller: Práctica de Estrategias I.	▪ A partir del sorteo de varias situaciones particulares, cada equipo, le dará solución, dependiendo el o los puestos y la actitud del grupo en situación.	
Estrategias de Aprendizaje	▪ Tipos de estrategias	*Broad, Mary L. y Newstrom, John W. (2000) “Cómo aplicar el aprendizaje al puesto de trabajo”, Madrid, Centro de Estudios Ramón Areces, 232 pp. *Siliceo, Aguilar, Alfonso. (2006) “Capacitación y desarrollo de personal”, México, Limusa, Noriega, 246 pp.
	▪ Técnicas y Actividades	*Ramírez Cavassa, César. () “Selección y Reclutamiento de personal en México”, México, Editorial PAC, 117 pp.

Medios audiovisuales y multimedia.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios auxiliares para la formación ▪ Las TIC's en la formación laboral 	*Siliceo, Aguilar, Alfonso. (2006) "Capacitación y desarrollo de personal", México, Limusa, Noriega, 246 pp.
6°Taller: Práctica de Estrategias II.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Retomando el proyecto, del modulo 2, se enriquecerá la parte de: puestos a los que va dirigido, modificación de estrategias de aprendizaje y proponer medios audiovisuales. 	

PEDAGOGIA LABORAL – ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL

DIRIGIDO A: Egresados de las Licenciaturas en Pedagogía. Psicología Educativa, Social, del Trabajo, etcétera, así como Administración de Empresas, Comunicación, Relaciones Internacionales, O afines.

No. DE PARTICIPANTES: 20 aprox.

INSTITUCION EDUCATIVA:

FECHA DE INICIO: **FECHA DE TÉRMINO:**

DURACION EN HORAS DEL MÓDULO: 41 hrs.

MÓDULO: 4 “Selección e integración del equipo de trabajo”

OBJETIVO: Que el participante reconozca, evalúe y aplique él o los procesos de selección de personal que contribuya a lograr las metas de la empresa y los objetivos del puesto a los cuales se integrara el nuevo personal.

	TIEMPO			CONTENIDO	ESTRATEGÍA DIDÁCTICA	TECNICA DIDÁCTICA	ACTIVIDADES DIDÁCTICAS	MEDIOS Y MATERIALES DIDÁCTICOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
	H T	H P	T						
MODULO 4	8	-	8	Proceso de Selección	Aprendizaje interactivo	-Lluvia de Ideas	-Externar experiencias propias. -Lectura de comprensión. -Investigación.	-Lecturas -Hojas de rotafolio (plumones)	-Participación -Trabajo en equipo -Grado de avance Individual - Manejo de conocimiento durante los talleres
	5	5	8	Elaboración y Aplicación de Técnicas de Selección.	Aprendizaje interactivo/ Simulación	-Exposición del profesor -Juego de Roles	-Lectura de comprensión -Simulación de la aplicación de técnicas de selección	-Proyector -Material necesario para la simulación	
	-	5	5	7° Taller-Práctico	Aprendizaje Basado en Problemas	-Trabajo en equipo	-Propuesta de resolución por equipo	-Situaciones a resolver -Hojas de rotafolio (plumones)	
	5	-	5	Evaluación Psicolaboral	Aprendizaje interactivo / Autoaprendizaje	-Exposición del profesor -Tarea individual	-Investigación -Lectura de comprensión	-Proyector -Lecturas	
	5	5	10	Elaboración, modificación y corrección de Pruebas.	Aprendizaje Interactivo	-Exposición del Profesor -Coaching	-Lectura de comprensión -Trabajo en equipo con supervisión y guía del profesor	-Proyector -Ejemplos de pruebas	
	-	5	5	8° Taller-Práctico	Aprendizaje Colaborativo	-Método de la Charola de Entrada (<i>In-basket method</i>)	-Aplicar los conocimientos aprendidos.	-Material para elaborar y modificar pruebas	

PROGRAMA SINTETICO
MÓDULO 4

Nombre: “Selección e integración del equipo de trabajo”
Créditos: 56 **Horas:** 41 hrs.

Objetivo General: Que el participante reconozca, evalúe y aplique él o los procesos de selección de personal que contribuya a lograr las metas de la empresa y los objetivos del puesto a los cuales se integrara el nuevo personal.

Descripción del Curso: Para lograr los objetivos de una empresa es fundamental la elección del personal al que se le brindara la confianza para realizar las tareas del puesto que se le asigne, para lograr una selección del personal, se debe contar con un proceso que cumpla con los objetivos planteados para la elección y coincidir con los objetivos de la empresa, por ello se pueden encontrar distintos tipos de selección, encontrando bifurcaciones teóricas, las más conocidas son la de elegir a aquellas personas que se adapten al puesto y otra, es la de encontrar a personas que concuerden con los requerimientos el puesto. Por esto se pretende que el participante logre reconocer y definir en qué casos se aplican cada uno de los procesos de selección,

Contenido Temático:

Contenido	Tema	Bibliografía
Proceso de Selección	▪ Definición del puesto de trabajo	*Ramírez Cavassa, César. () “Selección y Reclutamiento de personal en México”, México, Editorial PAC, 117 pp.
	▪ Preselección (revisión de curriculum, entrevista, análisis)	*Olea, Ismael. (1974) “La formación y selección de personal en la empresa”, Bilbao, Ediciones Deusto, 145 pp.
	▪ Tipos de pruebas de selección	*Sánchez García, José Carlos (1997) “Selección de personal. Guía práctica.” Salamanca, Amarú Ediciones, 133 pp.
	▪ Negociación para la contratación	
Elaboración y Aplicación de Técnicas de Selección.	▪ Pruebas de Selección y sus interpretación	* Jay Cohen, Ronald y Swerdlik, Mark E. (2001) “Pruebas y evaluación psicológicas. Introducción a las pruebas y a la medición”, México, Mc Graw Hill, 807 pp.
	▪ Entrevista profunda y por competencias	
	▪ Cuestionarios proyectivos	*Lewis R. Aiken, [et al.] (2003) María Elena Ortiz Salinas, Gabriela Montes de Oca Vega, Rubén W. Varela Domínguez “Tests psicológicos y evaluación” México, Pearson Educación 528 pp. Consultado en: http://books.google.com.mx/books?id=2LvyL8JEDmQC&printsec=frontcover&source=gbs_v2_summary_r&cad=0#v=onepage&q=&f=false
	▪ Principios de grafología	
7° Taller-Práctico	A cada equipo se le asignará un caso específico de selección el cual tendrán que analizar y dar un veredicto sobre su posible contratación	

Evaluación Psicolaboral	▪ La evaluación Psicolaboral	
	▪ Encuadre profesional.	
	▪ Variables a evaluar	
	▪ Técnicas de evaluación psicolaboral	
Elaboración, modificación y corrección de Pruebas.	▪ Elementos de las pruebas psicológicas	
	▪ Integración de los elementos en la creación de pruebas	
	▪ Rectificación de pruebas	
	▪ Ventajas y desventajas en la elaboración y aplicación de pruebas psicológicas	
8° Taller-Práctico	Consta de asignar a cada equipo una situación ligada a casos que se presentan durante la aplicación de pruebas, a la cual deben proponer la mejor solución, de acuerdo a lo aprendido.	

PEDAGOGIA LABORAL – ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL

DIRIGIDO A: Egresados de las Licenciaturas en Pedagogía, Psicología Educativa, Social, del Trabajo, etcétera, así como Administración de Empresas, Comunicación, Relaciones Internacionales, O afines.

No. DE PARTICIPANTES: 20 aprox.

INSTITUCION EDUCATIVA:

FECHA DE INICIO: FECHA DE TÉRMINO:

DURACION EN HORAS DEL MÓDULO: 44 hrs.

MODULO: 5 “Formador de formadores”

OBJETIVO: Preparar al participante para desempeñarse como Instructor o Formador de Instructores, mostrándole las tareas de un instructor, así como sus habilidades, competencias, aptitudes y actitudes, para el futuro ejercicio profesional.

	TIEMPO			CONTENIDO	ESTRATEGÍA DIDACTICA	TECNICA DIDACTICA	ACTIVIDADES DIDACTICAS	MEDIOS Y MATERIALES DIDÁCTICOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
	H T	H P	T						
MODULO 5	8	-	8	Competencias del Formador	Aprendizaje interactivo / Autoaprendizaje	-Exposición del profesor -Tarea individual	-Investigación -Lectura de comprensión	-Lecturas -Proyector	-Participación -Trabajo en equipo -Grado de avance Individual - Grado de avance del proyecto - Manejo de conocimiento durante los talleres
	5	5	10	Manejo de Grupo y Diseño de Dinámicas.	Aprendizaje interactivo/ Simulación	-Exposición del profesor -Juego de Roles	-Lectura de comprensión -Simulación de la aplicación de técnicas de selección	-Lecturas -Material necesario para la simulación	
	-	5	5	9° Taller-Práctico	Aprendizaje Basado en Problemas	-Dramatización	-Participación por equipo.	-Material propuesto por los equipos	
	8	-	8	Solución de conflictos.	Aprendizaje interactivo / Autoaprendizaje	-Exposición del profesor -Tarea individual	-Investigación -Lectura de comprensión	-Lecturas -Proyector	
	5	3	8	Logística de eventos	Aprendizaje interactivo / Autoaprendizaje	-Exposición del profesor -Tarea individual	-Investigación -Trabajo de cotización y estimación del costo de un evento de formación laboral.	-Lecturas -Proyector	
	4	1	5	10° Taller-Práctico	Aprendizaje Colaborativo	-Exposición individual -Exposición por equipo	-Exposición del proyecto enriquecido a lo largo de la especialización por el equipo -Apreciación del curso de manera individual -Cierre	-Proyector -Material para exposición -Cuestionarios para participantes	

PROGRAMA SINTETICO
MÓDULO 5

Nombre: “Formador de Formadores”

Créditos: 55 **Horas:** 44 hrs.

Objetivo General: Preparar al participante para desempeñarse como Instructor o Formador de Instructores, mostrándole las tareas de un instructor y promoviendo que lo utilicen en su proyecto de equipo, buscando beneficiar su ejercicio profesional.

Descripción del Curso: El papel del instructor es indispensable para llevar a cabo la formación laboral, puede actuar como guía, orientador, consejero, tutor, asesor, etcétera, cualquiera de ellas permitirá el paso de la información a los participantes, por ellos es importante definir cuáles deben ser sus competencias, cualidades, habilidades, actitudes y tareas para lograr que se cumpla con los objetivos del evento de formación. Se pretende lograr el objetivo haciendo uso de la simulación-aplicación de lo aprendido durante el Módulo.

Contenido Temático:

Contenido	Tema	Bibliografía
Competencias del Formador	▪ Educador de adultos	* Sarramona, Jaume. (2002) “La formación continua laboral”. Madrid, Biblioteca Nueva, 158 pp. *Rodríguez Estrada, Mauro. Honorata Austria Torres. (1991) “Formación de Instructores”. México, Mc Graw Hill, pp. 197. *Del Pozo Delgado, Pilar. (1998). “Formación de Formadores”. Madrid, Psicología Pirámide, 130 pp. *Nllson, Carolyn. (1994) “Como formar a su personal. Técnicas de entrenamiento para no especialistas” Buenos Aires: Garnica, 208 pp.
	▪ Animador de Grupo	
	▪ Facilitador de aprendizaje	
Manejo de Grupo y Diseño de Dinámicas.	▪ Comunicación verbal y no verbal	
	▪ Técnicas de motivación (intelectual, afectiva y social)	
	▪ Manejo del espacio y medios didácticos	
9° Taller-Práctico	A cada equipo se le asignara una situación a dramatizar y resolver. Al final de cada simulación, se harán observaciones por los demás equipos para enriquecer las formas de solución.	
Solución de conflictos.	▪ Aprender de todos y para todos (Flexibilización del curso)	
	▪ Situaciones desafiantes.	
Logística de eventos	▪ Aspectos a considerar para llevara a cabo el evento de formación	
	▪ Recursos materiales, humanos y servicios enfocados a la formación.	
10° Taller-Práctico	Para culminar con la especialización, se propone la exposición de cada proyecto que se ha elaborado y enriquecido a lo largo de los Módulos, para lograr una mayor apreciación sobre la utilidad de la mismos	

MECANISMOS DE EVALUACIÓN

Evaluación Integral por Módulo.

- ✓ Asistencia
- ✓ Participación
- ✓ Evaluación por manejo de conocimiento durante los talleres
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Grado de avance Individual
- ✓ Grado de avance del proyecto
- ✓ Manejo de conocimiento durante los talleres

ACREDITACIÓN.

90% Asistencia

100% Créditos

Calificación Mínima de 8.00 por cada Módulo.

RECURSOS MATERIALES.

Aula:

- Con capacidad para 20 participantes.
- Sillas y mesas de trabajo móviles.

Accesorios para el aula:

- Proyector.
- Pizarrón blanco, plumones.
- Pizarrón electrónico.
- Computadora con acceso a internet.

Insumos de Papelería:

- Hojas de rotafolio.
- Plumones.

Equipo docente.

Se pretende que cada módulo sea impartido por especialistas en el área y con vasto conocimiento en la Formación Laboral. Preferiblemente cada Módulo será manejado por un docente, para lo cual en cada uno se necesitan los siguientes perfiles:

Módulo	Perfil Profesional
M 1	<ul style="list-style-type: none">▪ Pedagogía▪ Sociología de la Educación▪ Economía▪ Administración de Empresas
M 2	<ul style="list-style-type: none">▪ Pedagogo▪ Psicología del Trabajo▪ Administración de Empresas
M 3	<ul style="list-style-type: none">▪ Psicología del Trabajo▪ Administración de Empresas▪ Pedagogía
M 4	<ul style="list-style-type: none">▪ Psicología Clínica▪ Psicología del Trabajo▪ Administración de Empresas▪ Pedagogía
M 5	<ul style="list-style-type: none">▪ Pedagogía▪ Psicología del Trabajo▪ Administración de Empresas

CONCLUSIONES

A través del tiempo se ha redefinido a la Pedagogía, hasta lograr ser hoy en día una ciencia de la educación, donde una parte de ella al ser normativa se encargada de estudiar, analizar, y buscar el cómo debe ser la educación, de acuerdo a las necesidades de la sociedad.

Necesidades que la han llevado al trabajo interdisciplinar por lo que ha desarrollar pedagogías emergentes como la Pedagogía social, la cual se encargada de buscar la adaptación de las personas a los cambios sociales, en este trabajo se aplica en el ámbito de la Pedagogía Laboral.

En este trabajo también se ubicó y se analizó la situación del mercado económico actual, partiendo del contexto de la Sociedad del Conocimiento y de la inercia económica del capital humano, que ha impuesto un orden en el Mercado laboral, al reconocer como inversión el conocimiento, la adquisición de habilidades o competencias de cada persona, considerado este como un Capital Humano.

Por consecuencia surgió el Desarrollo de Talento Humano el cual no solo administra al personal, sino que lo ubica dentro de puestos de trabajo que coincidan con sus habilidades y permitan que se desarrolle en lo laboral y lo personal, a través de la Formación Laboral, proceso que vincula el trabajo con la educación.

Este vínculo existe desde que la humanidad se vio en la necesidad de transmitir sus conocimientos, recordemos que los oficios eran transmitidos a través de la enseñanza. Actualmente una de las finalidades de la educación es preparar a las personas para ejercer laboralmente. Y la misma educación puede enriquecer ese ejercicio profesional a través de la Formación Laboral.

Como se comento en el primer capítulo, la realidad del mercado del trabajo es altamente cambiante, y la sociedad del conocimiento exige a todas las personas nuevas habilidades como: adaptarse a los nuevos procesos, resolver problemas, trabajar en equipo. Exponiendo la necesidad educativa de las organizaciones productivas

Para lograr que las personas desarrollen estas y otras habilidades, es necesaria la intervención de un profesional que tenga la capacidad de elaborar programas de formación enfocados a motivar a las personas para impulsar estas competencias

En este caso la Pedagogía logra intervenir como una ciencia Normativa, buscando la Innovación Pedagógica, estudiando la vinculación social “Trabajo-Educación”, en la cual plantea y busca normas pedagógicas de solución, aplicándolas como procesos de Educación Formal, No formal y Permanente; denominándola Pedagogía Laboral.

En México, la demanda de profesionales relacionados con la Pedagogía Laboral, se ha acrecentado en los últimos años, partiendo de la relevancia que se le ha dado a la Formación Laboral, sea aplicada como capacitación, entrenamiento, coaching, training, etcétera, estas acciones son consideradas procesos educativos, ocupados dependiendo las necesidades de aprendizaje, la profundidad del conocimiento, la capacidad de acción o reacción, y al tipo de cambio en la persona ya sea cualitativo o cuantitativo, etcétera.

Sin importar el objetivo de la acción formativa, está tiene y debería ser guiada por un especialista en educación, preparado con los elementos formativos que permitan organizar, dirigir y motivar el aprendizaje dentro de las empresas y enfocado en lograr una participación activa del personal.

Bastó con revisar los perfiles de egreso de universidades que imparten la Licenciatura en Pedagogía, en los que se contemplan como campo de acción el Diseño y Planeación de la Capacitación, la Instrucción de personal, selección y reclutamiento, entre otras, escenario donde el pedagogo puede contribuir en la adaptación educación-empleo.

A partir de la revisión de diversos programas de estudio de la Licenciatura en Pedagogía se demostró que varias instituciones enriquecieron su curriculum, basándose en a la demanda de especialistas en formación laboral, como en el caso de la UNAM se visualiza a sus egresados ejerciendo en áreas de selección y reclutamiento y/o capacitación, ya sea diseñando o llevando a la práctica acciones formativa.

En la Universidad Panamericana, la sistematización, el diseño, la administración, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la toma de decisiones, la flexibilidad profesional, el empleo de herramientas psicométricas, la realización de prácticas profesionales, entre otras., fortalecen la preparación de sus alumnos para ser Pedagogos Laborales.

La Universidad Iberoamericana, integró a su plan de estudios asignaturas como: Formación en las organizaciones, Capital humano en las organizaciones, Diseño instruccional, Gestión de organizaciones de la sociedad civil, Desarrollo organizacional y calidad de vida, Diseño de programas de capacitación, entre otras, con la finalidad de que sus egresados puedan desarrollarse profesionalmente, en el diseño, formación y evaluación de los recursos humanos de empresas privadas y públicas.

En el caso del UNITEC, las asignaturas están mayormente enfocadas a la Capacitación y al Desarrollo del Capital Humano, solo por mencionar algunas como: Adultez y senectud, Inserción laboral y calidad profesional, Andragogía, Organización y administración del capital humano, Capacitación y administración del capital humano,, Diseño y evaluación curricular, Gestión y consultoría empresarial.

Cabe mencionar que todas estas instituciones a pesar de tener un enfoque hacia las necesidades del mercado laboral, no pierden la esencia de la instrucción teórica.

La preparación académica que recibe el Pedagogo en la Universidad Pedagógica Nacional, aporta conocimientos en cuanto a la programación curricular, la investigación y conocimientos básicos en cuanto la dinámica de grupo, en comparación con la demanda de los empleadores de un Pedagogo Laboral, no aporta los elementos suficientes para que esté se desenvuelva en el ámbito de las empresas como Formador Laboral.

A pesar de que el plan de estudios en el apartado campo laboral da apertura al ejercicio en la Educación Permanente y la Capacitación, en las primeras dos etapas se plasman actividades aplicadas mayormente al nivel básico de educación, buscando adquirir y utilizar conocimientos interdisciplinarios para comprender lo educativo y aportar teorías, metodologías y técnicas que favorezcan el análisis de los procesos educativos.

Quedando al azar, en la Tercera Fase, la posible apertura de un Campo de Concentración relacionado con la Formación Laboral, de los dos periodos de propuestas de campos en los ciclos analizados correspondientes al 2007-2 2008-1 y el 2008-2 al 2009-1, solo se encontró que el campo de Curriculum aportaba conocimientos y algunas prácticas sobre el Diseño, Planeación y Evaluación de Practicas Curriculares, nada en específico con los que tiene que ver con la Pedagogía Laboral.

Otras opciones de Campo como “Práctica educativa y Pedagogía Social” el cual intentaba articular la práctica educativa con la Pedagogía Social, buscando apertura a la práctica pedagógica.

Aportaciones no suficientes para ejercer como pedagogo laboral, y más aún si se busca satisfacer las demandas de los empleadores, para lograr ese comparativo, se consultaron diversas Bolsas de Trabajo, en las cuales se solicitara Pedagogos para puestos relacionados a la Formación Laboral (Auxiliar de Capacitación, Gestores de Capital Humano, Auxiliar de Recursos Humanos, Selección y reclutamiento, Capacitadores, etcétera)

En los Perfiles requeridos se necesita lo siguiente:

- a) Manejo de Entrevistas.
- b) Aplicación e interpretación de Pruebas Psicométricas.
- c) Aplicar la formación basada en Competencias.
- d) Diseño e impartición de la Capacitación.
- e) Elaboración de Manuales y Materiales.
- f) Impartición de Cursos.
- g) Desarrollo y Administración de Proyectos.
- h) Desarrollo Organizacional.
- i) Seguimiento e implementación de Programas de Capacitación.
- j) Manejar estrategias de Formación y para el desarrollo de Personal.
- k) Evaluación y seguimiento de la Capacitación.
- l) Conocimiento sobre trámites gubernamentales.
- m) Análisis de costes y financiación de la Capacitación.
- n) Investigación.

De los puntos anteriores, diversas asignaturas impartidas en la UPN, solo aporta herramientas para los incisos de la formación basada en competencias, Desarrollo y administración de proyectos y la Investigación.

De las universidades en las que se revisó su estructura curricular, el UNITEC y la Universidad Iberoamericana, cumplieron la mayoría de requisitos solicitados,, mostrando una formación integral en cuanto a la Gestión de Capital Humano, desde el manejo de entrevistas, la aplicación e interpretación de la Detección de Necesidades de Capacitación, en lo referente al proceso de Capacitación, la impartición de cursos, administración y desarrollo de proyectos, seguimiento e implementación de programas

de capacitación, da herramientas como las Estrategias de formación y desarrollo de personal, evaluación y seguimiento, lo correspondiente a trámites gubernamentales hasta la investigación.

En base al análisis comparativo de las distintas instituciones educativas que imparten la Licenciatura en Pedagogía en México, se consiguió, enfatizar aquellos elementos que permiten formar al especialista en Pedagogía Laboral y como varias instituciones están aplicando en sus programas dichos elementos como:

- ✓ Diseño, formación y evaluación de Recursos Humanos,
- ✓ Diseñar, proponer y llevar a la práctica estrategias y acciones en cuanto a la formación laboral, ya sea de instructores, coordinadores, directivos, etcétera
- ✓ Emplear herramientas psicométricas,
- ✓ Plantear y resolver problemas,
- ✓ Formación a docentes de los diferentes niveles educativos.

En el caso de la Universidad Pedagógica Nacional, el programa de la licenciatura en Pedagogía, ciertamente enriquece con ciertos elementos como: Investigación, Diseño, planeación y evaluación curricular, Estadística, Manejo de grupos, Nociones de psicología.

Sin embargo los empleadores buscan un profesional más completo, que aparte de proponer “Programas de Mejora”, los implemente y también dirija al personal, partiendo del ingreso, pasando por el desarrollo de actividades de un puesto, incluso hasta que la persona se separe de la empresa, por cualquiera que sea el motivo.

Un caso particular, al solicitar un empleo como “Auxiliar de Capacitación”, tras haber pasado los filtros de test's de personalidad, habilidad, aptitud, varias entrevistas, etcétera, se vio bloqueada la posibilidad de contratación debido a que no se cuenta, ni con formación profesional, ni con experiencia como instructor.

Otro inconveniente que se encontró es que la preparación del pedagogo se aplica al Sistema Educativo Nacional, opacando la posible concepción de la pedagogía dentro de un contexto social más amplio.

Recordando la premisa de la cual partió el desarrollo de este trabajo que es:

“La estructura curricular de la Licenciatura en Pedagogía Plan 1990 de la UPN puede enriquecerse con elementos formativos que favorezcan el ejercicio profesional de sus egresados como gestores del talento humano y pedagogos laborales”

Se concluye que las aportaciones de la estructura curricular de la Licenciatura en Pedagogía de la UPN no aporta los elementos suficientes para enriquecen el ejercicio profesional como Pedagogos Laborales.

Y se reconoce que todo proyecto institucional no puede abarcar todas y cada una de las demandas estudiantiles y sociales, por ello se retomó la oportunidad de ofertar una Especialización en Pedagogía Laboral, en la que se plasmaron los elementos necesarios para apoyar la inserción de la sociedad a diversos puestos de trabajo.

Actuando en la búsqueda de personal, en su adaptación al trabajo y desarrollando sus habilidades por medio de la Formación Laboral. Cabe destacar que la especialización no solo está dirigido para pedagogos, también para aquellos profesionales que intervienen en estas actividades, con la finalidad de enriquecer el proceso, y reconocer que habrá áreas que no son competencia del pedagogo pero que pueden enriquecer su formación y a su vez la formación del pedagogo pueda aportar a otras áreas su conocimiento en relación a lo educativo, contando así con un curriculum interdisciplinario.

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

- ❖ ABBAGNANO, Nicolas y A. Visalberghi. (2001) *Historia de la Pedagogía*. México, Fondo de Cultura Económica, 799 pp.
- ❖ ALLES, Martha. (2005) *Desarrollo del talento humano. Basado en competencias*. Buenos Aires: Garnica, 367 pp.
- ❖ ATIENSA Ibañez, María Dolores, Sánchez Román, Antoni (Comp.) (1994) *La educación permanente como proceso de transformación*. Sevilla: MCEP, 316 pp.
- ❖ BROAD Mary L. [et al.] (2000) *“Como aplicar el aprendizaje al puesto de trabajo: Un modelo estratégico para garantizar un alto rendimiento de sus inversiones en formación”*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, pp. 165.
- ❖ CANTERA, Javier. (2004) *Coaching. Mitos y realidades*. Barcelona: Paidós empresa, 238 pp.
- ❖ CASTANYER Figueras, Francesc. (1999) *“La capacitación permanente en la empresa”*. Barcelona: Alfaomega, pp. 160.
- ❖ CHARLES M. Cadwell, (2007) *Training: Formación en el puesto de trabajo*, España: Fundación Confemetal Editorial, 154 pp.
- ❖ CHIAVENATO, Idalberto. (2002) *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: Mc Graw Hill Interamericana, pp. 475
- ❖ CHIAVENATO, Idalberto. (2007) *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill Interamericana, p. 386.
- ❖ COLOM Cañelas, Antonio J. *“Continuidad y completariedad entre la educación formal y no formal”*, Revista de educación, núm. 338 (2005), pp. 9 - 22.
- ❖ DAVE, R. H., (1976) *Fundamentos de la Educación Permanente*. Madrid: Santillana-Instituto de la UNESCO para la educación, 89 pp.
- ❖ DE ALBA, Alicia. (1997) *El currículum de cara al nuevo milenio*, México, UNAM Centro de estudios sobre la universidad. Plaza y Valdes, 273 pp.
- ❖ DE MANUEL Dasi, Fernando y Rafael Martínez-Vilanova Martínez (2006) *Técnicas de Negociación: un método práctico*. Madrid: ESIC Editorial, 295 pp.
- ❖ DEL POZO Delgado, Pilar. (1998). *Formación de Formadores*. Madrid: Psicología Pirámide, 130 pp.

- ❖ DELGADO Reynoso, Juan Manuel. (2006) La práctica de la investigación educativa I. La construcción del objeto de estudio. México: UPN, 236 pp.
- ❖ DÍAZ Barriga, Ángel, (1994) El contenido del Plan de estudios de Pedagogía: Análisis de los programas de asignatura. México: Cuadernos del CESU, 71 pp.
- ❖ Diccionario de las ciencias de la educación, (2003) Madrid: Santillana, 1486 pp.
- ❖ FRIEDMAN, Brain, James Hatch y David M. Walker (2000) Atraer, gestionar y retener el capital humano. Cumplir lo prometido España: Paidós, pp. 245.
- ❖ GORÉ, Ernesto. (1998) La educación en las empresas. Aprendiendo en contextos organizativos. Barcelona: Garnica, pp. 389.
- ❖ GRADOS Jaime A. (2001) Capacitación y Desarrollo de Personal. México: Trillas, 361p.
- ❖ JACINTO, Claudia (coord.) (2004) ¿Educar para qué trabajo? Discutiendo rumbos en América Latina. Buenos Aires: Ministerio de educación, ciencia y tecnología: La Crujía, 403 pp.
- ❖ JAY Cohen, Ronald y Swerdlik, Mark E. (2001) Pruebas y evaluación psicológicas. Introducción a las pruebas y a la medición. México: Mc Graw Hill, 807 pp.
- ❖ JOVER, Daniel. (1999) La formación ocupacional. Para la inserción, la educación permanente y el desarrollo local. Madrid: Editorial Popular, pp.247
- ❖ JUÁREZ Hernández, Fernando. (2007) Pedagogía: ¿Disciplina en extinción? Atinos y desatinos de un estatuto, Sinaloa: Ediciones Pomares, UPN, 140 pp.
- ❖ KARABEL, J. y A. H. Halsey. La nueva investigación educativa una revisión e interpretación. En "Poder e ideología en educación". (1976)Trd. UPN Nueva York, Oxford University Press.
- ❖ KOPELMAN E. Richard (1998) Administración de la productividad en las organizaciones. México: Mc Graw Hill, pp.362.
- ❖ LAFRANCESCO V. Giovanni M. (2004) Currículo y Plan de estudios. Estructura y planteamiento. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio, 174 p.p.
- ❖ LAMATA Cotanda, Rafael, Rosa Domínguez Aranda. (Coord.) (2003) La construcción de procesos formativos en educación no formal Madrid: Narcea, 333 pp.
- ❖ LEWIS R. Aiken, [et al.] (2003) María Elena Ortiz Salinas, Gabriela Montes de Oca Vega, Rubén W. Varela Domínguez Tests psicológicos y evaluación. México: Pearson Educación, 528 pp.

- ❖ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- ❖ LOPE Peña, Andreu, Pedro López Roldán, Carlos Lazares Colina (coord.) (2000) ¿Sirve la formación para el empleo? España: Group d' Estudios Sociológicos sobre la Vida Quotidiana i el Treball, Colección Estudios, 250 pp.
- ❖ LOZANO Medina, Andrés; Rodríguez, Margarita T. Perfil de ingreso. Serie histórica 1995-2003. Estudios sobre la UPN. México, UPN, Colección, Mas textos, 128 pp.
- ❖ LUZURIAGA, Lorenzo. (2001) Diccionario de pedagogía Buenos Aires: Editores Lozada, 394 pp.
- ❖ LUZURIAGA, Lorenzo, (1984) Pedagogía, Bueno Aires: Ediciones Lozada, 331 pp.
- ❖ Manual del "Taller para la elaboración de Planes de Estudio en la SEMARNAT", 2009.
- ❖ MAURI Majós, Teresa, Carlos Monero Font, Antoni Badia Garganté (coord.) (2004) La práctica Psicopedagógica en educación no formal. Barcelona: Editorial UOC, 604 pp.
- ❖ MÄRZ, Fritz. (2001) Introducción a la Pedagogía. Salamanca: Sígueme, 229 pp.
- ❖ MIALARET, Gastón. (1981) Ciencias de la Educación. España, Oikos-tau, s.a.- ediciones, p.117.
- ❖ NILSON, Carolyn. (1994) Como formar a su personal. Técnicas de entrenamiento para no especialistas. Buenos Aires: Garnica, 208 pp.
- ❖ OVIDE Menin, Rosario (2001) Pedagogía y Universidad. Curriculum, didáctica y evaluación. Argentina: Homosapiens, p.179.
- ❖ PANZA, Margarita. (1988) Pedagogía y Currículum. México: Editorial Gernika,
- ❖ PEREDA Marín, Santiago, Año1999, Vol. 10, nº 1 "El entorno empresarial. La empresa, su organización y funcionamiento" Revista Complutense de Educación, pp. 15-35.
- ❖ PINEDA Pilar, (coord.) (2002) Pedagogía Laboral, España: Ariel Educación, 305 pp.
- ❖ PINEDA Pilar. (1995) Auditoría de la Formación. España: Gestión 2000, 167 pp.
- ❖ PIÑEROS Gómez, Gregorio y Téllez Iregui, Gonzalo. (2000)Reflexiones sobre la docencia universitaria". Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 60 pp.
- ❖ POSTEN, George J (2005). Análisis del Currículo México: Mac Graw Hill Interamericana, 345 pp.

- ❖ QUINTANILLA Pardo, Ismael. (2002) Empresas y personas. Gestión del conocimiento y capital humano. Madrid: Díaz Santos, 252 pp.
- ❖ REZA Trosino, Jesús Carlos. (1995) Cómo desarrollar y evaluar programas de capacitación en las organizaciones. México: Panorama, 220 pp.
- ❖ RODRÍGUEZ Estrada, Mauro, Honorata Austria Torres. (1991) Formación de Instructores. México: Mc Graw Hill, pp. 197.
- ❖ RODRÍGUEZ Valle, Erika Ana, "La educación permanente una oportunidad a la participación social" Ponencia. Guadalajara, Secretaria de Educación Jalisco; Dirección General de Educación Permanente. Noviembre de 2007.
- ❖ RUEDA Beltrán, Mario. (2004) ¿Es posible evaluar la docencia en la universidad? Experiencias en México, Canadá, Francia, España y Brasil. México: ANUIES, 305pp.
- ❖ SANCHÉZ García, José Carlos (1997) Selección de personal. Guía práctica. Salamanca: Amarú Ediciones, 133 pp.
- ❖ SARRAMONA, Jaume, Gonzalo Vázquez, Antoni J. Colom. (1998) Educación No Formal. Barcelona: Ariel Educación, 237 pp.
- ❖ SARRAMONA, Jaume. (1997) Fundamentos de Educación, Barcelona: CEAC, 374 pp.
- ❖ SARRAMONA Jaume. (2002) La formación continua laboral. Madrid: Biblioteca Nueva, 158 pp.
- ❖ SARRAMONA, Jaime y Salomo Marqués. (1985) ¿Qué es la pedagogía?: una respuesta actual. Barcelona: CEAC, 124 pp.
- ❖ SILICEO Aguilar, Alfonso. (2006) Capacitación y desarrollo de personal, México: Limusa, Noriega, 246 pp.
- ❖ SOLANA, Fernando (Comp.) (1998) Educación, productividad y empleo. México: Ediciones Noriega, 256 pp.
- ❖ TAPIA Uribe, F. Medardo. (1990) Educación y trabajo: tres aproximaciones metodológicas para su estudio en el contexto mexicano. Morelos: UNAM Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, 58 pp.
- ❖ TRILLA Bernet, Jaime. (1986) La educación informal. Barcelona: Promociones y publicaciones universitarias, 315 pp.
- ❖ UNAM, Reglamento General de Estudios de Postgrado, Publicado en la Gaceta UNAM del 9 de octubre de 2006, p. 16.

- ❖ UPN. *Criterios Institucionales de Actualización y Extensión Universitaria*, Eva Rautenberg, Carlos Maya, Javier Olmedo Badía, Marcelino Guerra, David Cortés
- ❖ WERTHER, William B. Jr. (2000) *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill, 582 pp.
- ❖ ZATARÁIN Castellanos, Manuel Comp. (1991) *La formación de profesionistas ante los retos del siglo XXI*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara, pp. 216.

CIBERGRAFÍA:

- ❖ ALEM Troncoso, Marcelo J. "Pedagogía laboral. Base de la formación y capacitación en las organizaciones" Consultado en: <http://www.monografias.com/trabajos46/pedagogia-laboral/pedagogia-laboral.shtml>
- ❖ ALHAMA Belamaric, Rafael, (2006) "Organizaciones en aprendizaje y gestión del conocimiento". Consultado en: <http://www.gestiopolis.com/canales7/ger/organizaciones-en-aprendizaje-y-gestion-del-conocimiento.htm>
- ❖ ALVARADO Tovar, Patricia Esperanza. "De la sociedad de la información a la sociedad del conocimiento" Consultado en: <http://www.paedagogium.com/Articulos/05.html>
- ❖ CAMPS, Misericordia. "Las titulaciones de Pedagogía y Educación Social en las Universidades españolas: planes de estudio y salidas profesionales". Consultado en: <http://www.ucm.es/info/the/eees/lastitul.pdf>
- ❖ Consulta: www.occmunial.com
- ❖ COVARRUBIAS Flores, Ana Victoria. "Tiempos de Globalización: la importancia de la pedagogía en la empresa". La Tarea. Consultado en: <http://www.latarea.com.mx/articu/articu45/covarr45.htm>
- ❖ Diario Oficial de la Federación, 21 de abril del 2004 Acuerdo mediante el cual se establecen las Reglas de Operación e Indicadores de Evaluación y Gestión del Programa de Apoyo a la Capacitación, Consultado en: <http://vlex.com.mx/vid/indicadores-evaluacion-gestion-capacitacion-28090328>
- ❖ Dr. HERRERA Cárdenas, Abraham. "El diseño curricular en el pregrado y postgrado". Consultado en: http://www.cepies.bo/docs/EL_DISENO_CURRICULAR_para.pdf
- ❖ ESLAVA, Edgar. "Coaching en la Gestión del capital humano". Consultado en: http://www.degerencia.com/articulo/coaching_en_la_gestion_del_capital_humano

- ❖ ESPÍNDOLA, Martha, “*La educación superior como factor clave para el desarrollo de la competitividad y la innovación. ¿qué profesional debe contribuir a formar?*” Consultado en: <http://www.ucp.edu.ar/conexiones/doc/laeducacionsup.pdf>
- ❖ ESTEBAN Ibáñez, Macarena. “*La educación permanente y las nuevas tecnologías ante las necesidades educativas actuales*” Consultado en: www.quadernsdigitals.net/index.php?accionMenu=hemeroteca
- ❖ FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS UNAM, Consultado en: http://www.filos.unam.mx/LICENCIATURA/Pedagogia/contenido/menu_bk.htm
- ❖ FERNÁNDEZ, Alfredo L. “*La práctica profesional de la pedagogía*”, Publicaciones ANUIES, Consultado en: http://www.anui.es/servicios/p_anui/publicaciones/revsup/res072/txt4.htm
- ❖ FRESÁN Orozco Magdalena y Cristina Fresán. “*Percepciones acerca de la Vigencia y Pertinencia de un Modelo de Educación Alternativo (Sistema Modular)*”. Estudio Exploratorio. Consultado en: http://www.anui.es/servicios/p_anui/publicaciones/revsup/res111/art6.htm
- ❖ GONZÁLEZ Pérez Fernando, Arnaldo López Núñez y Fernando Guzmán Martínez, “*La gestión del conocimiento desde una perspectiva pedagógica*” Consultado en: http://www.dict.uh.cu/Revistas/Educ_Sup/032003/Art050303.pdf
- ❖ *Guía Docente. Pedagogía Laboral*. Consultado en: http://www.uv.es/filoeducpie/asignaturas/gd.pedagogialaboral_2es.pdf
- ❖ GUILLÉN Niemeyer, Benito. “*Pensamiento Heurístico para la sociedad del conocimiento.*” Consultado en: <http://www.paedagogium.com/Articulos/01.html>
- ❖ INEGI, estadísticas de PEA, Consultado en: www.inegi.mx
- ❖ ITESM. “*Capacitación en estrategias y técnicas didácticas*”. Dirección de Investigación y Desarrollo Educativo, Vicerrectoría Académica, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Consultado en: <http://www.uctemuco.cl/docencia/pioneros/docs/apoyo/Capacitacion%20en%20estrategias%20y%20tecnicas%20didacticas.pdf>
- ❖ LEWIS R. Aiken, [et al.] (2003) “*Tests psicológicos y evaluación*” México: Pearson Educación p.294-304. Consultado en: http://books.google.com.mx/books?id=2LvYL8JEDmQC&printsec=frontcover&source=gbs_v2_summary_r&cad=0#v=onepage&q=&f=false
- ❖ MERCADO, Gabriela. “*La capacitación en México: un proceso continuo para mejorar la eficiencia en el trabajo*”. Consultado en: http://www.capacitacionfacil.com.mx/articulos/capacitacion_en_mexico.html

- ❖ MONTERO Higuera, Ma. Enriqueta, “*La educación en México ante la Sociedad del Conocimiento*”. Consultado en: <http://www.gestiopolis.com/canales8/eco/educacion-en-mexico-ante-la-sociedad-del-conocimiento.htm>
- ❖ MORENO Bayardo, María Guadalupe. “*Los retos del posgrado en la Educación*” Consultado en: http://74.125.47.132/search?q=cache:http://educacion.jalisco.gob.mx/dependen/posgrados/Posgrado/panel_Losretosdelposgrado_Moreno.doc
- ❖ ORIOL Homs i Ferret. “*La formación en la sociedad del conocimiento*”, Gipuzkoa2020 – Reto 2: Educación. Consultado en: http://www.gipuzkoa.net/g2020/docum/G2020-Educacion-Homs_2_es.pdf
- ❖ Plan de Estudios de la Licenciatura en Pedagogía (1990), elaborado por la Coordinación de Pedagogía. Consultado en: www.upnpedagogia.wordpress.com, con una fecha de actualización del 29 de noviembre de 1999, versión preliminar no actualizada aun por consejo técnico
- ❖ Programa “Cátedra ALCUE: Sociedad del conocimiento. Redactado por José García Montalvo, Profesor investigador de IVIE y profesor de Economía y Empresa, Universitat Pompeu Fabra. Consultado en: http://www.flacso.edu.mx/colaboratorio/uploads/catedras/catedra_ALCUE.pdf
- ❖ SEP Descripción de Servicios educativos. Consultado en: www.cosdac.sems.gob.mx/descarga_archivo2.PHP?...DescripciondeServiciosEducativos
- ❖ TEJADA Fernández, José. “*Estrategias formativas en contextos no formales orientadas al desarrollo socioprofesional*”, Universidad Autónoma de Barcelona, España. Consultado en: <http://www.rieoei.org/deloslectores/1806Tejada.pdf>
- ❖ UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA, Plan de estudios, en: http://www.usc.es/estaticos/conectate/conectate_programas/981/13959_1.htm
- ❖ UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA, Plan de estudios Pedagogía. Consultado en: <http://www.uia.mx/web/site/tpINivel2.php?menu=adAspirantes&seccion=LPedagogia>
- ❖ UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, Licenciatura en Pedagogía, Facultad de Filosofía y Letras. Consultado en: http://www.filos.unam.mx/LICENCIATURA/Pedagogia/contenido/menu_bk.htm
- ❖ UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO, Consultado en: http://www.filos.unam.mx/LICENCIATURA/Pedagogia/contenido/menu_bk.htm
- ❖ UNAM, Reglamento General de Estudios de Postgrado, Publicado en la Gaceta UNAM del 9 de octubre de 2006, p. 16.

- ❖ UNIVERSIDAD PANAMERICANA, Consultado en :
<http://www.up.edu.mx/Default.aspx?doc=2692>
- ❖ UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL, Consultado en:
www.upnpedagogia.wordpress.com
- ❖ UNITEC, Licenciatura en Pedagogía, Consultado, en:
<http://www.eva.com.mx/licenciaturas/pedagogia/pedagogia.htm>
- ❖ VIZOSO, Sonia. "Las empresas se quejan de la falta de formación de los licenciados en letras". El país, España. Consultado en:
http://www.elpais.com/articulo/Galicia/empresas/quejan/falta/formacion/licenciados/letras/elpepiautgal/20080203elpgal_5/Tes
- ❖ ZARAZÚA Vílchis, José Luis."Capacitación un proceso continuo y programado para hacer frente a la globalización" Por: Edición Internet. Gestión y estrategia, Departamento de Administración, N° 15, Enero-Junio, 1999, UAM-A. Consultado en:
www.axc.aum.mx/publicaciones/gestión/num11y12/doc14.htm

ANEXOS.

Anexo 1.

Cuadros Comparativos de IES con la Licenciatura en Pedagogía

UNIVERSIDAD	Perfil de Ingreso	Perfil de Egreso	Objetivo	Campo laboral	Duración	N° de Materias
Universidad Pedagógica Nacional	Profesor normalista o egresado de educación media superior	Podrá: Explicar la problemática educativa de nuestro país con base en el conocimiento de las teorías, los métodos y las técnicas pedagógicas y del sistema educativo nacional. Construir propuestas educativas innovadoras que respondan a los requerimientos teóricos y prácticos del sistema educativo, basándose en el trabajo grupal e interdisciplinario. Realizar una práctica profesional fundada en una concepción plural humanística y crítica de los procesos sociales en general y educativos en particular.	Formar profesionales capaces de analizar la problemática educativa y de intervenir de manera creativa en la resolución de la misma mediante el dominio de las políticas, la organización y los programas del sistema educativo mexicano, del conocimiento de las bases teórico-metodológicas de la pedagogía, de sus instrumentos y procedimientos técnicos.	Instituciones educativas de los sectores público y particular, desde preescolar hasta superior. Instituciones sociales como hospitales, asociaciones civiles, organismos gubernamentales. Medios de comunicación social. Centros de investigación. Empresas públicas.	8 Semestres 4 años	Formación Inicial: 15 Formación Profesional: 15 Concentración en Campo o Servicio: 4 Regulares 6 Optativas. TOTAL: 40

UNIVERSIDAD	Perfil de Ingreso	Perfil de Egreso	Objetivo	Campo laboral	Duración	N° de Materias
Facultad de Filosofía y Letras UNAM	<p>El aspirante a cursar esta carrera debe poseer una formación académica general en el área de las humanidades en el bachillerato, así como las siguientes características:</p> <p>Interés y preocupación por los problemas humanos relacionados con la educación en particular, y por los sociales en general.</p> <p>Capacidad de adaptación al trabajo grupal.</p> <p>Disciplina en el estudio.</p> <p>Habilidad para el manejo del lenguaje oral y escrito.</p> <p>Gusto por la lectura y el análisis de documentos y textos teóricos.</p> <p>Conocimientos y habilidades en el uso de las nuevas tecnologías.</p>	<p>El egresado tendrá la capacidad para diseñar, proponer y llevar a la práctica las diversas estrategias y acciones que resuelvan problemas tales como:</p> <p>analfabetismo; caducidad de planes y programas de estudio; servicios y errores en la planeación y administración educativa; rezago, deserción y reprobación escolar; deficiente capacitación de personal docente, instructores, coordinadores y directivos; métodos y técnicas de enseñanza y aprendizaje inadecuados; planeación incorrecta en grupos interdisciplinarios de trabajo; programas deficientes de orientación escolar, vocacional, profesional, y de capacitación.</p>	<p>El objetivo de la Licenciatura en 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</p>	<p>El pedagogo puede laborar tanto en el sector público como en el privado:</p> <p>Instituciones educativas Centros de educación especial. Departamentos de orientación educativa. Instituciones culturales y de recreación Centros de investigación educativa. Departamentos de selección y reclutamiento de personal. Centros psicopedagógicos. Medios de comunicación (radio, televisión, cine, prensa). Consultorios particulares en el ejercicio independiente de la profesión.</p>	4 años 8 semestres	<p>1° S: 6 2° S: 6 3° S: 7 4° S: 7 5° S: 3 Regulares 4 Optativas 6° S: 3 Regulares 4 Optativas 7° S: 3 Regulares 4 Optativas 8° S: 3 Regulares 4 Optativas</p> <p>TOTAL : 54</p>

UNIVERSIDAD	Perfil de Ingreso	Perfil de Egreso	Objetivo	Campo laboral	Duración	N° de Materias
Universidad Panamericana	En la licenciatura en Pedagogía se buscan aspirantes con las siguientes características: <ul style="list-style-type: none"> • Persuasivo • Habilidades verbales y actitud crítica • Interés por aspectos humanos y sociales • Interés y vocación de servicio • Creativo con afán de superación y promotor de cambios favorables • Facilidad para entablar relaciones personales y grupales 	Habilidades para: <ul style="list-style-type: none"> • Sistematizar desde la práctica profesional alternativas pedagógicas • Aplicar métodos y técnicas en investigación educativa • Diseñar y producir nuevas tecnologías • Emplear herramientas psicométricas • Optimizar el proceso de enseñanza aprendizaje • Adecuar principios pedagógicos a procesos educativos específicos • Fundamentar la existencia humana • Organizar instituciones educativas bajo los principios de la administración • Trabajar en equipos interdisciplinarios • Plantear y resolver problemas • Conformar proyectos de desarrollo social Y actitudes de: <ul style="list-style-type: none"> • Pensamiento crítico • Toma de decisiones asertivas • Apertura y flexibilidad • Participación y compromiso social • Diálogo y empatía • Responsabilidad ética • Diálogo con la diversidad • Autodominio y autocrítica 	Los pedagogos de la UP son profesionales capaces de multiplicar el talento humano. Esto es gracias a una sólida preparación sustentada en un liderazgo humanista. Multiplicar el talento humano exige personas creativas, persuasivas, críticas, constructivas, en definitiva, interesadas en las demás. Así son los pedagogos de la UP.	Puestos Directivos, Acordes a las prácticas profesionales que tienen como principal objetivo capacitar al alumno en el campo laboral, estableciendo, estrategias de acción donde los alumnos llevan a la práctica los conocimientos adquiridos en el aula.	4 años 8 semestres	1° S: 8 2° S: 9 3° S: 9 4° S: 9 5° S: 8 6° S: 7 Regulares 1 Pract. Prof. 7° S: 8 Regulares 1 Pract. Prof. 8° S: 6 TOTAL : 66

Fuente: <http://www.up.edu.mx/Default.aspx?doc=2692> Recuperado el 12 de agosto de 2008; www.upn.mx Recuperado el 23 de septiembre de 2008; http://www.filos.unam.mx/LICENCIATURA/Pedagogia/contenido/menu_bk.htm Recuperado el 25 de septiembre de 2008.

****Los formatos de las siguientes Matrices comparativas, así como parte de la información se crearon o retomaron a partir de investigaciones realizada por la Profesora Martha Altamirano, las cuales han sido usadas en su trabajos académicos.***

Anexo 2

MATRIZ COMPARATIVA

INSTITUCIÓN Universidad Iberoamericana Campus Santa Fé TIPO Presencial Escolarizada PAÍS MÉXICO CIUDAD D.F.
 LICENCIATURA EN Pedagogía HOJA 1 de 2

CUADRO ELABORADO POR: Rebeca Alanis Hernández.

FECHA ELABORACIÓN: 27 / agosto / 2008

FUENTE: <http://www.uia.mx/web/site/tpl/Nivel2.php?menu=adAspirantes&seccion=LPedagogia>

PERFIL DE INGRESO	Estar convencido de que con más y mejor educación nuestro país podría alcanzar mayores niveles de desarrollo con justicia y equidad.
PERFIL DE EGRESO	Al estudiar esta carrera serás capaz de: - Generar acciones educativas de alto impacto en diferentes ambientes de aprendizaje - Comprender y explicar el fenómeno educativo desde diferentes visiones teóricas y filosóficas. - Aportar soluciones eficaces a los problemas educativos con base en las habilidades para trabajar en equipos interdisciplinarios. - Utilizar eficiente y críticamente la tecnología de vanguardia y los medios disponibles para favorecer el desarrollo educativo. - Encabezar proyectos educativos de calidad en diversas instituciones, organismos y empresas.
OBJETIVO	No específica
DURACIÓN	No específica
TITULACIÓN	Opción cero
TESIS	No específica
OTRAS OPCIONES TITULACIÓN	A través de la opción "Cero", que contempla como único requisito que hayas cubierto la totalidad de los créditos de tu programa de licenciatura, sin necesidad de elaborar un trabajo escrito y/o presentar un examen profesional.
DISEÑO CURRICULAR BASADO EN LINEAS CURRICULARES	No específica
ÁREAS CURRICULARES	Administración de empresa, Comunicación, Ciencias políticas, Diseño, Filosofía, Física y matemáticas, Psicología, Pedagogía, Relaciones industriales, Ciencias sociales y políticas
MATERIAS/ASIGNATURAS	ÁREA BÁSICA: Filosofía de la Educación, Investigación Cualitativa, Psicología del Desarrollo del Ciclo Vital, Laboratorio de Creatividad Digital, Sistema Educativo Nacional, Comunicación y Tecnología Educativa, Familia y Educación, Educación y Sociedad, Formación en las Organizaciones, Escuela y Aprendizaje, Proyecto de Diagnóstico Educativo, Teorías de la Educación en la Antigüedad, Teorías y Filosofías Educativas Modernas, Teorías Educativas Contemporáneas, Métodos Cuantitativos en Educación, . ÁREA MAYOR: Teorías de la Personalidad, Práctica del Proceso Grupal, Problemas Psicopedagógicos en la Educación, Teoría de la Organización, Capital Humano en las Organizaciones, Tecnología Digital para el Diseño, Técnicas de Conducción de Grupos, Planeación Educativa, Teorías del Aprendizaje, Didáctica e Innovación Pedagógica, Educación no Formal de Jóvenes y Adultos, Orientación Vocacional y Profesional, Diseño Curricular, Evaluación Educativa, Sociopolítica de la Educación en México, Intervención en Calidad y Equidad, Tendencias Mundiales en Educación, Mediación Tecnológica en la Educación, Técnicas de valoración en Educación, Neurociencias y Aprendizaje, Diseño Instruccional. ÁREA MENOR: Proyecto de Intervención Pedagógica, ; OPTATIVAS: Teoría y Técnica de la Entrevista, Evaluación de Programas, Gestión de Organizaciones de la Sociedad Civil, Consultoría Psicoeducativa, Desarrollo Organizacional y Calidad de Vida, Instituciones y Políticas Laborales, Diseño Digital de la Información, Diseño Web, Comunicación Global, Planeación por Escenarios Futuros, Talleres de Producción Impresa y Medios, Diseño Instruccional y Tecnología, Diseño de Programas de Capacitación, Formación e Innovación en la Docencia, Interculturalidad y Educación, Intervención en Grupos Vulnerables, Educación de Adultos Mayores, Pruebas de Rendimiento Escolar, Integración Educativa, Desarrollo del Pensamiento y Aprendizaje, Desarrollo Social y Afectivo, Temas Actuales en Educación, Seminario de Temas Pedagógicos. ÁREA DE REFLEXIÓN UNIVERSITARIA: Reflexión Universitaria 1, Reflexión Universitaria 2, Reflexión Universitaria 3, Reflexión Universitaria 4. ÁREA DE SERVICIO SOCIAL: Práctica Profesional y de Servicio Social.

MATRIZ COMPARATIVA

INSTITUCIÓN Universidad Iberoamericana Campus Santa Fé TIPO Presencial Escolarizada PAÍS MÉXICO CIUDAD D.F.
 LICENCIATURA EN Pedagogía HOJA 2 de 2

CUADRO ELABORADO POR: Rebeca Alanis Hernández.

FECHA ELABORACIÓN: 27 / agosto / 2008 .

FUENTE: <http://www.uia.mx/web/site/tplNivel2.php?menu=adAspirantes&seccion=LPedagogia>

CANTIDAD MATERIAS/ASIGNATURAS	42 asignaturas obligatorias y 23 optativas en 5 Áreas.
CANTIDAD HORAS	No específica
CANTIDAD CRÉDITOS	373 mínimos requeridos
COSTOS	No específica
MODALIDAD PRESENCIAL	Si, para obtener derecho a exámenes ordinarios
MODALIDAD A DISTANCIA (ELECTRÓNICA)	Durante todos los módulos
CAMPO LABORAL	<p>Podrá desarrollarte profesionalmente en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formación e innovación en las organizaciones: En el diseño, formación y evaluación de recursos humanos en equipos de alto desempeño, a través de la aplicación de procesos educativos innovadores, tanto en organizaciones escolares como empresariales y del sector público. - Desarrollo tecnológico en la educación: En escuelas, empresas y medios de comunicación, facilitando el diseño y aplicación de las nuevas tecnologías como instrumentos para el aprendizaje, a través de diversos modelos y estrategias. - Sociedad civil y atención a la diversidad: En el diseño, desarrollo y evaluación de acciones y proyectos educativos en campos novedosos como: educación ambiental, derechos humanos, recreación, adultos mayores, niños en situación de calle, género, entre otros ámbitos. - Psicopedagogía: A través del diagnóstico, atención, consultoría y orientación psicoeducativa que requieren procesos interdisciplinarios aportando los elementos educacionales.

Anexo 3

MATRIZ COMPARATIVA

INSTITUCIÓN **UNAM Facultad de Filosofía y Letras** TIPO **Pública** PAÍS **México** CIUDAD **D.F.**
 LICENCIATURA EN **Pedagogía** HOJA 1 de 3
 CUADRO ELABORADO POR: Rebeca Alanis Hernández. FECHA ELABORACIÓN: 23 /agosto /2008 .
 FUENTE: http://www.filos.unam.mx/LICENCIATURA/Pedagogia/contenido/menu_bk.htm

PERFIL DE INGRESO	<p>El aspirante a cursar esta carrera debe poseer una formación académica general en el área de las humanidades en el bachillerato, así como las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interés y preocupación por los problemas humanos relacionados con la educación en particular, y por los sociales en general. - Capacidad de adaptación al trabajo grupal. - Disciplina en el estudio. - Habilidad para el manejo del lenguaje oral y escrito. - Gusto por la lectura y el análisis de documentos y textos teóricos. - Conocimientos y habilidades en el uso de las nuevas tecnologías. <p>Requisitos académicos para ingresar</p> <ul style="list-style-type: none"> - Para alumnos que provienen de la Escuela Nacional Preparatoria y del Colegio de Ciencias y Humanidades de la UNAM: - Haber concluido el Bachillerato. - Solicitar la inscripción de acuerdo con los instructivos que se establezcan. - Para alumnos provenientes de escuelas incorporadas a la UNAM y de otras escuelas que no pertenecen a ella: - Certificado de Bachillerato con promedio mínimo de 7. - Haber sido aceptado a través del concurso de selección. - Solicitar la inscripción, siguiendo los trámites administrativos correspondientes.
PERFIL DE EGRESO	<p>El egresado tendrá la capacidad para diseñar, proponer y llevar a la práctica las diversas estrategias y acciones que resuelvan problemas tales como: analfabetismo; caducidad de planes y programas de estudio; servicios y errores en la planeación y administración educativa; rezago, deserción y reprobación escolar; deficiente capacitación de personal docente, instructores, coordinadores y directivos; métodos y técnicas de enseñanza y aprendizaje inadecuados; planeación incorrecta en grupos interdisciplinarios de trabajo; programas deficientes de orientación escolar, vocacional, profesional, y de capacitación.</p>
OBJETIVO	<p>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.</p>
DURACIÓN	8 semestres, 4 años.
TITULACIÓN	Proponen varias opciones
TESIS	Si y examen profesional

INSTITUCIÓN **UNAM Facultad de Filosofía y Letras** MATRIZ COMPARATIVA
 TIPO **Pública** PAÍS **México**
 LICENCIATURA EN **Pedagogía**
 CUADRO ELABORADO POR: Rebeca Alanis Hernández.
 FUENTE: http://www.filos.unam.mx/LICENCIATURA/Pedagogia/contenido/menu_bk.htm

CIUDAD **D.F.**
 HOJA 2 de 3
 FECHA ELABORACIÓN: 23 /agosto /2008 .

OTRAS OPCIONES TITULACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Titulación por tesina y examen profesional - Titulación por actividad de investigación - Titulación por seminario curricular - Titulación mediante examen general de conocimientos - Titulación por totalidad de créditos y alto nivel académico - Titulación de apoyo a la docencia - Titulación por trabajo profesional - Titulación mediante estudios de posgrado - Titulación por ampliación y profundización de conocimientos - Titulación por servicio social - Titulación por seminario-taller extracurricular.
DISEÑO CURRICULAR BASADO EN	No específica
LÍNEAS CURRICULARES	No específica
ÁREAS CURRICULARES	Investigación Pedagógica, Pedagógica, Histórico/Filosófica, Psicopedagogía, Socio pedagogía, Didáctica, Organización Escolar y Filosofía e Historia de la Educación.
MATERIAS/ASIGNATURAS	<p>OBLIGATORIAS: Antropología Filosófica I y II, Conocimiento de la Infancia I y II, Iniciación a la Investigación. Pedagógica I y II, Psicología de la Educación I y II, Sociología de la Educación I y II, Teoría Pedagógica I y II, Auxiliares de la Comunicación I y II, Conocimiento de la Adolescencia I y II, Didáctica General I y II, Estadística Aplicada a la Educación I y II, Historia General de la Educación I y II, Prácticas Escolares I y I-2, Psicotécnica Pedagógica I y II, Historia de la Educación en México I y II, Organización Educativa I y II, Orientación Educativa. Vocacional y Profesional I y II, Didáctica y Práctica de la Especialidad I y II, Filosofía de la Educación I y II, Legislación Educativa Mexicana, Ética Profesional del Magisterio.</p> <p>OPTATIVAS: Laboratorio de Didáctica I y II, Laboratorio de Psicopedagogía I y II, Teoría y Práctica de la Investigación Sociopedagógica I y II, Desarrollo de la Comunidad I y II, Epistemología de la Educación, Pedagogía Comparada I y II, Pedagogía Experimental I y II, Prácticas Escolares II, Psicofisiología Aplicada a la Educación, Psicología Contemporánea, Psicología del Aprendizaje y la Motivación, Psicología Social, Sistema Educativo Nacional, Pedagogía Contemporánea I y II, Prácticas Escolares II-2, Teoría Práctica Relaciones Humanas, Organismos Nacionales e Internacionales de la Educación, Metodología, Psicopatología del Escolar, Economía de la Educación, Evaluación de Acciones y Programas Educativos, Metodología De Dirección y Ajustes del Aprendizaje, Orientación Educativa. Vocacional y Profesional. II y II-2, Sistema de Educación. Especial I y II, Seminario de Filosofía de la Educación I y II, Taller de Comunicación Educativa I y II, Taller de Didáctica I y II, Taller de Investigación Pedagógica I y II, Taller de Organización Educativa I y II, Taller de Orientación Educativa I y II, Técnicas de la Educación. Extraescolar, Teoría y Práctica de la Dirección y Supervisión Escolar I y II, Metodología de Dirección y Ajuste del Aprendizaje, Técnicas de la Educación. Extraescolar, Planeación Educativa, Problemas. Educativos en América Latina.</p>

INSTITUCIÓN **UNAM Facultad de Filosofía y Letras** MATRIZ COMPARATIVA
 LICENCIATURA EN **Pedagogía** TIPO **Pública** PAÍS **México** CIUDAD **D.F.**
 CUADRO ELABORADO POR: Rebeca Alanis Hernández. HOJA 3 de 3
 FUENTE: http://www.filos.unam.mx/LICENCIATURA/Pedagogia/contenido/menu_bk.htm FECHA ELABORACIÓN: 23 / agosto /2008 .

CANTIDAD MATERIAS/ASIGNATURAS	32 asignaturas obligatorias y 18 optativas
CANTIDAD HORAS	No especifica
CANTIDAD CRÉDITOS	315 Créditos
COSTOS	No especifica
MODALIDAD PRESENCIAL	Si
MODALIDAD A DISTANCIA (ELECTRÓNICA)	No
CAMPO LABORAL	<p>El pedagogo puede laborar tanto en el sector público como en el privado:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Instituciones educativas - Centros de educación especial. - Departamentos de orientación educativa. - Instituciones culturales y de recreación - Centros de investigación educativa. - Departamentos de selección y reclutamiento de personal. - Centros psicopedagógicos. - Medios de comunicación (radio, televisión, cine, prensa). - Consultorios particulares en el ejercicio independiente de la profesión.

Anexo 4

MATRIZ COMPARATIVA

INSTITUCIÓN: **Universidad Tecnológica de México (UNITEC)** TIPO: **Privada** PAÍS: **México** CIUDAD **D.F.**
 LICENCIATURA EN **Pedagogía**

HOJA 1 de 2

CUADRO ELABORADO POR: Rebeca Alanis Hernández.

FECHA ELABORACIÓN: 27 / agosto /2008 .

FUENTE: <http://www.eva.com.mx/licenciaturas/pedagogia/intro.htm>

PERFIL DE INGRESO	Para inscribirte a la carrera de Licenciatura en Pedagogía deberás poseer el certificado de bachillerato, de preferencia en el área social, y contar con los siguientes intereses y habilidades: <ul style="list-style-type: none"> - Interés en los aspectos educativos - Facilidad de expresión escrita - Comprensión de lectura - Capacidad analítica, reflexiva y crítica - Capacidad de observación, de comunicación y de trabajo en equipo - Habilidad numérica - Habilidad verbal - Habilidad en el uso de la computadora - Interés por la investigación
PERFIL DE EGRESO	Al concluir la Licenciatura en Pedagogía de la UNITEC contarás con competencias profesionales de alto nivel para: <ul style="list-style-type: none"> - Planear, diseñar y coordinar los procesos educativos en los niveles de educación básica, media y superior, través de la orientación, capacitación, evaluación gestión y administración de los mismos. - Establecer criterios para el diseño y evaluación de planes y programas de estudio. - Implementar proyectos de innovación educativa con una visión estratégica y global. - Proponer estrategias para la administración educativa. - Desarrollar modelos, estrategias e instrumentos para la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje. - Formar y capacitar a docentes de los diferentes niveles educativos. - Desarrollar proyectos de acreditación y certificación de instituciones y programas. - Diseñar programas y procesos de capacitación y desarrollo. - Manejar las nuevas tecnologías para diseñar y producir material educativo.
DURACIÓN	9 cuatrimestres
TITULACIÓN	Cuenta con varias opciones de titulación.
TESIS	SI
OTRAS OPCIONES TITULACIÓN	Estudios de posgrado; Experiencia profesional; Segunda Carrera; Seminario de titulación; Tesis.
DISEÑO CURRICULAR BASADO EN	Competencias
LÍNEAS CURRICULARES	
ÁREAS CURRICULARES	Metodología para la planeación diseño y rediseño de procesos educativos; La evaluación y certificación de instituciones y programas; La intervención educativa; El diseño y gestión de universidades corporativas y La aplicación de tecnologías de información y comunicación en educación.

MATRIZ COMPARATIVA

INSTITUCIÓN: **Universidad Tecnológica de México (UNITEC)** TIPO: **Privada** PAÍS: **México** CIUDAD **D.F.**

LICENCIATURA EN: **Pedagogía**

HOJA 2 de 2

CUADRO ELABORADO POR: Rebeca Alanis Hernández.

FECHA ELABORACIÓN: 27 / agosto /2008 .

FUENTE: <http://www.eva.com.mx/licenciaturas/pedagogia/intro.htm>

MATERIAS/ASIGNATURAS	Antropología educativa; Teoría y campo de la educación; Introducción a la investigación pedagógica; Fundamentos de psicología educativa; Informática I, II; Aprendizaje y comunicación, Epistemología de la educación; Teorías del aprendizaje; Didáctica general; Problemas socioeconómicos de México; Estadística I, II; Inglés I, II, IV; Filosofía de la educación; Desarrollo histórico-social de la educación; Niñez; Procesos grupales y de enseñanza; Estrategias de enseñanza aprendizaje; Psicopedagogía; Política y legislación educativa en México; Adolescencia; Técnicas de facilitación grupal; Evaluación del aprendizaje; Investigación cuantitativa; Intervención educativa; Orientación educativa; Adulthood y senectud; Diseño instruccional; Tecnología educativa; Investigación cualitativa; Educación especial, Educación y familia; Taller de comunicación educativa; Material educativo autoadministrable; Administración educativa; Desarrollo de habilidades docentes; Inserción laboral y calidad profesional; Andragogía; Educación superior; Planeación y prospectiva educativa; Teoría curricular; Diseño de ambientes de aprendizaje; Organización y administración del capital humano; Habilidades directivas y gerenciales; Tendencias educativas mundiales: América y el Caribe; Tendencias educativas mundiales II: Europa y Asia; Gestión de instituciones educativas; Educación mediada tecnológicamente; Capacitación y desarrollo del capital humano; Desarrollo humano en negociación estratégica I, II; Diseño y evaluación curricular; Gestión y consultoría empresarial; Proyectos de innovación educativa; Educación basada en competencias; Evaluación de instituciones y programas educativos ; Ciencia y técnica con humanismo.
CANTIDAD MATERIAS/ASIGNATURAS	60
CANTIDAD HORAS	Horario Flexible
CANTIDAD CRÉDITOS	No específica
COSTOS	No específica
MODALIDAD PRESENCIAL	Sí
MODALIDAD A DISTANCIA (ELECTRÓNICA)	No específica
CAMPO LABORAL	Como licenciado en Pedagogía podrás desempeñarte tanto en el sector privado como en el público en: <ul style="list-style-type: none"> - Instituciones de educación básica, media superior y superior. - Centros de investigación educativa. - Organismos internacionales orientados al desarrollo educativo. - Organismos de evaluación, acreditación y certificación institucional y de programas educativos. - Organizaciones de desarrollo social e instituciones de salud. - Áreas de capacitación y desarrollo de personal en empresas, y universidades corporativas. - Despachos de capacitación y asesoría independiente. - Instituciones de difusión de la cultura. - Medios de comunicación. - Editoriales y empresas que producen materiales didácticos. Ofrece Bolsa de Trabajo con más de 2,500 empresas.

Anexo 5

MATRIZ COMPARATIVA

INSTITUCIÓN: **Centro Universitario José Vasconcelos** TIPO: **En Línea** PAÍS: **México** CIUDAD: **D.F.**

LICENCIATURA: **Pedagogía**

HOJA 1 de 2

CUADRO ELABORADO POR: Rebeca Alanis Hernández.

FECHA ELABORACIÓN: 27 / agosto /2008 .

FUENTE: <http://www.cujv.edu.mx/licenped.htm>

PERFIL DE INGRESO	Nivel medio superior
PERFIL DE EGRESO	<p>El egresado de la licenciatura en pedagogía será capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. - 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.
OBJETIVO	El egresado será un profesional de la educación con un amplio sentido ético de su labor profesional, con los conocimientos, habilidades, valores y actitudes necesarios para identificar problemas y necesidades de su campo profesional y para emplear los enfoques, instrumentos, métodos y técnicas conducentes a innovar en el campo pedagógico y mejorar los procesos educativos.
DURACIÓN	No específica
TITULACIÓN	No específica
TESIS	No específica
OTRAS OPCIONES TITULACIÓN	No específica
DISEÑO CURRICULAR BASADO EN	No específica
LÍNEAS CURRICULARES	No específica
ÁREAS CURRICULARES	Historico-filosófica, Metodológica, Sociológica, Psicológica, Planeación y Didáctica, Comunicación e Informática, Administrativa, Formación Humana.

MATRIZ COMPARATIVA

INSTITUCIÓN: **Centro Universitario José Vasconcelos** TIPO: **En Línea** PAÍS: **México** CIUDAD: **D.F.**

LICENCIATURA EN **Pedagogía**

HOJA 2 de 2

CUADRO ELABORADO POR: Rebeca Alanis Hernández.

FECHA ELABORACIÓN: 27 / abril /2008

FUENTE: <http://www.cujv.edu.mx/licenped.htm>

MATERIAS/ASIGNATURAS	Nivel 1: Antropología Filosófica, Psicología de la Educación, Infancia, Sociología de la educación, Informática, Metodología de la Investigación Pedagógica, Teoría Pedagógica, Teorías Psicológicas del Aprendizaje, Adolescencia, Sistema Educativo Nacional, Didáctica General, Comunicación Educativa, Administración de Instituciones Educativas, Estadística Aplicada a la Educación, Historia General de la Educación, Psicofisiología del Aprendizaje, Adulterio y Senectud, Legislación Educativa. Nivel 2: Historia de la Educación en México, Educación Familiar, Orientación Educativa, Economía y Educación, Diseño y Evaluación de Planes y Programas de Estudio, Informática Aplicada a la Educación, Metodología Cuantitativa, Textos Clásicos, Filosofía de la Educación, Psicopatología del Escolar, La Educación en América Latina, Planeación Educativa, Metodología Cualitativa, Ética, Desarrollo Comunitario, Educación Extraescolar, Educación y Ecología, Educación de Adultos. Nivel 3: Epistemología, Psicotécnica Pedagógica, Derechos Humanos y Educación, Evaluación Educativa, Capacitación, Profesionalización y Responsabilidad Social, Educación Especial, Organismos Educativos Internacionales y Nacionales, Pedagogía y Docencia, Globalización y Sociedad.
CANTIDAD MATERIAS/ASIGNATURAS	46, módulos
CANTIDAD HORAS	No específica
CANTIDAD CRÉDITOS	No específica
COSTOS	No específica
MODALIDAD PRESENCIAL	Sí, ofrece prácticas pedagógicas en contextos reales
MODALIDAD A DISTANCIA (ELECTRÓNICA)	Durante todo los módulos
CAMPO LABORAL	Los egresados de la Licenciatura en Pedagogía formados en nuestro Centro Educativo estarán plenamente capacitados y contarán con una sólida preparación teórica y técnica para desempeñarse en las actividades propias del pedagogo en sus espacios de acción profesional, al ser integrante del equipo humano de una institución educativa de cualquier nivel educativo o empresarial en los departamentos de: Planeación, Evaluación, Capacitación Docente y de Formación Académica, Clínicas o Instituciones de Educación Especial, Centros Culturales y de Recreación, Centros de Investigación Educativa, Despachos de Asesoría, Centros Psicopedagógicos y Departamentos de Orientación Vocacional y Profesional, entre otros.

Anexo 6

MATRIZ COMPARATIVA

INSTITUCIÓN: UNIMEX

TIPO: Presencial

PAÍS: MÉXICO

CIUDAD: D.F.

LICENCIATURA: Pedagogía con especialidad en Pedagogía Laboral

HOJA 1 de 2

CUADRO ELABORADO POR: Rebeca Alanis Hernández.

FECHA ELABORACIÓN: 27 / agosto /2008 .

FUENTE: http://www.unimex.edu.mx/default.asp?op=CA_Ped

PERFIL DE INGRESO	No especifica
PERFIL DE EGRESO	La formación de Licenciados en Pedagogía además de centrarse en la preparación de maestros competentes, responde a la necesidad de desarrollar profesionistas que cubran los múltiples aspectos del quehacer educativo, entre ellos: la planeación, administración e investigación de la educación, la atención de los sistemas de educación permanente, el diagnóstico y tratamiento de problemas de aprendizaje, así como la orientación educativa y vocacional. Con el desarrollo de las nuevas tecnologías, el Licenciado en Pedagogía deberá considerar el uso de los medios de comunicación masiva e interpersonal en el proceso educativo.
OBJETIVO	La Licenciatura en Pedagogía busca formar profesionistas que adquieran sólidos conocimientos y desarrollen habilidades que les permitan planear y ejecutar todo tipo de actividades en torno a la educación. Este profesionista será quien planee, organice y evalúe los programas educativos y de capacitación, encaminados a lograr el mejor desarrollo del individuo dentro de su familia, escuela, empresa y comunidad en general.
DURACIÓN	Tres años cuatro meses, mínimo. 10 cuatrimestres
TITULACIÓN	No especifica
TESIS	No especifica
OTRAS OPCIONES	No especifica
TITULACIÓN	No especifica
DISEÑO CURRICULAR BASADO EN	No especifica
LÍNEAS CURRICULARES	No especifica
ÁREAS CURRICULARES	No especifica
MATERIAS/ASIGNATURAS	Fundamentos de la Psicología, Historia de la Educación, Epistemología, Habilidades de Aprendizaje, Filosofía y Antropología Filosófica, Introducción a la Psicología Social, Antropología Cultural, Sociología y Educación, Corrientes Contemporáneas en Psicología, Habilidades de lectura, Didáctica General, Teorías Psicológicas del Aprendizaje, Estrategias de Aprendizaje, Teorías en Pedagogía, Administración Estratégica, Conocimientos Didácticos y Curriculares, Psicología de la Educación, Conocimiento de la Infancia y Adolescencia, Metodología de la Investigación, Andragogía y Capacitación, Medición y Evaluación Educativa, Evaluación Curricular, Planeación Educativa, Redacción Profesional, Formulación de Proyectos de Investigación Educativa, Estadística, Actitud de Aprendizaje, Modelos Educativos, COMPUTACIÓN, INGLÉS I , Diseño Curricular, Relaciones Humanas y Comunicación, INGLÉS II , Manejo de Grupos, Diseño de Proyectos Educativos Institucionales, Habilidades Sociales, Didáctica Especial, Orientación Educativa, Vocacional y Profesional, INGLÉS III , Psicotecnia Pedagógica, Habilidades Docentes, Sociedad y Familia, Evaluación de Proyectos de la Investigación Educativa, Ética y Valores, INGLÉS IV , Organización de Planteles Educativos, Aprender a Aprender, INGLÉS V .

MATRIZ COMPARATIVA

INSTITUCIÓN: **UNIMEX**

TIPO: **Presencial**

PAÍS: **México**

CIUDAD: **D.F.**

LICENCIATURA: **Pedagogía con especialidad en Pedagogía Laboral**

HOJA: 2 de 2

CUADRO ELABORADO POR: Rebeca Alanis Hernández.

FECHA ELABORACIÓN: 27 / agosto /2008 .

FUENTE: http://www.unimex.edu.mx/default.asp?op=CA_Ped

CANTIDAD MATERIAS/ASIGNATURAS	51 asignaturas.
CANTIDAD HORAS	No especifica
CANTIDAD CRÉDITOS	No especifica
COSTOS	No especifica
MODALIDAD PRESENCIAL	Sí
MODALIDAD A DISTANCIA (ELECTRÓNICA)	No especifica
CAMPO LABORAL	<p>El Licenciado en Pedagogía estará capacitado para prestar sus servicios en: instituciones educativas y de investigación, organismos públicos, empresas privadas, despachos independientes, etcétera</p> <p>Del anterior marco se desprende un amplio mercado de trabajo para el Licenciado en Pedagogía, siendo algunas de sus principales actividades las siguientes:</p> <p>Diseña planes y programas de estudio en diferentes modalidades, desarrollando los sistemas de enseñanza para cada nivel educativo.</p> <p>Investigación en todos los aspectos pedagógico-educativo, proponiendo alternativas didáctico-pedagógicas como variantes a las actividades de orientación educativa y profesional.</p> <p>Elaboración de materiales didácticos y libros para la educación.</p>

Anexo 7

MATRIZ COMPARATIVA
TIPO: **Presencial**

PAÍS: **MÉXICO**

CIUDAD: **D.F.**
HOJA 1 de 3

INSTITUCIÓN: **Universidad Intercontinental**
LICENCIATURA: **Pedagogía**

CUADRO ELABORADO POR: Rebeca Alanis Hernández.

FECHA ELABORACIÓN: 27 / octubre /2008 .

FUENTE: http://licenciatura.emagister.com.mx/licenciaturas_pedagogia-cursos-2308344.htm
http://licenciatura.emagister.com.mx/licenciaturas_pedagogia-cursos-2308344.htm#formularioinf

PERFIL DE INGRESO	<p>Los estudiantes que ingresan a este programa deben tener</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interés por los procesos que conforman el fenómeno educativo, y por la intervención pedagógica. - Capacidad para afrontar problemas y buscar soluciones viables, creativas y responsables. - Sensibilidad social y ética. - Capacidad para desarrollar e impulsar el trabajo grupal. - Interés y motivación intrínseca en aprender a aprender.
PERFIL DE EGRESO	<p>Al término de sus estudios en la licenciatura el alumno se habrá apropiado y/o desarrollado:</p> <p>Conocimientos de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las teorías que permitan la interpretación de hechos educativos. - Metodologías de investigación para abordar y comprender problemas pedagógicos. - Las diferentes modalidades y ámbitos del campo profesional. - El contexto socio-económico del país y del entorno global para implementar programas de educación para adultos, proyectos comunitarios, ambientales y de divulgación de la ciencia, tecnología y cultura. <p>Habilidades para:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar una lógica de pensamiento que le permita identificar e interpretar problemas educativos. - Diseñar, desarrollar y evaluar proyectos educativos utilizando tecnologías pertinentes. - Analizar los procesos organizativos y proponer mecanismos de intervención. - Diseñar, operar y evaluar proyectos de docencia, capacitación y asesoría pedagógica en instituciones de la iniciativa privada, organismos gubernamentales, no gubernamentales, civiles y religiosos. - Implementar procesos de orientación individual, escolar, vocacional y familiar, con base en las etapas del desarrollo humano. <p>Destrezas en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manejo del inglés para participar en discusiones educativas en ámbitos internacionales. - Utilizar los avances tecnológicos de información para fundamentar y ampliar el conocimiento y solucionar problemas. <p>Aptitudes para:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar, analizar e intervenir en problemas y hechos educativos. - Resolver problemas del campo profesional con actitudes favorables hacia el trabajo en equipo, uso de tecnología y del conocimiento. - Formular un problema de investigación desde una perspectiva pedagógica en el ámbito de la educación formal y no formal. - Dirigir grupos de trabajo independientemente del nivel jerárquico que se ocupe. - Adaptarse a las instituciones cambiantes de la profesión y diferentes contextos donde se desarrolle el quehacer pedagógico.

INSTITUCIÓN: **Universidad Intercontinental**
 LICENCIATURA: **Pedagogía**

MATRIZ COMPARATIVA
 TIPO: **Presencial**

PAÍS: **México**

CIUDAD: **D.F.**
 HOJA 2 de 3

CUADRO ELABORADO POR: Rebeca Alanis Hernández.

FECHA ELABORACIÓN: 27 / octubre /2008 .

FUENTE: http://licenciatura.emagister.com.mx/licenciaturas_pedagogia-cursos-2308344.htm
http://licenciatura.emagister.com.mx/licenciaturas_pedagogia-cursos-2308344.htm#formularioinf

Continuación...	Actitudes de: - Favorecer el trabajo en equipos interdisciplinarios que son pertinentes a una problemática pedagógica. - Tener una visión crítico-social que le permita contextualizar los problemas pedagógicos. - Aplicar en el desarrollo de la actividad laboral los valores éticos de la profesión. - Acción, considerando a los destinatarios de su quehacer profesional como un prójimo en el sentido cristiano. Respeto a las diferentes culturas
OBJETIVO	Formar profesionales de la pedagogía capaces de: - Analizar e integrar saberes que explican y contextualizar el fenómeno educativo. - Analizar, planear, desarrollar y evaluar estrategias de intervención tanto en la educación formal (escuelas, universidades) como en la educación no formal (museos, bancos, hospitales, etcétera). - Evaluar y valorar las implicaciones sociales y de cambio de las intervenciones pedagógicas en cuanto al respeto por los valores y la dignidad humana. - Analizar los procesos de enseñanza-aprendizaje que subyacen a los proyectos pedagógicos.
DURACIÓN TITULACIÓN	Cuatro años, 8 Semestres. Actualmente existen cuatro opciones de titulación en la UIC para las licenciaturas reconocidas por la SEP. La Facultad de Pedagogía cuenta con la Coordinación de Titulación, en la cual se apoya al alumno para la selección y el desarrollo de una alternativa de titulación (los alumnos que cursaron la licenciatura incorporada a la UNAM, podrán titularse por tesis profesional).
TESIS	Las tesis podrán desarrollarse sobre un tema elegido personalmente, o sobre uno que se derive al insertarse el alumno en las líneas de investigación de la Facultad de Pedagogía - Proyecto de Diseño y Evaluación Curricular. - Proyecto de Investigación Curricular. - Proyecto de Investigación sobre la Investigación en Pedagogía. - Proyecto de Investigación sobre la Cultura Organizacional en Instituciones Educativas.
OTRAS OPCIONES TITULACIÓN	Por estudios de Postgrado; Demostración de Experiencia Profesional.
DISEÑO CURRICULAR BASADO EN	No específica
LÍNEAS CURRICULARES	No específica
ÁREAS CURRICULARES	Sociocultural; Investigación e Intervención; Humanidades; Psicopedagógica; Enseñanza; Autoaprendizaje y Laboral

INSTITUCIÓN: **Universidad Intercontinental**
 LICENCIATURA: **Pedagogía**

MATRIZ COMPARATIVA
 TIPO: **Presencial**

PAÍS: **México**

CIUDAD: **D.F.**
 HOJA 2 de 3

CUADRO ELABORADO POR: Rebeca Alanis Hernández.

FECHA ELABORACIÓN: 27 / octubre /2008 .

FUENTE: http://licenciatura.emagister.com.mx/licenciaturas_pedagogia-cursos-2308344.htm
http://licenciatura.emagister.com.mx/licenciaturas_pedagogia-cursos-2308344.htm#formularioinf

MATERIAS/ASIGNATURAS	Fundamentos de Pedagogía; Observación Pedagógica; Formación Humana; Psicología del Aprendizaje; Didáctica General; Taller de Lectura; Sociología de la Educación; Estrategias de Investigación; Antropología de la Educación; Teorías Cognitivas del Aprendizaje; Didácticas Contemporáneas; Taller de Redacción; Sociología de la Educación Contemporánea; Investigación Educativa; Diseño de Instrumentos de Investigación; Filosofía e Historia General de la Educación; Psicotécnica Pedagógica; Teoría Curricular; Cultura Escolar; México, Democracia y Sociedad; Estadística Aplicada; Historia de la Educación en México; Infancia: Desarrollo y Aprendizaje; Diseño Curricular; Taller de Trabajo Grupal; Trabajo y Educación; Teoría de la Ciencia; Investigación Cualitativa; Adolescencia: Desarrollo y Aprendizaje; Nuevas Tecnologías en Educación; Seminario de Intervención en Educación Formal I; Pedagogía e Identidad; Investigación y Desarrollo Pedagógico; Adulthood: Desarrollo y Aprendizaje; Orientación Vocacional; Administración y Planeación Escolar; Seminario de Intervención en Educación Formal II; Pedagogía y Desarrollo Social; Seminario de Investigación I; Teoría Pedagógica; Problemas de Aprendizaje; Capacitación Empresarial; Seminario de Intervención en Educación no Formal I; Seminario de Investigación II; Ética; Educación Especial; Didácticas Especiales; Seminario de Intervención en Educación no Formal II.
CANTIDAD MATERIAS/ASIGNATURAS	48 asignaturas.
CANTIDAD HORAS	No específica
CANTIDAD CRÉDITOS	313 Créditos
COSTOS	\$26, 560 IVA Incluido
MODALIDAD PRESENCIAL	Sí
MODALIDAD A DISTANCIA (ELECTRÓNICA)	No
CAMPO LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar e integrar saberes que explican y contextualizar el fenómeno educativo. - Analizar, planear, desarrollar y evaluar estrategias de intervención tanto en la educación formal (escuelas, universidades) como en la educación no formal (museos, bancos, hospitales, etcétera). - Evaluar y valorar las implicaciones sociales y de cambio de las intervenciones pedagógicas en cuanto al respeto por los valores y la dignidad humana. - Analizar los procesos de enseñanza-aprendizaje que subyacen a los proyectos pedagógicos.

Anexo 8

MATRIZ COMPARATIVA

INSTITUCIÓN: Universidad Pedagógica Nacional

TIPO: Pública

PAÍS: México CIUDAD: D.F.

LICENCIATURA: Pedagogía

HOJA: 1 de 2

CUADRO ELABORADO POR: Rebeca Alanis Hernández.

FECHA ELABORACIÓN: 19 / octubre /2008.

FUENTE: <http://upnpedagogia.wordpress.com/6/>

PERFIL DE INGRESO	En esta licenciatura pueden inscribirse maestros en servicio y egresados de bachillerato; en ambos casos los estudios deben respaldarse con los certificados o títulos correspondientes
PERFIL DE EGRESO	Se espera que, al concluir sus estudios, el egresado: - Cuento con conocimientos y actitudes sustentadas en una ética humanística, crítica y reflexiva de los procesos sociales y de su quehacer como pedagogo. - Sea capaz de comunicarse y argumentar con base en un manejo comprensivo del idioma y de los lenguajes propios de la Pedagogía. - Maneje conocimientos básicos de las políticas, legislación y organización del sistema educativo, para analizar e intervenir en los problemas de la educación de acuerdo con los campos de estudio y trabajo que caracterizan y definen a la Pedagogía. - Posea un dominio teórico, metodológico y técnico de la Pedagogía, vinculado con la capacidad para aplicarlos creativamente en situaciones laborales concretas. - Cuento con la capacidad para desarrollar procesos de investigación en el campo de la problemática educativa nacional y de la pedagogía. - Tenga disposición para el trabajo grupal e interdisciplinario, a partir de problemas y requerimientos teóricos y prácticos del sistema educativo y el campo laboral del pedagogo.
OBJETIVO	Formar recursos humanos capaces de diseñar, desarrollar y evaluar programas educativos con base en el análisis del sistema educativo mexicano y el dominio de las concepciones pedagógicas actuales.
DURACIÓN	8 semestres ó 4 años
TITULACIÓN	Trabajo recepcional.
TESIS	Si
OTRAS OPCIONES TITULACIÓN	Tesina, Proyecto de Innovación docente, Propuesta pedagógica, Proyecto de desarrollo educativo, Monografía, Sistematización de intervención profesional, Examen General de Conocimientos (en algunos casos)
DISEÑO CURRICULAR BASADO EN	No específica
LÍNEAS CURRICULARES	No específica
ÁREAS CURRICULARES	No específica
MATERIAS/ASIGNATURAS	
CANTIDAD MATERIAS/ASIGNATURAS	30 Materias obligatorias, 2 seminarios de concentración, 6 Seminarios Optativos, 2 seminarios de tesis, total 40 materias
CANTIDAD HORAS	No específica
CANTIDAD CRÉDITOS	332 Créditos
COSTOS	No específica
MODALIDAD PRESENCIAL	Si
MODALIDAD A DISTANCIA (ELECTRÓNICA)	No

INSTITUCIÓN: **Universidad Pedagógica Nacional**
 LICENCIATURA EN **Pedagogía**
 CUADRO ELABORADO POR: Rebeca Alanis Hernández.
 FUENTE: <http://upnpedagogia.wordpress.com/6/>

MATRIZ COMPARATIVA
 TIPO: **Pública**
 HOJA: 1 de 2

PAÍS: **México** CIUDAD: **D.F.**
 FECHA ELABORACIÓN: 19 / octubre / 2008

CAMPO LABORAL	<p>El pedagogo que se propone formar en esta licenciatura podrá desarrollar su actividad profesional en instituciones del sistema educativo nacional, en sus diversos niveles y modalidades; en instituciones adscriptas a otros subsistemas, con funciones específicas en educación (*); y en centros de investigación y servicios educativos.</p> <p>A continuación se explicitan los campos laborales o áreas específicas de trabajo, donde el pedagogo puede realizar su ejercicio profesional, desarrollando alguna de las actividades pedagógicas que cuentan con pleno reconocimiento académico y social, u otras emergentes o nuevas que surgen de la interrelación de nuevas necesidades sociales y/o el actual desarrollo del conocimiento pedagógico.</p> <p>Sus actividades laborales, como en toda profesión, cobran significado sólo si se las concibe como componentes y como producto de un proceso y una organización social del trabajo; es decir, son diversas formas de ejercicio de una profesión que emergen conjuntamente con un campo laboral. Campo que es configurado por el tipo de sociedad, su desarrollo económico y modalidades culturales imperantes en un momento histórico, pero también por los avances científico-pedagógicos de la época.</p> <p>Los campos laborales que a continuación se mencionan no fueron seleccionados al azar, ni con base en una concepción pedagógica tradicional, sino que son productos de una indagación del medio pedagógico-laboral y están fundamentados en los actuales desarrollos teóricos-pedagógicos respecto al ordenamiento y clasificación de estos conocimientos (1).</p> <p>Los campos laborales son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planeación, Administración y Evaluación de Proyectos y Programas Educativos. - Docencia: Análisis, elaboración de propuestas y ejercicio de la docencia; desarrollo de programas de formación docente; análisis de la problemática grupal y elaboración de propuestas de enseñanza-aprendizaje con modalidades no tradicionales. - Currículum: Programación de experiencias de aprendizaje, diseño y evaluación de programas y planes de estudio. - Orientación Educativa: Elaboración y desarrollo de proyectos de organización y prestación de estos servicios; desempeño de tutorías en grupos escolares. - Investigación Educativa: Colaboración en el desarrollo de estudios e investigaciones para explicar procesos educativos, como también en proyectos orientados a resolver problemas educativos. - Comunicación y Educación: Elaboración, operación y evaluación de propuestas para la aplicación de las tecnologías de la comunicación en instituciones y campos educativos; análisis del proceso de comunicación en las prácticas educativas y de mensajes transmitidos por los medios de comunicación de masas. <p>(*) Por ejemplo instituciones con propósitos de educación permanente, educación especial, capacitación para el trabajo, gerotopedagogía, etcétera.</p>
----------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Anexo 9

MATRIZ COMPARATIVA

INSTITUCIÓN: **Universidad Panamericana** TIPO: **PRIVADA** PAÍS: **MÉXICO** CIUDAD: **D.F.**
 LICENCIATURA EN **PEDAGOGIA**

HOJA: 1 de 2

CUADRO ELABORADO POR: Rebeca Alanis Hernández

FECHA ELABORACIÓN: 27 / abril /2008 .

FUENTE: <http://www.up.edu.mx/Default.aspx?doc=2692>

PERFIL DE INGRESO	<p>En la licenciatura en Pedagogía se buscan aspirantes con las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Persuasivo • Habilidades verbales y actitud crítica • Interés por aspectos humanos y sociales • Interés y vocación de servicio • Creativo con afán de superación y promotor de cambios favorables • Facilidad para entablar relaciones personales y grupales
PERFIL DE EGRESO	<p>Al concluir los estudios el alumno contará con habilidades para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistematizar desde la práctica profesional alternativas pedagógicas • Aplicar métodos y técnicas en investigación educativa • Diseñar y producir nuevas tecnologías • Emplear herramientas psicométricas • Optimizar el proceso de enseñanza aprendizaje • Adecuar principios pedagógicos a procesos educativos específicos • Fundamentar la existencia humana • Organizar instituciones educativas bajo los principios de la administración • Trabajar en equipos interdisciplinarios • Plantear y resolver problemas • Conformar proyectos de desarrollo social <p>Y tendrá actitudes de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pensamiento crítico • Toma de decisiones asertivas • Apertura y flexibilidad • Participación y compromiso social • Diálogo y empatía • Responsabilidad ética • Diálogo con la diversidad • Autodominio y autocrítica
DURACIÓN	8 semestres
TITULACIÓN	No específica
TESIS	No específica
OTRAS OPCIONES TITULACIÓN	No específica
DISEÑO CURRICULAR BASADO EN	No específica
LÍNEAS CURRICULARES	No específica

MATRIZ COMPARATIVA

INSTITUCIÓN: Universidad Panamericana

TIPO: PRIVADA

PAÍS: MÉXICO CIUDAD: D.F.

LICENCIATURA EN PEDAGOGIA

HOJA: 1 de 2

CUADRO ELABORADO POR: Rebeca Alanis Hernández

FECHA ELABORACIÓN: 27 / abril /2008.

FUENTE: <http://www.up.edu.mx/Default.aspx?doc=2692>

ÁREAS CURRICULARES	No especifica
MATERIAS/ASIGNATURAS	Fundamentos de pedagogía, Observación pedagógica, Formación humana, Psicología del aprendizaje, Didáctica general, Taller de lectura, Sociología de la educación, Estrategias de investigación, Antropología de la educación, Teorías cognitivas del aprendizaje, Didácticas contemporáneas, Taller de redacción, Sociología de la educación contemporánea, Investigación educativa, Diseño de instrumentos de Investigación, Filosofía e historia general de la, educación, Psicotécnica pedagógica, Teoría curricular, Taller de argumentación, Cultura escolar, México, democracia y sociedad, Estadística aplicada, Historia de la educación en México, Infancia: desarrollo y aprendizaje, Diseño curricular, Taller de trabajo grupal, Trabajo y educación, Teoría de la ciencia, Investigación cualitativa, Adolescencia: desarrollo y aprendizaje, Nuevas tecnologías en educación, Seminario de intervención en educación formal I, Pedagogía e identidad, Investigación y desarrollo pedagógico, Adultez: desarrollo y aprendizaje, Orientación vocacional, Administración y planeación escolar, Seminario de intervención en educación formal II, Pedagogía y desarrollo social, Seminario de investigación I, Teoría pedagógica, Problemas de aprendizaje, Capacitación empresarial, Seminario de intervención en educación no formal I, Seminario de investigación II, Ética, Educación especial, Didácticas especiales, Seminario de intervención en educación no formal II
CANTIDAD MATERIAS/ASIGNATURAS	1° S: 8; 2° S: 9; 3° S: 9; 4° S: 9; 5° S: 8; 6° S: 7 Regulares; 1 Pract. Prof.; 7° S: 8 Regulares; 1 Pract. Prof. ; 8° S: 6 TOTAL : 66
CANTIDAD HORAS	No especifica
CANTIDAD CRÉDITOS	No especifica
COSTOS	No especifica
MODALIDAD PRESENCIAL	Sí, ofrece prácticas pedagógicas en contextos reales
MODALIDAD A DISTANCIA (ELECTRÓNICA)	No especifica
CAMPO LABORAL	Puestos Directivos, Acordes a las prácticas profesionales que tienen como principal objetivo capacitar al alumno en el campo laboral, estableciendo, estrategias de acción donde los alumnos llevan a la práctica los conocimientos adquiridos en el aula.

Anexo 10

INSTITUCIÓN: **Universidad Anáhuac Norte Fac. de Educación**
 LICENCIATURA: **Pedagogía**
 CUADRO ELABORADO POR: Rebeca Alanis Hernández.
 FUENTE: <http://www.anahuac.mx/educacion/licenciatura.php>

MATRIZ COMPARATIVA

TIPO: **Privada** PAÍS: **MÉXICO** CIUDAD: **D.F.**
 HOJA: 1 de 6
 FECHA ELABORACIÓN: **15 / octubre /2008 .**

PERFIL DE INGRESO	<ul style="list-style-type: none"> - Vocación de servicio bien definida - Sentido de responsabilidad y compromiso con la tarea de valorar y dignificar la labor educativa. - Deseo de ayudar a mejorar la educación en México - Facilidad para la expresión verbal: oral y escrita - Alumnos de bachillerato, con un promedio satisfactorio de acuerdo a los requerimientos del programa - Desarrollo claro de habilidades de comunicación interpersonal - Gusto por la lectura y facilidad para comprender la misma - Conocimiento de los paquetes básicos de computación - Empleo de matemáticas básicas
PERFIL DE EGRESO	<p>El Licenciado en Pedagogía egresado de la Universidad Anáhuac, será el profesional que estudie de manera integral el hecho educativo, así como los problemas, necesidades y oportunidades de dichos procesos, mediante el manejo adecuado de enfoques filosóficos, teóricos, metodológicos y técnicos, con el fin de describir, explicar, construir, aplicar y evaluar propuestas pedagógicas en los campos profesionales de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Docencia: al diseñar, ejecutar y evaluar los procesos de enseñanza-aprendizaje en los ámbitos de la educación formal, no formal, presenciales y a distancia. - Diseño Curricular: al diseñar, desarrollar y evaluar planes y programas de estudio en diversos niveles y ámbitos educativos. - Evaluación educativa: al diseñar estrategias e instrumentos para el diagnóstico, medida y valoración de la intervención en diferentes ámbitos educativos. - Capacitación: al diseñar, dirigir, ejecutar y evaluar planes, programas y proyectos de formación y desarrollo de recursos humanos. - Orientación escolar y familiar: al diagnosticar, diseñar, ejecutar y evaluar estrategias psicopedagógicas de orientación familiar, educativa y vocacional. - Atención psicopedagógica: al detectar, atender y canalizar problemas de aprendizaje en distintos niveles educativos. - Investigación pedagógica: al aplicar los fundamentos, enfoques y métodos de investigación para problematizar, analizar, interpretar y explicar la realidad educativa y proponer soluciones acerca de los procesos educativos con la finalidad de desarrollar el conocimiento de la disciplina. - Comunicación educativa: al diseñar, producir y evaluar contenidos, medios y recursos para la educación formal, no formal, presencial, abierta y a distancia. - Educación especial: al diseñar, ejecutar y evaluar propuestas educativas para personas con necesidades educativas especiales, todo ello en conjunto con otros profesionistas. - Trabajo comunitario: al diseñar, ejecutar y evaluar proyectos educativos dirigidos al mejoramiento de la comunidad. - Asesoría pedagógica: al brindar apoyo técnico-pedagógico para el desarrollo de procesos educativos institucionales. - Innovación educativa: al diseñar propuestas y proyectos para buscar nuevas soluciones a los problemas planteados en el ámbito educativo. <p>Alcanzar el desarrollo de estas competencias profesionales quedaría incompleto sin la presencia de la dimensión personal, humana y moral que conforman la educación integral que se busca fortalecer a través de la misión de la Universidad Anáhuac, principios fundamentales para promover el servicio, la solidaridad, la defensa y logro de los auténticos valores humanos.</p>

MATRIZ COMPARATIVA

INSTITUCIÓN: Universidad Anáhuac Norte Fac. de Educación

TIPO: Privada

PAÍS: MÉXICO

CIUDAD: D.F.

LICENCIATURA: Pedagogía

HOJA: 2 de 6

CUADRO ELABORADO POR: Rebeca Alanis Hernández.

FECHA ELABORACIÓN: 15 / octubre /2008 .

FUENTE: <http://www.anahuac.mx/educacion/licenciatura.php>

PERFIL DE EGRESO

Continuación I...

Consolidar esta formación convertirá a nuestros egresados en auténticos líderes de pensamiento, opinión y acción. El deseo de formar a nuestros egresados con capacidades para distintas acciones en los diversos campos educativos, nos lleva a concretar competencias profesionales a desarrollar por áreas de formación, por lo que de acuerdo con éstas, el egresado será capaz de:

I. Área de Humanidades

- Analizar el referente antropológico de la educación y de los valores que la configuran, asumiendo el compromiso por la gran dignidad del ser humano.
- Conducirse con valores que manifiesten actitudes de respeto, libertad, solidaridad y corresponsabilidad por el otro, por su mundo y por sus formas de captarlo y de relacionarse con él.
- Aplicar los conocimientos, habilidades, destrezas y estrategias didácticas que implica una educación centrada en los valores.
- Descubrir los preceptos epistemológicos de la educación para poder desarrollar más ampliamente el conocimiento de la ciencia pedagógica.
- Tomar conciencia de la importancia del hombre en sociedad y de la sociedad para el hombre, así como la cultura de esta misma, en la medida en que son ámbitos donde el ser humano crece y se desarrolla, influyendo para que sean verdaderamente factores de desarrollo y equidad.
- Desarrollar el pensamiento crítico y el conocimiento profundo de las principales corrientes del pensamiento humano que, sin caer en el instrumentalismo, les permitan desempeños interpretativos, argumentativos y proposicionales, tanto en ámbitos meramente pedagógicos como en otras áreas del conocimiento.
- Aplicar distintos códigos y lenguajes, en el diseño efectivo de mensajes educativos y expresiones culturales.
- Desarrollar una profunda y auténtica ética personal y profesional para que sus capacidades personales se orienten hacia el compromiso con las respectivas comunidades a las que van a servir.

II. Área de Pedagogía

- Problematicar sobre los diversos modos en que los pueblos han resuelto, a través de la historia sus circunstancias educativas y culturales.
- Instrumentar estrategias pedagógicas alternativas, cualificadas y coherentes con el procesos histórico-político de la educación en México.
- Diseñar, ejecutar y evaluar propuestas educativas fundamentadas y contextualizadas con una visión prospectiva.
- Diseñar, ejecutar y evaluar procesos de enseñanza-aprendizaje en los ámbitos de la educación, formal, no formal, presencial, abierta y a distancia.
- Diseñar, aplicar y evaluar recursos técnico-didácticos que propicien el desarrollo cognoscitivo, creativo y estético de las personas en diversos ámbitos educativos.
- Diseñar, desarrollar y evaluar planes y programas de estudio en diversos niveles y ámbitos educativos.
- Diseñar estrategias e instrumentos para el diagnóstico, medida y evaluación de la intervención educativa en diferentes ámbitos.
- Aplicar los fundamentos, enfoques y métodos de investigación para problematizar, analizar, interpretar y explicar la realidad educativa y proponer soluciones acerca de los procesos educativos con la finalidad de desarrollar el conocimiento de la disciplina.
- Diseñar, ejecutar y evaluar propuestas educativas para personas con necesidades educativas especiales, con un sentido multidisciplinario.

MATRIZ COMPARATIVA

INSTITUCIÓN: Universidad Anáhuac Norte Fac. de Educación

TIPO: Privada

PAÍS: MÉXICO

CIUDAD: D.F.

LICENCIATURA: Pedagogía

HOJA: 3 de 6

CUADRO ELABORADO POR: Rebeca Alanis Hernández.

FECHA ELABORACIÓN: 15 / octubre /2008 .

FUENTE: <http://www.anahuac.mx/educacion/licenciatura.php>

<p>PERFIL DE EGRESO Continuación II...</p>	<p>III. Área de Psicología</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comprender las características y procesos psicológicos tales como la personalidad, la percepción, la motivación, la emoción, la inteligencia, la memoria y el aprendizaje que sustentan las habilidades cognoscitivas, afectivas y sociales en el ser humano. - Comprender los parámetros generales del desarrollo humano necesarios para el diseño, operación e intervención pedagógica, considerando y respetando las variaciones y particularidades del proceso de desarrollo de grupos y personas. - Integrar y fundamentar la intervención pedagógica con base en los aspectos psicológicos más importantes que se suscitan en el hombre, desde su nacimiento hasta la senectud. - Integrar los aspectos neurológicos y psicológicos que determinan la conducta, en el marco de la conciencia moral y la visión profundamente humana y social de la Pedagogía. - Establecer estrategias psico-pedagógicas necesarias para prevenir y tratar diversas problemáticas derivadas de un inadecuado desarrollo socio-afectivo durante la infancia. - Establecer estrategias psico-pedagógicas necesarias para prevenir y tratar diversas problemáticas a las que se enfrenta la juventud actual. - Establecer estrategias psico-pedagógicas necesarias para prevenir y tratar diversas problemáticas a las que se enfrenta el hombre durante la madurez y la senectud. - Elaborar proyectos de intervención educativa, a través de los principios teórico-prácticos de la orientación escolar y familiar, tendientes a la solución de diversas problemáticas escolares. - Integrar y fundamentar la intervención pedagógica con base en los aspectos psicológicos de creatividad y expresión artística más importantes que se suscitan en el hombre. - Integrar los conocimientos sobre los procesos neuro-psico-pedagógicos adquiridos en el transcurso de su formación profesional, con el propósito de plantear programas de prevención, diagnóstico y corrección para poblaciones con necesidades educativas especiales. - Reconocer la necesidad de contar con un trabajo de intervención interdisciplinario en el proceso de detección, diagnóstico y solución de diversos problemas educativos. <p>IV. Área de Administración y Desarrollo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconocer la importancia del proceso administrativo en las instituciones educativas, como base para el óptimo desarrollo de sus planes y programas. - Planear, administrar, dirigir, supervisar y evaluar instituciones educativas y los programas que con fines educativos emanen de ellas. - Diseñar planes estratégicos para el desarrollo organizacional a través del factor humano. - Desarrollar estrategias de gestión para el desarrollo de instituciones educativas. - Dirigir eficaz y eficientemente los recursos humanos. - Desarrollar estrategias de trabajo en equipo. - Desarrollar acciones para un liderazgo de acción positiva. - Reconocer los procesos psicosociales que tienen lugar en el desarrollo de las organizaciones educativas. - Advertir los factores que conforman la cultura y el clima de las organizaciones educativas con el fin de formular estrategias para su óptimo desarrollo.
-------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

MATRIZ COMPARATIVA

INSTITUCIÓN: Universidad Anáhuac Norte Fac. de Educación

TIPO: Privada

PAÍS: MÉXICO

CIUDAD: D.F.

LICENCIATURA: Pedagogía

HOJA: 4 de 6

CUADRO ELABORADO POR: Rebeca Alanis Hernández.

FECHA ELABORACIÓN: 15 / octubre /2008 .

FUENTE: <http://www.anahuac.mx/educacion/licenciatura.php>

PERFIL DE EGRESO Continuación III...	<ul style="list-style-type: none"> - Planear, organizar, implementar y evaluar programas de adiestramiento, capacitación y desarrollo, así como elaborar planes de vida y carrera. - Evaluar el logro de los objetivos organizacionales e individuales en diferentes centros educativos y empresariales. - Diseñar planes estratégicos para la solución de problemas de orden administrativo en las organizaciones educativas. <p>V. Área de Prácticas Educativas y Profesionales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tomar contacto gradualmente con las necesidades sociales y laborales, para orientar su vocación a un campo determinado. - Prestar atención a los distintos factores educativos, para convertirlos en objeto de reflexión y experimentación. - Desarrollar diversas estrategias de intervención pedagógica a partir del análisis de una realidad dada. - Comunicarse efectivamente de forma oral y escrita. - Desarrollar el pensamiento crítico y la capacidad para resolver problemas. - Trabajar y pensar independiente y colaborativamente. - Sustentar todas sus acciones dentro de un marco ético. - Mostrar curiosidad intelectual. - Manejar las tecnologías de información y comunicación para el desarrollo de propuestas de intervención pedagógica. - Desempeñarse progresivamente en las diferentes competencias profesionales. - Articular e integrar los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores de toda la carrera para poder aplicarlos en el trabajo profesional.
OBJETIVO	No específica
DURACIÓN	No específica
TITULACIÓN	No específica
TESIS	No específica
OTRAS OPCIONES TITULACIÓN	No específica
DISEÑO CURRICULAR BASADO EN	Competencias
LÍNEAS CURRICULARES	No específica
ÁREAS CURRICULARES	Humanidades, Pedagogía, Psicología, Administración y Desarrollo, Prácticas Educativas y Profesionales.

MATRIZ COMPARATIVA

INSTITUCIÓN: Universidad Anáhuac Norte Fac. de Educación

TIPO: Privada

PAÍS: MÉXICO

CIUDAD: D.F.

LICENCIATURA: Pedagogía

HOJA: 5 de 6

CUADRO ELABORADO POR: Rebeca Alanis Hernández.

FECHA ELABORACIÓN: 15 / octubre /2008 .

FUENTE: <http://www.anahuac.mx/educacion/licenciatura.php>

MATERIAS/ASIGNATURAS	<p>BLOQUE FUNDAMENTAL (OBLIGATORIAS); Administración educativa; Expresión creativa, Fundamentos filosóficos de la educación, Grandes movimientos histórico-pedagógicos, Teoría pedagógica, Desarrollo Infantil, El factor humano en las organizaciones, Filosofía de la educación, Práctica educativa I, Teorías del aprendizaje, Didáctica General, Epistemología de la educación, Fundamentos Neuropsicológicos de la educación, Práctica educativa II, Evaluación del aprendizaje, Investigación pedagógica II, Evaluación educativa.</p> <p>BLOQUE PROFESIONAL (OBLIGATORIAS LIBRES); Análisis de la realidad educativa nacional, Asesoría y consultoría educativa, Capacitación y desarrollo de recursos humanos, Comunicación educativa, Desarrollo de proyectos educativos institucionales, Didáctica diferencial, Didáctica para las dificultades de aprendizaje, El joven y su realidad, Ética y educación, Fe y mundo contemporáneo, Gestión de Instituciones educativas, Historia de la educación en México, La vida adulta, Mercadotecnia de servicios educativos y de capacitación, Nuevas tecnologías aplicadas a la educación, Orientación escolar y familiar, Practica educativa IV, Practica educativa V, Practica educativa VI, Practica Profesional, Procesos grupales en la educación, Seminario de alternativas educativas actuales, Seminario de problemas educativos en el contexto internacional, Seminario de prospectiva educativa nacional, Seminario de valores humanos, Ser humano, Taller de desarrollo de los procesos psicolingüísticos, Taller: Desarrollo del pensamiento lógico-matemático, Taller: Diseño de software educativo, Taller: Diagnostico psicopedagógico, Taller: Diseño curricular.</p> <p>BLOQUE LECTIVO (OPTATIVAS); Desarrollo de habilidades docentes, Desarrollo de talento creativo, Educación ambiental, Filosofía para niños, Habilidades para el aprendizaje autónomo, Innovaciones educativas, Juego y aprendizaje temprano, Orientación para el desarrollo de experiencias de inclusión educativa. Psicopedagogía del arte, Taller de producción de apoyos didácticos, Taller de psicomotricidad, más las de las demás licenciaturas (interrelación con todas las disciplinas)</p>
CANTIDAD MATERIAS/ASIGNATURAS	61 Materias
CANTIDAD HORAS	BLOQUE FUNDAMENTAL (OBLIGATORIAS) 70.5 horas; BLOQUE PROFESIONAL (OBLIGATORIAS LIBRES) 123.5 horas; BLOQUE LECTIVO (OPTATIVAS) 33 horas. TOTAL 127 HORAS
CANTIDAD CRÉDITOS	BLOQUE FUNDAMENTAL (OBLIGATORIAS) 120 créditos; BLOQUE PROFESIONAL (OBLIGATORIAS LIBRES) 192 créditos; BLOQUE LECTIVO (OPTATIVAS) 35 créditos TOTAL 347 CRÉDITOS
COSTOS	No específica
MODALIDAD PRESENCIAL	Sí
MODALIDAD A DISTANCIA (ELECTRÓNICA)	No específica
CAMPO LABORAL	<p>El Licenciado en Pedagogía puede desempeñarse en diversas instituciones y ambientes laborales tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Instituciones educativas de diferentes niveles incluyendo educación superior · Empresas · Centros de atención a personas con necesidades educativas especiales · Museos y centros culturales · Despachos de consultoría psicopedagógica o educativa · Centros de investigación educativa y social · Centros de Capacitación · Centros o departamentos de educación en el ámbito de la salud

MATRIZ COMPARATIVA

INSTITUCIÓN: Universidad Anáhuac Norte Fac. de Educación TIPO: Privada
 LICENCIATURA: Pedagogía
 CUADRO ELABORADO POR: Rebeca Alanis Hernández.
 FUENTE: <http://www.anahuac.mx/educacion/licenciatura.php>

PAÍS: MÉXICO CIUDAD: D.F.
 HOJA: 6 de 6
 FECHA ELABORACIÓN: 15 / octubre / 2008

<p>CAMPO LABORAL Continuación ...</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Centros de educación familiar · Centros de Integración Juvenil · Centros de readaptación social y asistencia social · Editoriales · Medios de comunicación · Centros de enseñanza virtual <p>Desarrollándose en los siguientes puestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Dirección · Gerente · Docente · Administrador · Líder de proyecto · Jefe de área · Coordinador · Investigador · Evaluador · Consultor · Orientador educativo y vocacional · Empresario · Investigador <p>Realizando algunas de las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Docencia · Administración de centros educativos y empresariales · Dirección, capacitación y desarrollo de personal · Elaboración de planes y programas para la docencia y la capacitación · Diseño de proyectos de investigación y evaluación · Elaboración de campañas de difusión · Diseño curricular · Elaboración de material didáctico · Producción de software educativo · Diseño de programas, contenidos y materiales para educación a distancia · Producción de textos educativos, programas de radio y t.v.
--------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------