



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD 098 ORIENTE

“LA INSERCIÓN DEL PEDAGOGO EN EL ÁMBITO LABORAL DE LAS
EMPRESAS: LICONSA S.A.”

TESINA PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADA EN
PEDAGOGÍA

PRESENTA

GALICIA CRISPÍN BRENDA ITZEL

ASESOR

MAESTRA MARÍA DEL CARMEN ESPINO BAUER

Ciudad de México 2021.



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



Rectoría
Dirección de Unidades
UNIDAD UPN 098 ORIENTE, CDMX.

Ciudad de México, 29 de enero de 2021
Oficio TIT-DIC/0013/2021

C. BRENDA ITZEL GALICIA CRISPÍN
PRESENTE

En calidad de Presidente de la Comisión de Titulación de esta Unidad y como resultado del análisis realizado a su trabajo recepcional titulado: “LA INSERCIÓN DEL PEDAGOGO EN EL ÁMBITO LABORAL DE LAS EMPRESAS: LICONSA S. A.”

Opción: **TESINA** Plan **LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA** manifiesto a usted que reúne los requisitos académicos establecidos al respecto por la institución.

Por lo anterior se **dictamina** favorablemente su trabajo y se le autoriza proceder a la impresión del mismo, así como realizar los trámites correspondientes para presentar su examen profesional.

Atentamente

“EDUCAR PARA TRANSFORMAR”



MTRA. LETICIA GUTIÉRREZ BRAVO
PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE TITULACIÓN

.c.c.p Comisión de Titulación

Calzada de la Viga # 1227, Col. Militar Marte, C.P.08840, Alcandía Iztacalco, CDMX,
www.upn.mx



Agradecimientos

El camino para llegar a este momento no ha sido fácil, pero todas esas experiencias me hicieron crecer y entender que lo mejor de la vida está por llegar, muchas gracias a todas aquellas personas que estuvieron a mi lado en este proceso, pero sobre todo gracias por creer en mí.

A mis padres:

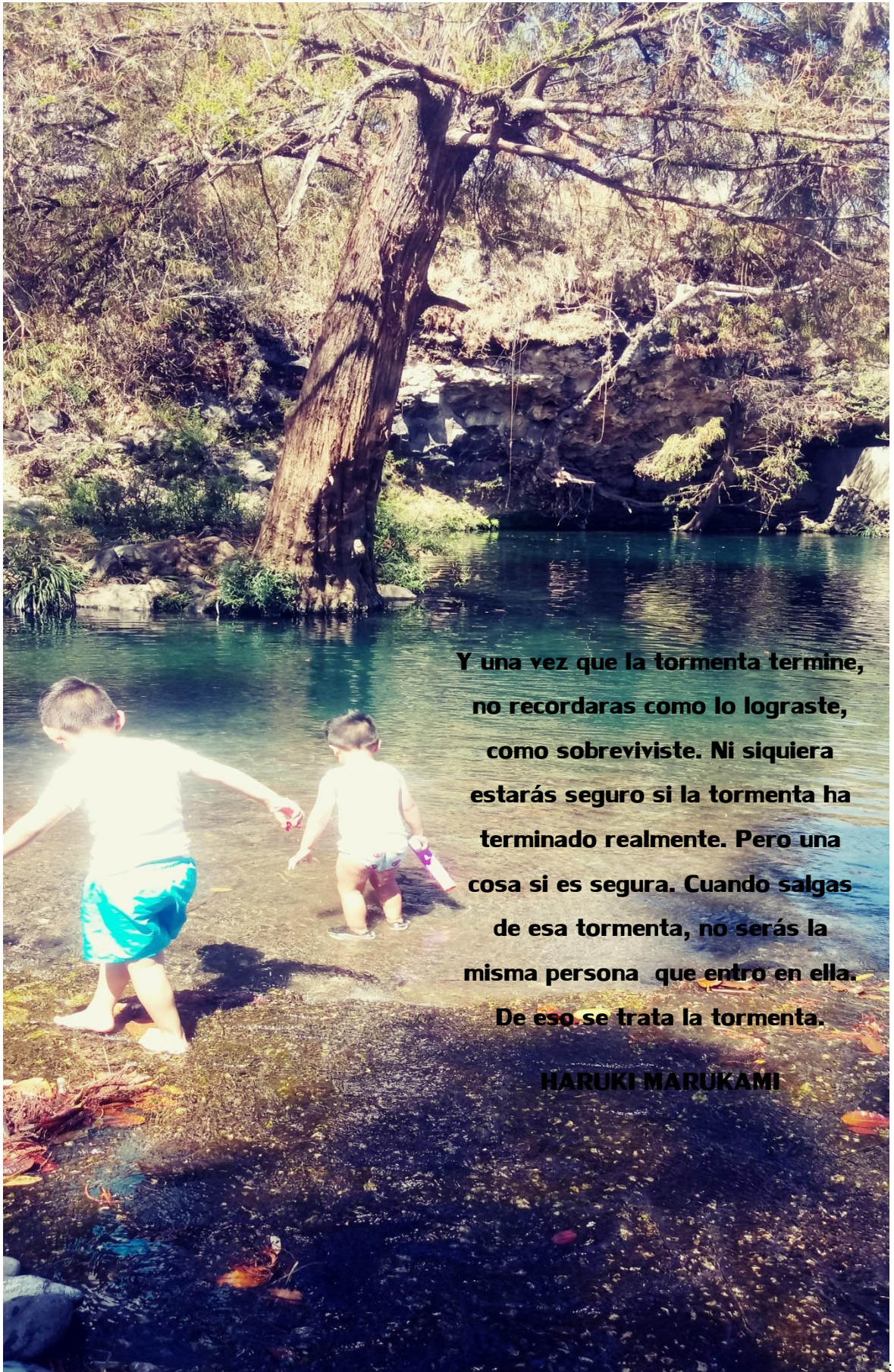
El gran ejemplo de perseverancia de mi madre, la fortaleza ante las cosas que no puedes controlar de mi padre, me han servido de guía durante este camino; muchas gracias por estar en todo momento de mi vida dándome una palabra de aliento y sobre todo por brindarme su apoyo para poder crecer y sobre todo gracias por creer en mí. Los amo con todo mi corazón son mi gran ejemplo.

A mi esposo Diego eres la persona que más me ha apoyado en todas las locuras que deseo hacer y nunca me deja sola, muchas gracias por compartir cada instante y por el apoyo en cada momento de este arduo camino, gracias por ser parte de este gran logro, por alentarme a seguir y nunca dejarme rendir, gracias por ser quien me alienta a ser mejor cada día, y ahora, te toca a ti, te amo con todo mi corazón.

A mis hermanos Karla, Adrian y Oscar, les agradezco apoyo que me han brindado en los momentos más difíciles de mi carrera profesional así como en mi vida personal. Cada palabra que me han dado en algún momento me han servido de impulso para continuar. Y también por esos momentos de alegría que espero nunca terminen.

A mis hijos Rafael y Miguel, sé que algún día dejaran de ser pequeños y leerán estas líneas y en ese momento sabrán que todo este esfuerzo y este logro también es de ustedes; ya que tuvieron que dejar de jugar conmigo para que yo pudiera trabajar, me pedían que estuviera a su lado pero yo tenía que continuar, ese sacrificio que hacen se convierte en nuestro gran logro. Los amo mis tortugas.

Un especial agradecimiento a la Maestra María Del Carmen Espino Bauer por su paciencia y su constante apoyo para poder llevar a término este proceso, sus comentarios y observaciones me ayudaron mucho a mejorar y no solo en el aspecto académico, también en el personal, gracias por todas sus palabras y su tiempo es un gran ejemplo.



**Y una vez que la tormenta termine,
no recordarás como lo lograste,
como sobreviviste. Ni siquiera
estarás seguro si la tormenta ha
terminado realmente. Pero una
cosa sí es segura. Cuando salgas
de esa tormenta, no serás la
misma persona que entro en ella.
De eso se trata la tormenta.**

HARUKI MARUKAMI

Índice

La inserción del Pedagogo en el ámbito laboral de las empresas: LICONSA S.A.

Introducción	8
Justificación	16
Capítulo 1. Contexto de la capacitación en México	25
1.1 Globalización	25
1.2 La capacitación en México	35
1.2.1 Antecedentes	35
1.3 Marco legal de la capacitación	39
1.3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	39
1.3.2 Ley Federal del Trabajo	42
1.4 Modelos pedagógicos para la capacitación.	48
Capítulo 2. La capacitación ¿A qué tipo de educación pertenece?	53
2.1 Tipos de educación	53
2.1.1 Educación no formal	56
2.1.2 Educación informal	57
2.1.3 Educación formal	58
2.2 Educación por competencias para una vida laboral Activa	59
2.2.1 Concepción de Competencia	60
2.2.2 Tipos de competencias	62
2.3 El papel del pedagogo y su papel en la capacitación	67
2.3.1 Perfil de egreso de un Licenciado en pedagogía de la Universidad Pedagógica Nacional	68
Capítulo 3. El papel del pedagogo en el desarrollo de competencias en la capacitación de capacitadores en la empresa LICONSA S.A.	76
3.1 Educación y capacitación ¿qué hacen juntas?	76
3.1.1 Concepto de capacitación	78

3.1.2 Organización del proceso de capacitación.	79
3.2 Instrumentos de investigación utilizados en LICONSA S.A.	82
3.3 Conociendo LICONSA S.A. Gerencia Metropolitana Sur.	86
3.4 Mi experiencia en LICONSA S.A. GERENCIA METROPOLITANA SUR	91
3.5 Sistematización de la observación del servicio social de un Pedagogo en la empresa: “LICONSA S.A.”	93
3.6 Análisis de la sistematización de la observación en LICONSA S.A.	99
Conclusiones	105
Anexos	109
Referencias bibliográficas	113
Cibergrafía	118

Introducción

En el mundo actual, la globalización ha sido un factor importante y determinante para la conceptualización de lo que es la educación y los diferentes ámbitos en los que se lleva a cabo, ya que actualmente, podemos notar que, ésta no solo se queda en el aula, pues va más allá, siendo las empresas otro ámbito en donde se puede observar otro tipo de educación para un profesional.

Hablar de educación nos hace enfocar la mirada en el pedagogo, cuestionándonos el ¿por qué existen pedagogos que su desarrollo en las empresas, no es el idóneo y sólo realiza funciones administrativas?, esta pregunta me viene a la mente desde mi experiencia vivida como estudiante de pedagogía quien realizo servicio social en una empresa y esta no veía al pedagogo como una figura importante en ella; y es por ello que nos lleva a pensar en dos tipos de lenguajes: el lenguaje empresarial Vs. el discurso académico.

El primero, retoma expresiones tales como: metas claras, organización del tiempo, medición y logro de resultados, valorización de lo cuantitativo, criterios de eficiencia y eficacia, satisfacción del cliente, etcétera. Y el segundo, encerrado en las instituciones de educación formal: el aula como principal espacio educativo, los tiempos laxos, las frecuentes prórrogas, la prioridad a los procesos, el descuido de los resultados, la ausencia de intervenciones, la abstracción, la crítica, y las tan frecuentes propuestas

elípticas e inalcanzables. Pero también este último discurso mantiene viva la posibilidad de la utopía¹.

Por lo que podemos pensar que el ámbito laboral de las empresas es otra opción en la que el pedagogo se puede desarrollar profesionalmente, pero con la interrogante de: ¿En dónde se inserta? ¿En qué área de la empresa?, se puede considerar que es el área de recursos humanos, en él se ubica el departamento capacitación a personal, donde el pedagogo puede ofrecer nuevas alternativas para el diseño e implementación de cursos de capacitación dentro de las empresas.

La presente tesina tiene como objetivo principal, analizar la inserción del pedagogo en empresas para su desarrollo como profesional; esto se realizará en base al capítulo IV de las opciones de titulación. En su artículo 17 que dice que “para obtener el título de la licenciatura otorgado por la Universidad Pedagógica Nacional en cualquiera de los programas académicos vigentes, el egresado elegirá unas de las siguientes opciones”² I. Tesis, II Texto Publicado. III Tesina, en donde esta última tiene varias líneas de trabajo de las cuales la sustentante decidió trabajar bajo la modalidad de Análisis de Testimonio, el cual nos dice que es “un documento que tiene como propósito presentar un suceso educativo en el

¹ Zamorano, María José (2004) *El ámbito empresarial como un campo laboral emergente para los licenciados en Ciencias de la Educación. Un análisis de las nuevas competencias que se demandan a estos profesionales.* Tesina presentada para obtener el grado de licenciatura en Ciencias de la Educación. Facultad de Filosofía y Letras. UNT. Mayo de 2004.

² Gaceta UPN. Núm. 139 abril-mayo 2019. Reglamento general para la obtención del título de licenciaturas de la UPN. Pág. 14 consultado el 16/11/2020 <https://upn211.edu.mx/titulacion.html>

que participó u observo el sustentante.”³; mi experiencia fue en la empresa LICONSA S.A. DE C.V., como licenciada en pedagogía me desempeñe como asistente de la representante del departamento de recursos humanos, en el área de capacitación, en donde se llevó el registro de los cursos de capacitación y el registro de los alumnos de bachillerato que realizaban su servicio social en la empresa, de igual manera apoyé en la gestión de los cursos de capacitación, pero esa no era la función que a mi parecer podía yo desempeñar, puedo expresar que mi labor como pedagogo va más allá de ayudar en la organización, ya que puedo ofrecer asesorías para la elaboración de la planeación de los cursos de capacitación que se imparten en la empresa a los empleados.

El trabajo que se elabora en esta modalidad de Titulación contiene la “identificación de un suceso en el que se participó y la reconstrucción objetiva del mismo, acompañada de las fuentes que permiten su validación. El testimonio incluye un análisis del suceso y se destacan los aportes e implicaciones que tiene para el campo educativo.”⁴; por lo que la presente tesina está organizado en cuatro capítulos; ya que se hablará desde la influencia que ha tenido la globalización en la forma y percepción de educar, hasta cómo se aplica en los diferentes ámbitos en donde el pedagogo puede trabajar.

³ Gaceta UPN Pág. 15 <https://upn211.edu.mx/titulacion.html>

⁴ Gaceta UPN Pág. 15 <https://upn211.edu.mx/titulacion.html>

De los cuales en el **primer capítulo**, se hace mención de lo relacionado con la globalización y los impactos que ha tenido en todos los ámbitos de la sociedad actual, como lo es el económico, el social y por supuesto el educativo. Partiendo del significado que se le ha dado a la llamada globalización, se hablará sobre las diferentes percepciones que se tienen sobre ella, ya que cada uno de los ámbitos de la sociedad la mira desde diferentes perspectivas; porque “cuando se afirma que se está viviendo en un época de globalización, las discusiones acerca del significado de esta afirmación y de sus alcances no se hacen esperar”⁵, es por ello que en este capítulo se hace referencia a diferentes conceptualizaciones sobre ello, estas conceptualizaciones nos apoyarán en el sustento del por qué existe o no una falta de inserción del pedagogo en las empresas.

Al mismo tiempo estas conceptualizaciones nos conducirán a enfocarnos a ciertos requerimientos o competencias que una persona debe de poseer para poder formar parte del equipo de trabajo de una empresa, puesto que estas tienen requerimientos específicos; como son las diferentes habilidades tecnológicas, el conocimiento sobre la red, la disposición a integración al trabajo que ya está establecido; estas características se han relacionado a un sentido capitalista, ya que entre más manejo de tecnología se cuente mayor será la ganancia que se tenga dentro de ellas, y con ello se podrá decir que habrá un desempeño exitoso dentro de las

⁵ Zambrano Barrero, Carlos Alberto. Globalización en el aula de clases. Una experiencia de aula.

empresas, pero al mismo tiempo “la formación de los trabajadores para la actuación en nuevas situaciones corre a cargo de las empresas”⁶.

Por lo que de igual manera en este capítulo se abordará la influencia que tiene la globalización en la capacitación, siendo este “uno de los procedimientos del departamento de personal, utilizado por las empresas para la consecución de sus fines organizativos; se le ha considerado como un complemento del sistema educativo nacional, puesto que forma parte del proceso, no sólo de desarrollo del personal, sino del crecimiento de la organización en la que el individuo trabaja”⁷, por lo que se describirán todos los parámetros legales de la capacitación en México; desde un breve recorrido histórico, que marcaron la pauta de lo que hoy llamamos y conocemos como capacitación, hasta lo que actualmente nos dicen los artículos de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, así como de la Ley del Trabajo, que hacen referencia a que cada uno de los dueños de cada empresa tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo, que les permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados para lo que a cada empresa y dueño le convenga.

⁶ Sánchez Valle, Ignacio. Contextos epistemológicos actuales para la pedagogía laboral. Revista Complutense de Educación, 1999, vol. 10. n° 1:105-125. Pág. 112

⁷ Reynoso Castillo, Carlos. “Notas sobre la capacitación en México”. Revista latinoamericana de desarrollo social, Núm. 5, julio- diciembre de 2007, pp. 165-190

El **segundo capítulo** se enfoca a la descripción de los modelos de educación: formal, informal y no formal, así como la definición de cada una de estos, para de esta manera saber en qué modelo recae la capacitación.

Es por ello que hablamos de una pedagogía laboral, la cual nos aporta “argumentos para la difícil acotación (definición) de funciones profesionales. Si los contextos epistemológicos en los que se fundamenta la Pedagogía Laboral y la Formación en la Empresa son los de las ciencias sociales, la metodología de investigación en Pedagogía Laboral no puede ser otra que la metodología de la pedagogía”⁸, por lo que decimos que la inserción del pedagogo en el ámbito laboral de las empresas es cada vez más conveniente para el apoyo del diseño de la planeación de los cursos de capacitación que se pueden dar en las diversas instituciones.

De igual manera se habla de las competencias laborales y profesionales; su significado, y cuáles se considera son necesarias para poder ingresar al campo laboral, partiendo del análisis del perfil de egreso de la licenciatura en Pedagogía que se imparte en la Universidad Pedagógica Nacional, unidad 098.

En el **tercer capítulo** se realizó la sistematización de la información recabada durante la observación de los diferentes cursos que se impartieron en las instalaciones de la Empresa LICONSA S.A. de C.V., así como también la descripción de las actividades que realice dentro de este

⁸ Sánchez Valle, Ignacio. Contextos epistemológicos actuales para la pedagogía laboral. Revista Complutense de Educación, 1999, vol. 10. n° 1:105-125. Pág. 109

departamento, todo lo anterior fue con el fin de observar cuáles eran las áreas de oportunidad de un pedagogo dentro del departamento de capacitación, el cual es el área en donde se desarrollan e imparten los programas, cursos de capacitación, adiestramiento y actualización de la empresa; dicha descripción se apoya del practicum el cual se consideró una pieza primordial de nuestro trayecto por la universidad ya que “es una pieza relevante de los estudiantes, destinado a enriquecer la formación complementando los aprendizajes académicos (teóricos- prácticos) con la experiencia (también formativa, es decir vinculada a aprendizajes) en centros de trabajo”⁹.

Se describirán los resultados obtenidos en la observación realizada a cada uno de los cursos de capacitación a los cuales se asistió o se formó parte del equipo de trabajo que implemento cursos.

Y por último, en el **cuarto capítulo**, se realizará la sistematización y se expresarán los resultados obtenidos después de la investigación realizada, partiendo de los objetivos que se plantearon en un principio de la presente tesina. Entendiendo la sistematización “como un proceso de recuperación, tematización y apropiación de una práctica formativa determinada, que al relacionar sistemática e históricamente sus componentes teóricos - prácticos, permite a los sujetos comprender y explicar los contextos, sentido, fundamentos, lógicas y aspectos

⁹ Zabalza Beraza Miguel A. Revista de Educación, 354. Enero-Abril 2011, pp. 21-43 Fecha de entrada: 25-08-2010
Universidad de Santiago de Compostela. Facultad de Ciencias da Educación. Departamento de Didáctica e Organización Escolar e Métodos de Investigación. Santiago de Compostela, España.

problemáticos que presenta la experiencia, con el fin el fin de transformar y cualificar la comprensión, experimentación y expresión de las propuestas educativas de carácter comunitario”¹⁰ así como también es un “proceso de reflexión que pretende ordenar u organizar lo que ha sido la marcha, los procesos, los resultados de un proyecto, buscando en tal dinámica las dimensiones que puedan explicar el que curso que asumió el trabajo realizado.”¹¹

¹⁰ Ramos Bañobre José María, Soraya Rhea Bertha. La sistematización como metodología, método y resultado científico, investigativo en la práctica educativa. Universidad técnica del Norte. Ibarra Ecuador. 2016 pág. 21

¹¹Ramos Bañobre José María, Soraya Rhea Bertha. La sistematización como metodología pag.21

Justificación

En la actualidad la sociedad mexicana atraviesa por diversos cambios económicos, políticos, culturales y educativos, los cuales inciden directamente en la población económicamente activa, demandando personal cualificado y apertura de nuevas opciones de trabajo para poder ejercer una profesión determinada.

Si bien es cierto, aunado a los cambios económicos, políticos, culturales y educativos por los que atraviesa la sociedad mexicana demandan competencias para la vida laboral, esto es competencias laborales así como profesionales, en realidad se piensa que estas no se consiguen, pues se nos ha mostrado que la escuela nos brinda la teoría de lo que debería ser la labor de un pedagogo, sin embargo en la práctica nos demuestra que las demandas en el ámbito laboral son diversas, por lo que podemos presuponer que no existe una conexión entre lo que se aprende en la escuela y la vida laboral, con ello no se pretende cuestionar a las universidades por la forma de enseñanza que proporcionan, puesto que ese no es el objetivo de la presente investigación, sin embargo, con base en el análisis el perfil de egreso y la malla curricular que nos brinda la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 098 Oriente se puede verificar que la universidad favorece de alguna manera la inserción del pedagogo en la docencia y no en las empresas.

La Universidad es la que nos debería brindar las herramientas y los conocimientos necesarios para el desarrollo laboral de los alumnos de la carrera de pedagogía en el mundo laboral de las empresas, pero las políticas educativas se ven reflejadas en la malla curricular la cual nos muestra el rumbo que toma el perfil de egreso de un estudiante de la licenciatura en Pedagogía.

A la par la sociedad de igual manera demanda que toda persona que quiera obtener un trabajo cuente con las suficientes competencias para poder desarrollar en las empresas las tareas que le sean designadas; entendiendo por competencia, según S. Pereda que son “el conjunto de comportamientos observables que facilitan el desarrollo eficaz de una determinada actividad laboral y que éstas deben de contar con ciertos elementos como: el saber, el saber hacer, el hacer, el saber estar, y, el querer hacer”¹², así como también tomar en cuenta que una persona debe de contar con competencias profesionales las cuales “engloban no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, transmisión de información, etc. Considerados necesarios para el desempeño”¹³, con esto nos damos cuenta que si bien tenemos la información necesaria para saber cuáles son las competencias que necesitamos en la vida laboral, la Universidad Pedagógica Nacional Unidad 098, no ha podido desarrollar

¹² Imbernón Francisco. La educación el siglo XXI. Los retos del futuro inmediato

¹³ Díaz Barriga Frida y Marco Antonio Rigo ,Formación docente y educación basada en competencias.. Pp. 96

competencias profesionales que nos den la oportunidad de ser parte del mundo laboral de diversas empresas como pedagogos.

Lo anteriormente mencionado lo podemos afirmar con base en el análisis cualitativo que se realizó a la malla curricular que ofrece la licenciatura de pedagogía de la Universidad Pedagógica Nacional (ANEXO 1), así como la tira de materias que nos proporcionó la unidad 098 de la Universidad Pedagógica Nacional (ANEXO 2) de la cual soy egresada.

Los referentes teóricos que orientan este análisis curricular giran en torno a los trabajos de Hilda Taba, Margarita Pansza y Ángel Díaz Barriga de quienes retomaremos en primera instancia la definición de currículum.

Por su parte Hilda Taba nos dice que el currículum es “un plan para el aprendizaje; por consiguiente todo lo que se conozca sobre el proceso del aprendizaje y el desarrollo del individuo tiene aplicación al elaborarlo”¹⁴

Margarita Pansza retoma el concepto de currículo “como los contenidos de la enseñanza, en este sentido, se trata de una lista de materias, asignaturas o temas que delimitan el contenido de la enseñanza y del aprendizaje en las instituciones escolares. (Briggs)”¹⁵

Ángel Díaz Barriga nos dice que “el vocablo *currículo* adquiere una característica que lo asemeja a otros contruidos en la teoría educativa del siglo XX: evaluación y planificación, que sólo adquieren precisión a través

¹⁴ Taba Hilda, Elaboración del currículum editorial tokel S.A., Buenos Aires 1974, pág. 25

¹⁵ Pansza Margarita, Pedagogía Y Curriculum ED. GERNIKA 2005 Pág. 15

de adjetivos: aprendizaje, docentes, investigadores, programas, instituciones y sistema, en el caso de la evaluación, y planeación del curso, del trabajo institucional o del sistema educativo. De igual forma se refieren a formas metodológicas con expresiones adjetivas; evaluación sistémica, formativa, sumativa, o bien, planificación estratégica, técnica, por objetivos. Todo ello también existe en el ámbito de lo curricular: la perspectiva tradicionalista, la crítica, la integral.”¹⁶

Estas definiciones nos dirigen a describir al curriculum como una propuesta de aprendizaje que queda plasmado en los planes de estudio y en los programas que componen a esos planes de estudio.

Con estas definiciones podremos decir que “todos los currículos, no importa cuales fueren sus estructuras particulares, se componen de ciertos elementos. Generalmente se parte de una determinación de metas y objetivos específicos, lo que indica algún tipo de selección y organización del contenido, y destaca ciertos modelos de aprendizaje y enseñanza, sea por exigencia de los objetivos o de la organización de los contenidos. Finalmente, incluye un programa de evaluación de los resultados. Los currículos difieren entre sí de acuerdo con la intención que se imprime a cada uno de estos elementos.”¹⁷

¹⁶ Díaz Barriga, Á. (2003). Currículum. Tensiones conceptuales y prácticas. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 5 (2). Consultado el día 14 de enero de 2019 en: <http://redie.uabc.mx/vol5no2/contenido-diazbarriga.html>

¹⁷ Taba Hilda, Elaboración del currículo editorial tokel S.A., Buenos Aires 1974, pag. 24

Ya que lo que notamos de manera general, es que todas las asignaturas de la malla curricular tienen un enfoque educativo formal, y que ninguna de las asignaturas nos ofrecen competencias profesionales para poder ejercer como capacitadores, o responsables del área de recursos humanos de una empresa; si bien, hay asignaturas en el séptimo y octavo semestre de la licenciatura en donde nos podrían dar asignaturas con un enfoque empresarial, sólo nos dirigieron algunos sobre organización y gestión, pero de institución educativas, otras de desarrollo organizacional enfocadas en organización educativas.

Entonces me pregunto, ¿el pedagogo podrá ser parte del equipo de trabajo de una empresa? ó ¿los conocimientos adquiridos en la Universidad Pedagógica Nacional Unidad 098 son aplicables a una empresa? ¿En qué asignaturas nos hablan de las funciones que un pedagogo puede hacer en una empresa?; ya que “los requisitos actuales de la formación de profesional universitaria y de los dispositivos de la certificación de los estudios surgen de un contexto de mayor interrelación económica, cultural y educativa entre los países; surgen al mismo tiempo, debido a la transformación de los procesos productivos y de servicios y de las relaciones del mundo del trabajo en el mundo”¹⁸

La mejor prueba de lo antes dicho es la falta de apertura al pedagogo en el mundo de las empresas, pues aunque la labor del pedagogo está dirigida a

¹⁸ Orozco Fuentes Bertha. De los profesionales a la formación en competencias: giros conceptuales en la noción de la formación universitaria. Pág. 106

la educación, también está no solo se encuentra en las aulas de la escuela; ya que el pedagogo también funge como jefe del área pedagógica, el cual coordina, supervisa, acompaña la labor de los docentes, sino que está en todas partes; cuando exista una problemática educativa; ya que “una necesidad actual del pedagogo es el poder desenvolverse con bases institucionales en el ámbito de las empresas,”¹⁹ sean o no educativas. La aportación de un pedagogo dentro de una empresa va desde el “diseño de recursos pedagógicos, el diseño, ejecución y evaluación de proyectos educativos de intervención y el uso de aplicaciones y metodologías didácticas destinadas a diferentes destinatarios y modalidades”²⁰, así como responder “a los objetivos de las instituciones o empresas en las que se desempeñe, respaldado por un adecuado manejo de conocimientos en políticas educativas en el ámbito laboral, administración e investigación”²¹

El universo educativo es mucho más complejo abarcando el conjunto total de hechos, sucesos, fenómenos o efectos educativos -formativos y o instructivos-, y, por extensión, al conjunto de situaciones, medios, ámbitos, relaciones, procesos, agentes y factores susceptibles de generarlos.”²²

¹⁹ Orozco Fuentes Bertha. De los profesionales a la formación en competencias: giros conceptuales en la noción de la formación universitaria. Pág. 106

²⁰ Sánchez Zamudio María del Carmen. Demanda social del campo laboral del Pedagogo y competencias profesionales. Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa. Julio-diciembre 2015. Pág. 18

²¹ Sánchez Zamudio María del Carmen. Demanda social del campo laboral del Pedagogo. Pág. 18

²² Paoli, 1996. Hacia una concepción de educación integral. Tesis. Para optar el grado de Dr. En sociología. Marcelino Martínez Nolasco. Pág. 189.

Con base en lo mencionado anteriormente podemos decir que, el pedagogo en el área de capacitación puede ofrecer herramientas y estrategias didácticas, así como nuevas formas de apoyo en el ambiente laboral; considerando que la capacitación es una forma de educación. “El reto que presenta la formación en las empresas para la pedagogía es innegable. La consideración del estilo de aprendizaje de adulto y las implicaciones cognitivas que tiene el aprender a utilizar las estrategias adecuadas para el análisis y solución de los problemas que, con carácter contextual e interactivo se le presentan al trabajador, abre una nueva perspectiva en la reflexión sobre la problemática de la formación en el contexto del mundo de trabajo”²³, todo esto implementado en lo que es la formación de formadores.

Por lo que las capacitaciones o actualizaciones a nivel de las empresas, es el punto de partida para la presente investigación. Y dentro de esta de igual manera se pretenden alcanzar los siguientes Objetivos:

- Analizar el trabajo que desempeña el licenciado en pedagogía en la empresa Liconsa S.A. a partir de la observación participante durante el periodo destinado al servicio social.
- Identificar el sentido que se le da a la formación del licenciado en pedagogía en la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 098

²³ Covarrubias Flores, Ana victoria, Lic. En Pedagogía por a ENSJ, “tiempos de globalización: la importancia de la pedagogía para las empresas”, La tarea. Octubre 2010.

Oriente, a partir del análisis de la malla curricular que sustenta su formación inicial.

- Indagar las funciones que desempeña el licenciado en pedagogía en el ámbito empresarial, LICONSA, como creador de cursos de capacitación, y capacitador de capacitadores.
- Reconocer los momentos de intervención del licenciado en pedagogía, en la empresa LICONSA, a través de la observación participativa.

Llevándose a cabo la presente investigación en las instalaciones de LICONSA en el área de capacitación, la cual es una empresa de participación estatal mayoritaria que industrializa y distribuye leche, a un precio accesible, en apoyos de la alimentación y nutrición de familias en condiciones de pobreza. Se realizó dicho estudio en el periodo en que se realizó el servicio social considerado de seis meses comprendido del 18 de noviembre de 2009 al 18 de mayo de 2010.

Para realizar dicha práctica se utilizó la guía de observación la cual “es un instrumento que se basa en una lista de indicadores que pueden redactarse ya sea como afirmaciones o bien como preguntas, que orienten el trabajo de indagación, señalando los aspectos que son relevantes”²⁴, así como también la observación participativa la cual tiene como principal propósito que “el investigador se involucra dentro de los procesos de quienes

²⁴ Córdova Villalobos José Ángel. Las estrategias y los instrumentos de evaluación desde el enfoque formativo. Secretaría de Educación Pública. Página 21

observa, y éste es plenamente aceptado, por lo tanto, se estima que lo observado no se ve afectado por la acción del observador. Padua (1987).”²⁵

Y a través de estos instrumentos poder mirar, investigar e identificar; como los capacitadores impartían los cursos de capacitación, cuáles eran las áreas de oportunidad para el trabajo de un pedagogo, ya que si bien éste no es el experto en los temas que se dan en una capacitación, si es la persona que puede apoyar en la creación de planeaciones para el desarrollo de un curso.

²⁵ Campos y Covarrubias Guillermo, Nallely Emma Lule Martínez La observación, un método para el estudio de la realidad. Revista Xihmai VII (13), 45-60, Enero-junio de 2012.
[file:///C:/Users/Personal/Downloads/Dialnet-LaObservacionUnMetodoParaElEstudioDeLaRealidad-3979972%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Personal/Downloads/Dialnet-LaObservacionUnMetodoParaElEstudioDeLaRealidad-3979972%20(1).pdf) pág. 9

Capítulo 1

1. Contexto de la capacitación en México.

1.1 Globalización.

En un mundo que tiene que responder a una economía globalizada, que exige personas competentes laboralmente, es conveniente en primera instancia tener claro lo que es la globalización, así como cuales son los efectos que implica para a la sociedad, no solo en el ámbito económico, sino también en el social, el cultural y, el que compete a la presente investigación, el educativo.

Es muy importante mencionar que existen diferentes definiciones de globalización y que cada autor la define de acuerdo a su ámbito de estudio, para este trabajo tomaremos en cuenta dos conceptos, uno que nos proporciona Gôran Therborn, donde después de haber realizado el análisis a distintos discursos sobre la globalización él intenta identificar los factores comunes entre cada una ellas, y conceptualiza a la globalización de la siguiente manera: “se trata de tendencias hacia el alcance mundial, impacto o interconexiones de los fenómenos sociales o hacia una conciencia mundial entre los actores sociales. Entendida de esta manera, es capaz de abarcar un gran número de aspectos de la vida social (es decir, referirse a una pluralidad de procesos sociales), y dentro de cada uno de

ellos puede variar en extensión de actuar al tenor de dinámicas diferentes, el autor prefiere hablar del referido termino en plural: globalizaciones”²⁶ ya que la sociedad está en constantes actualizaciones y que todo gira en torno a estas, me refiero al hablar del impacto que tienen las nuevas tecnologías, y a su vez como influyen a en las forma de comunicación e intercambio globales, porque existen diversos procesos; tecnológicos, políticos, sociales etcétera que se ven interpelados por el intercambio entre los diversos países.

El segundo concepto que tomaremos en cuenta es el de Joseph Stiglitz que nos dice: “La globalización en sí misma no es ni buena ni mala. Depende de quién la dirija y controle: la globalización puede provocar graves daños o traer grandes beneficios. La globalización consiste, básicamente, en la integración más estrecha de los países y pueblos del mundo, provocada por la reducción de los costos del transporte y la comunicación, y el desmantelamiento de barreras artificiales a los flujos de bienes, servicios, tecnología, conocimientos –en menor grado–, y personas a través de las fronteras”²⁷.

Con estos conceptos entonces podemos decir que la sociedad responde a los parámetros que se han impuesto; tanto para la economía, como en el tipo de persona que se espera ingrese al mundo laboral, pues “cuando se

²⁶ *Serna de la Garza José María, Impacto e implicaciones constitucionales de la globalización en el sistema jurídico mexicano. .pag.49* Therborn, Göran, “Globalizations, Dimensions, Historical Waves, Regional Effects, Normative Governance”, *International Sociology*, vol. 15, núm. 2, junio 2000, pp. 151-153.

²⁷ Moreno Cruz Maricela, La globalización: su concepto e impacto en los sistemas jurídicos.

afirma que se está viviendo en un época de globalización, las discusiones acerca del significado de esta afirmación y de sus alcances no se hacen esperar”²⁸, en principio por la diversidad de concepciones que la sociedad tiene de ella, sin darse cuenta que la misma sociedad es la que va marcado la pauta para su creación.

De igual manera hablar de globalización en el ámbito educativo para acceder a un empleo, es hablar de una la sociedad del conocimiento, lo que es “fabricar conocimientos, como se fabrican automóviles se produce leche, o se editan periódicos. Podemos decir que la ciencia se aplica reflexivamente a sí misma, la producción científica se vuelve ella misma producción científica, y por lo tanto rutinaria, constante y sistemática. Una actividad a la que se dedican cada vez más recursos en tiempo, dinero y mano de obra ya no es investigación artesanalmente sino industrialmente”²⁹, ello nos lleva a entender aún más, y de mejor manera el por qué la empresa necesita personal con los conocimientos, actitudes, procedimientos que les permitan ser adaptables a los cambios, todo lo anterior es necesario para poder realizar ciertas actividades por lo que “se trata de una afirmación repetida hoy por los más acreditados organismos internacionales, como el Banco Mundial: hoy la mayoría de las economías tecnológicamente avanzadas son ciertamente economías basadas en el conocimiento. Y viceversa, el conocimiento es la llave del desarrollo – el

²⁸ Zambrano Barrero, Carlos Alberto. Globalización en el aula de clases. Una experiencia de aula.

²⁹ Lamo de Espinosa, Emilio. La sociedad del conocimiento el orden del cambio. Pág. 6
<http://www.uca.edu.sv/facultad/chn/c1170/lamo1.htm>

conocimiento es desarrollo”³⁰ y con ello para que este conocimiento sea aún más redituable para la empresa, es necesario que sea un aprendizaje situado; entendiendo que el “conocimiento es situado, porque es parte y producto de la actividad, el contexto y la cultura en que se desarrolla y utiliza.”³¹ y este a su vez busca que todo aprendizaje sea significativo para el sujeto; entendiendo por aprendizaje significativo aquellas “nuevas ideas e informaciones pueden ser aprendidas y retenidas en la medida en que conceptos relevantes o adecuados”³² es en este momento en el que tiene lugar el pedagogo en las empresas; ya que si bien no puede ser un experto en todas las materias, si puede brindar o se pueden tener las herramientas, así como recursos y estrategias, que faciliten la trasmisión y adquisición del conocimiento por parte de los capacitadores a los usuarios, obreros y/o trabajadores.

La globalización, por ser un hecho histórico y un proceso social, no es un fenómeno que sea considerado nuevo, sin embargo como saber ¿cuándo comenzó?, “Scholte (2000) sostiene que la globalización no tiene origen, en el sentido de un punto exacto de partida. En la medida que la define a partir de las relaciones supraterritoriales, entonces la cronología mostrará

³⁰ Lamo de Espinosa, Emilio. La sociedad del conocimiento el orden del cambio. Pág.9
<http://www.uca.edu.sv/facultad/chn/c1170/lamo1.htm>

³¹ FRIDA DIAZ BARRIGA ARCEO: ENSEÑANZA SITUADA: vinculo entre la escuela y la vida McGraw-Hill Interamericana 2006. Pag. 19

³² LA TEORÍA DE AUSUBEL Universidad Pública de Navarra <http://cmapserver.unavarra.es> consultado el 28 de agosto de 2012

dimensiones antiguas y contemporáneas”³³, sin embargo podemos decir que el origen de lo que conocemos como globalización está en la Revolución Científica, la cual tiene su origen con la creación de la máquina de vapor, y con ello también al mismo tiempo, tiene su origen el termino de *sociedad del conocimiento*, más en específico podemos decir que “tan pronto se descubre la técnica, esta se aplica a las artes industriales y a la producción, mecanizando instrumentos y procesos, cuyo origen podemos dotarlo en 1776, fecha de la máquina de vapor de Watt (pero también de las riqueza de las naciones de Adam Smith). Es la invasión de la tecnología sustentada en la máquina que sustituye al musculo..... Y con ello comienza la revolución de la productividad, que se potenciará con la segunda revolución industrial, cuando el conocimiento se aplica a mecanizar el trabajo mismo, los modos de organización del trabajo: es el taylorismo (1881) y el fordismo, que da lugar a la revolución de la productividad”³⁴; por lo que la educación entra a ser un factor determinante para la adquisición de un empleo, y con ello a un incremento en la economía, es por ello que se comienza a hablar de una sociedad del conocimiento, pues entre más conocimiento tengas acerca de la forma de manejo de estas máquinas más estas capacitado para estar dentro del equipo de trabajo de cualquier tipo de empresa, y con ello podrán ser

³³ Parodi, Carlos. La insignia. Perú, octubre del 2005, capítulo I de Globalización. “¿de qué y para qué? Lecciones de historia. Ed. Universidad del Pacífico, lima (Perú); 2005

³⁴ Lamo de Espinosa, Emilio. La sociedad del conocimiento el orden del cambio. Pág. 5
<http://www.uca.edu.sv/facultad/chn/c1170/lamo1.htm>

menos las pérdidas que la empresa llegue a tener, por lo que las capacitaciones se vuelven muy importantes, en esta sociedad.

Con ello entonces podemos hablar de una globalización tecnológica, la cual hace referencia, como bien lo dice la palabra, al desarrollo de nuevas tecnologías, así como también se entiende que “es una transferencia o donación de tecnologías o de cooperación a través de instituciones y científicos de diversos países...las cuales, el más claro ejemplo de ésta o el más en boga es sin duda el Internet... Este invento está ahora más lejos de los propósitos por los cuales fue creado y está más cerca de unir al planeta con fines por ejemplo, comerciales y ya no militares. Ahora la gente ya no pide un teléfono o dirección como antes, si no pide tu dirección de correo electrónico o en ingles tu e-mail, o vive con el .com, .org, .gob, .gov., net el html o http, etc. en la cabeza.”³⁵

Por lo que en directa conexión con los cambios económicos y tecnológicos, a ellos se liga “la principal herramienta de desarrollo del hombre es la cultura: el conjunto de pensamientos, acciones, normas y productos compartidos por un grupo, en torno al cual se construye una historia común y una identidad particular. Observar la sociedad humana

³⁵ Mtro. Arroyo C., José, UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO, Campus Chetumal, Seminario de globalización. “LA GLOBALIZACION DE LA TECNOLOGIA”, diciembre de 1999

desde este criterio tiene múltiples consecuencias, cualquiera sea el contexto que encuadre esta observación”³⁶

Todos los conceptos mencionados anteriormente nos dirigen la mirada hacia el desarrollo tanto de nuevas tecnologías como de formas de comunicación con otras personas, y consideran las afectaciones que ocasionan a los sectores de la sociedad.

Podríamos profundizar en los aspectos que ha causado la globalización, tanto en el aspecto tecnológico como en el económico, mas sin embargo, nos enfocaremos en el sector educativo, pues es lo que compete al presente trabajo, y a raíz de él resaltaron de igual forma la influencia que ha causado en los demás sectores de la sociedad.

Con esto podemos decir que “es patente que la educación se le reconoce al fin su valor tanto económico como el que ya posee el propio conocimiento, así como de los mecanismos activadores y diseminadores de ella. Por lo tanto a las instituciones educativas se les exige nuevas demandas de eficacia y responsabilidad. No podemos desligar tal fenómeno de expansión del factor tecnología por qué la capacidad de aprovechamiento y de desarrollo tecnológico de un país depende estrechamente de la formación de sus recursos humanos”³⁷, es por esta razón que la sociedad demanda una mejor educación, y con ella que el licenciado en pedagogía

³⁶ Marmone, Maria del Carmen, didáctica e identidades culturales, Edit. La Crujia ediciones, cap. II sociedad, cultura y conocimiento. Pág. 76

³⁷ Soler Díaz, María Antonieta, “prospectiva de la educación en México, colegios universitarios de México división de estudios superiores, sincronía, otoño, 2000.

pueda contar con las competencias profesionales necesarias para poder realizar una diversidad de actividades, pero ¿quién es el que tiene que apoyar al sujeto a desarrollar estas competencias profesionales?, la respuesta a esta cuestión, puede que no sea de mucho agrado, pero principalmente quien debe de apoyar es la universidad, ya que esta es la que debe brindar los cimientos necesarios para la adquisición de estas competencias profesionales que la sociedad demanda.

Es por ello que la importancia de la adquisición de conocimientos en la educación formal específicamente en la universidad, es necesaria para la adquisición de conocimientos, sin embargo se considera que no se le toma la suficiente importancia al saber hacer, al desarrollo de destrezas y habilidades que se necesitan para insertarse en el ámbito laboral de las empresas; lo cual hará que en esta tesina nos enfoquemos en los conocimientos proporcionados a los pedagogos. Ya que como se mencionó en un principio la curricula que nos ofreció la licenciatura en pedagogía en la Universidad Pedagógica Nacional Unidad 098, todas las asignaturas están enfocadas para la adquisición de conocimientos en las áreas educativas.

Entendemos que la Universidad Pedagógica Nacional, diseña los currículos de acuerdo a fines y principios que las licenciaturas necesitan ofrecer a sus alumnos; por lo que podemos decir que el “currículo como disciplina se asume con rasgos inter o pluridisciplinarios, en donde cada rasgo

disciplinario, al mismo tiempo que enriquece la comprensión de un aspecto curricular y le permite construir conceptualizaciones, lo tensa hacia los saberes específicos del enfoque asumido (sea constructivista, epistémico, posestructuralista, económico-social o didáctico). Cada grupo de autores necesariamente traduce su perspectiva intelectual, así como sus intereses cognitivos y político-académicos a su construcción y propuesta curricular.”³⁸ Es por ello que las decisiones tomadas en el diseño curricular tienen que contribuir a que el estudiante egrese siendo un profesional con ciertas competencias que le permitan ingresar al mercado laboral.

Ya que si los sujetos no cuentan con las competencias laborales necesarias para poder crecer profesionalmente, nos lleva a una de las situaciones que más nos preocupa a la sociedad en general, y que viene a raíz de esta globalización, que es la falta de empleo; ya que en la “actualidad, por primera vez el trabajo humano, está siendo paulatino y sistemáticamente eliminado del proceso de producción”³⁹, las nuevas tecnologías comienzan a permear en la producción del trabajo, al que anteriormente le correspondía a la mano humana.

Por lo que la nueva generación de tecnología está supliendo, en el trabajo al ser humano, ya que la falta de competencias profesionales afecta el

³⁸ Díaz-Barriga Ángel CURRÍCULO, ESCUELAS DE PENSAMIENTO Y SU EXPRESIÓN EN LA TENSIÓN ENTRE SABERES CONCEPTUALES Y PRÁCTICOS1 Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), México

³⁹ Rifkin Jeremy. El fin del trabajo, Barcelona, Paidós, 1996. Cap. 1, Globalización de la economía social. Pág. 24

reemplazo del personal humano, es por ello que decimos que “la educación es un elemento crucial para sacarle provecho a la globalización o por lo menos no verse afectada por ella, sin embargo son necesarios nuevos sistemas educativos flexibles y adaptables a los múltiples cambios que se suscitan, y a un ritmo tan acelerado para promover el desarrollo cuantitativo y cualitativo de la educación”⁴⁰ pues este tipo de crecimiento es el que le conviene a las empresas, para así obtener los mejores resultados.

Por lo que es evidente que las “demandas de adaptación del sistema educativo, las necesidades sociales y económicas de un país constituyen hoy el reto fundamental de las políticas educativas”⁴¹, para la incorporación al trabajo, pues la educación formal y las competencias profesionales adquiridas en ella se han convertido en uno de los criterios principales, si no es que el más importante para la selección y promoción en el mercado laboral, todo esto gracias a que hay que cubrir con ciertas expectativas globales, es por esto que no podemos dejar de lado el impacto que ha causado la globalización, por su paso en el sistemas educativo, pues con ello afecta a todos los otros sectores de la sociedad.

⁴⁰ Soler Díaz, María Antonieta “prospectiva de la educación en México, colegios universitarios de México división de estudios superiores, sincronía, otoño, 2000.

⁴¹ Covarrubias Flores, Ana victoria, Lic. En Pedagogía por a ENSJ, “tiempos de globalización: la importancia de la pedagogía para las empresas”, La tarea. Octubre 2010

1.2 La Capacitación en México

1.2.1 Antecedentes

En México existe todo un marco legal que regula las actividades involucradas con la capacitación, pero para poder revisar estas normatividades es necesario primero dar un breve recorrido por los antecedentes históricos que marcaron la pauta de lo que hoy llamamos y conocemos como capacitación.

“En las sociedades antiguas no existía ni se concebía un proceso formal de enseñanza para el trabajo, ya que el conocimiento se trasmitía de manera directa; los más experimentados enseñaban todo lo necesario para desempeñar un oficio, a quienes, a través de un tiempo de aprendizaje, podían hacerse responsables del trabajo.”⁴²

En la misma línea histórica dentro del contexto de la organización social, económica y religiosa de los aztecas, encontramos que ya “existía una educación para el trabajo en el *Tepochacalli* y el *Calmecac*, comúnmente conocidos como el centro de entretenimiento o aprendizaje de los jóvenes de la ciudad de las artes militares, la religión y la disciplina, y que también desempeñaron el papel de capacitar o adiestrar a los jóvenes en el trabajo”⁴³.

⁴² Reynoso Castillo, Carlos. “Notas sobre la capacitación en México”. Revista latinoamericana de desarrollo social, Núm. 5, julio- diciembre de 2007, pp. 165-190. Pago. 168

⁴³ Reynoso Castillo. “Notas sobre la capacitación en México”. Pago. 168

Después se “traslada a México en el sistema colonial de aprendices, quienes bajo la guía y supervisión de un maestro, y propietario de las herramientas y de la materia prima, tenían la oportunidad de aprender un oficio, recibiendo como única paga, comida y alojamiento. Una vez que los aprendices adquirían los conocimientos necesarios ascendía a oficiales y recibían una paga por su trabajo.”⁴⁴, por lo que podemos notar que ya se comienza a ver a la enseñanza como un instrumento que nos auxilia al progreso de las actividades laborales.

La industrialización y el desarrollo en México no evolucionaron tan rápidamente como en otras partes del mundo. El sistema de aprendices tuvo vigencia durante bastante tiempo, pero este proceso, paulatinamente dejó de ser suficiente así como satisfactorio para las necesidades que iba requiriendo el país.

Por lo que “ya hacia 1800 existían artesanos jornalistas que tenían la capacidad de emplear a otros artesanos que a su vez tenían bajo sus órdenes a aprendices; luego de cumplirse con un cierto periodo de aprendizaje se convertían en maestros artesanos”⁴⁵.

A partir de entonces la capacitación para el trabajo toma otro sentido para la ciudad, convirtiéndose en algo más formal y complejo.

⁴⁴ Reynoso Castillo. “Notas sobre la capacitación en México”. pág. 168

⁴⁵ Reynoso Castillo. “Notas sobre la capacitación en México”. pág. 168

Desde entonces se suscitan eventos, que gracias a su contenido, conocemos como lo que es la capacitación en nuestros tiempos.

Ya que más tarde en septiembre de 1977 la Capacitación y Adiestramiento en México como la conocemos, fue expresada por el presidente López Portillo en su primer informe de Gobierno. De ahí:

En 1978 en el artículo 123 se establece la obligatoriedad de dar capacitación y adiestramiento a los trabajadores.

Para el 28 de abril del mismo año se publican las reformas a la Ley Federal del Trabajo, y el 8 de mayo se presentan las bases para la designación de representantes de organizaciones de trabajadores y patrones ante el consejo consultivo del empleo.

En junio se publica el reglamento de la Unidad Coordinadora del Empleo, la Capacitación y el Adiestramiento UCECA.

En 1983 desaparece la UCECA, quedando todas sus atribuciones a cargo de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, misma que las encomendó a su Dirección General de Capacitación y Productividad DICAPRO, para su implantación.

Después de estos eventos queda asentado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que como parte de las obligaciones de toda empresa hacia sus trabajadores, es necesaria una capacitación, para que los trabajadores conozcan y puedan desarrollar de mejor manera su labor dentro de la empresa.

Esto nos lleva a entender que “las acciones de capacitación están dirigidas al mejoramiento de la calidad de los recursos humanos, y buscan desarrollar habilidades, incrementar conocimientos, cambiar actitudes y desarrollar al individuo. El objetivo general es generar procesos de cambio para cumplir las metas de la organización”⁴⁶, por lo que hay que entender que la capacitación por definición es “un proceso educacional a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, mediante las cual personas aprenden conocimientos, aptitudes y habilidades en función de objetivos definidos. En el sentido utilizado en la administración, la capacitación implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea, ya sea compleja o simple”⁴⁷, de igual forma la capacitación es “una de las herramientas que permite obtener y valorar resultados en la administración de recursos humanos de una empresa, es la capacidad impartida de manera adecuada, la capacitación de personal genera resultados gratamente positivos para todas las parte involucradas en los procesos productivos diarios de una empresa”⁴⁸, todo esto para poder llegar a un producto final que será una remuneración económica, en otras palabras a las empresas les interesa; entre más capital humano tengan mayores beneficios serán los que se obtendrán, puesto que como se dijo en “una Resolución (5 de junio de 1989) del Consejo de las comunidades Europeas sobre la formación

⁴⁶ Vázquez Goratachea, Enrique. Gestión y estrategia/N°11-12 numero doble/Enero- diciembre, 1997/UNAM-A, “propuesta de instauración de un sistema de capacitación al interior de las empresas en México.

⁴⁷ *Ibidem*

⁴⁸ Ing. Mercado, Gabriela. Transformación para el trabajo, CECATI. “la capacitación en México”, enero 2011.

permanente (referida al mundo laboral), Resolución que cumple ya más de diez años, señalo como función de la formación continua la adaptación del contenido de los puestos de trabajo, lo cual lleva implícito la promoción de los trabajadores de las empresas y la capacidad de prevenir las nuevas dificultades que generan los cambios”⁴⁹; todo esto también se puede ver reflejado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los cuales se abarcaran en el siguiente capítulo.

1.3 Marco legal de la capacitación en México.

1.3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En México existe todo un marco legal que regula las actividades de la sociedad, pero en este capítulo se analizarán las que están involucradas en la capacitación, por lo que se hará referencia a La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, analizando la importancia de la capacitación en sus diferentes apartados.

Así como también se analizará la Teoría Integral del Derecho del Trabajo y de la previsión social, mejor conocida como la ley Federal de Trabajo, misma que está fundada en el artículo 123 de nuestra Constitución Política, cuyo contenido identifica el derecho del trabajo con el derecho social. El cual textualmente nos dice que: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y

⁴⁹ Sánchez Valle Ignacio, Contextos Epistemológicos actuales para la pedagogía laboral, Revista Complutense de Educación, 1999, vol. 10, n° 1:105-125, pág. 111

la organización social de trabajo, conforme a la ley.”⁵⁰ ¿Pero esto que tiene que ver con los objetivos de la presente investigación?

Pues tiene mucho que ver, puesto que nos dice en sus enunciados generales que se otorga a los trabajadores los derechos a los cuales son acreedores por su trabajo, así como también las contraprestaciones que los patrones tienen la obligación de dar. Para nuestro interés constituye una importante novedad la reforma constitucional del artículo 123 en su fracción XIII, en la que nos habla acerca de las obligaciones de las empresas, a capacitar y adiestrar a sus trabajadores, el cual es el punto de interés de esta investigación, demostrar que el papel que un pedagogo puede desempeñar en el campo laboral va más allá de estar en un aula institucional escolar, pues si bien la pedagogía está enfocada en la educación, la capacitación es parte de ella y esta se desarrolla en una empresa, por lo que el pedagogo puede aplicar sus conocimientos, y puede ser un agente importante en las empresas.

La capacitación de los trabajadores como obligación de las empresas está fundamentada en esta fracción de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la cual dice: “Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.

⁵⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última reforma DOF-29-07-2010.

La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación”⁵¹; y estos sistemas, métodos y procedimientos bien pueden ser facilitados por un pedagogo, pero se está consciente de que él no tiene los conocimientos necesarios de todas las disciplinas y/o áreas laborales, en el caso del presente trabajo hablaremos de la empresa LICONSA, que fue donde se realizó la presente investigación,- por ejemplo el pedagogo no cuenta con los conocimientos necesarios de una empresa de procesamiento de leche, un ingeniero en la materia claro que cuenta con ellos, muchas veces estos ingenieros cuentan con las competencias profesionales y laborales que necesitan para desarrollar su labor dentro de la empresa, cuando se trata de transmitir sus conocimientos a otras personas en la mayoría de los casos no cuentan con la capacidad de compartir de una manera práctica y didáctica su conocimiento y que ello resulte atractiva y cómoda para las personas que ingresan a trabajar a la empresa, por lo que resulta necesario enseñarle cómo se realiza una planeación, así como el uso de estrategias y recursos didácticos para desarrollar de una manera significativa el curso, los cuales un pedagogo le puede brindar; ya que el conocimiento tiene que ser significativo y el pedagogo puede brindar esas herramientas al experto en la materia de tratamiento de leche.

⁵¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última reforma DOF-29-07-2010.

1.3.2 Ley Federal del Trabajo

Los artículos que se retoman de esta ley permiten analizar las funciones que un pedagogo puede desarrollar dentro del equipo de trabajo de una empresa, los cuales se sustentan en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Algunos de estos artículos se retomarán de manera textual, ya que es la mejor manera de poder asimilar lo que la ley espera de las empresas, y con ello identificar cual es la función que el pedagogo puede desarrollar dentro de ellas.

Iniciaremos revisando el Art. 123 que dice “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”⁵².

En su fracción XIII- dice que: “Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación”⁵³. Si bien esto se realiza en las empresas es importante observar la praxis de este artículo, pues con ello se analizará que tan conveniente es la inserción del pedagogo en la planeación de las capacitaciones que se impartan en las empresas.

⁵² Título sexto. Del trabajo y de la revisión social. Orden jurídico.gob.mx/constitución/articulo123.pdf. pag. 1

⁵³ Título sexto. jurídico.gob.mx/constitución/articulo123.pdf. Pag. 4

Tomaremos en cuenta también el Art. 153 Capítulo III Bis De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores A.- Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores, esto según la Ley federal del Trabajo.

Nos damos cuenta desde lo plasmado en un documento que nos regula como sociedad lo que se busca en una empresa es un incremento en su economía y es por ello que al trabajador se le ve como una inversión, pues entre más capacitado el personal, menos serán las pérdidas que el trabajador pueda generar por lo que a su vez mayores ingresos para la empresa; es donde el pedagogo debe de demostrar que cuenta con lo elementos necesarios para poder impartir un curso de capacitación o por lo menos para que este sea lo más comprensible posible.

Art. 153 - C que dice que: El adiestramiento tendrá por objeto:
I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información, para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas.

III. Incrementar la productividad; y IV. En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.

En pocas palabras al trabajador se le ve como capital humano (“muchas veces se utiliza el término de capital humano para dar cuenta de los recursos humanos que tiene una empresa, de sus competencias conjugadas que derivan en una mejora general en la producción. De alguna manera puede decirse que el concepto de capital humano remite al viejo concepto del trabajo como factor productivo, poniendo esta vez el énfasis en la formación de ese factor productivo.”)⁵⁴. Como ya se mencionó anteriormente, se considera que en la mayoría de los casos cuando existe una capacitación de por medio, existe un menor gasto por lo tanto mayores son las ganancias para la empresa si un trabajador está capacitado para realizar las tareas que le encomiendan, o la resolución de problemas, una de las habilidades que el pedagogo debe tener, es la facilidad de crear herramientas didácticas para que el aprendizaje sea significativo, y así generar ganancias y desarrollo profesional y laboral.

Es por ello como lo menciona el apartado C: Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (Constitución Política de los Estados Unidos

⁵⁴ Capital Humano. Definiciones MX15/10/2013. <https://definicion.mx/capital-humano>. Consultado 14/11/2020

Mexicanos) todo ello se puede llevar a cabo teniendo en cuenta lo que nos dice también el apartado F del presente artículo:

La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

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

Para dar cumplimiento con lo anterior también debemos de tener en cuenta que la capacitación se le debe de dar al trabajador en el tiempo que lo requiera, pero así como el trabajador tiene derecho a recibir capacitación de igual manera está obligado a cumplir con ciertas condiciones, las cuales están redactadas en el apartado H que nos dice que los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

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

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

III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos)

Ya que para que el capacitador pueda dar un buen curso también tiene que haber una corresponsabilidad por parte de los trabajadores.

En el Artículo 153-I dice que en cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos).

En este artículo es donde más se puede notar la presencia del pedagogo en el ámbito de las empresas; ya que él puede crear planes y programas, recursos y estrategias didácticas, también puede formar parte de una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, pues al tener los conocimientos puede vigilar que la instrumentación y operación del sistema así como los procedimientos de enseñanza sean los adecuados para las necesidades de la empresa tenga para que el conocimiento que se

está transmitiendo sea significativo y, por lo tanto, sea un curso que genere ganancias a la empresa.

Retomando lo anterior que se mencionó sobre la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como de la Ley federal del trabajo podemos decir que “la capacitación es uno de los procedimientos de personal utilizado por las empresas para la consecución de sus fines organizativos; se le ha considerado como un complemento del sistema educativo nacional, ya que forma parte del proceso no solo de desarrollo de personal, sino del crecimiento de la organización en la que el individuo trabaja”⁵⁵. Es en este momento en donde se comienza a notar una brecha conceptual en donde a la capacitación se le considera un tipo de educación, por lo que es necesario analizar en qué tipo de educación podría estar inmersa, ya que existen dos tipos de educación: la formal, la no formal.

La educación formal; “se entiende por contexto formal a un sistema educativo altamente institucionalizado, cronológicamente graduado y jerárquicamente estructurado que se extiende desde la educación inicial hasta la educación superior”⁵⁶

La educación no formal a quien definiremos como “el conjunto de procesos, medios e instituciones específica y diferenciadamente diseñados

⁵⁵ Reynoso Castillo, Carlos. “Notas sobre la capacitación en México”. Revista latinoamericana de desarrollo social, Núm. 5, julio- diciembre de 2007, pp. 165-190

⁵⁶ Lic. Roció Belén Martín, Contextos de Aprendizaje: formales, no formales e informales. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Universidad Nacional de Río Cuarto, pag.4.

en función de explícitos objetivos de formación o de instrucción, que no están directamente dirigidos a la provisión de los grados propios del sistema educativo reglado”⁵⁷; y la educación informal que se define como “aquellos procesos educativos que se producen inespecíficamente e indiferenciados de otros procesos sociales, que no han sido institucionalizados ni sistematizados, que se dan en el curso ordinario de la vida”⁵⁸; y para poder decir en cual se encuentra hay que retomar la definición de cada una de ellas.

Sin embargo “independientemente de ser un requerimiento legal, tal y como lo establece la Ley Federal del Trabajo, la capacitación en México es una inversión que los empresarios deben realizar para adaptarse rápidamente a las situaciones de cambio debido al uso de nuevas tecnologías y la globalización del mercado”⁵⁹, desde esta mirada podemos decir que éste es uno de los ámbitos en los que el pedagogo puede comenzar a abrir una brecha para insertarse en otro ámbito fuera del educativo y aula escolar.

1.4 Modelos pedagógicos para la capacitación.

Partiendo de “modelos tradicionales y no tradicionales enfocados en la educación, se hace necesario adaptarlos o crear un nuevo enfoque que se

⁵⁷ casanova Hugo y Lozano Claudio (eds), Educación, universidad y sociedad: El vínculo crítico, Universidad de Barcelona, Universidad Autonoma de Mexico

⁵⁸ Ibídem

⁵⁹ Ing. Mercado Gabriela. Transformación para el trabajo, CECATI. “la capacitación en México”, enero 2011.

enmarque bajo condiciones en el ámbito empresarial”⁶⁰, que es lo que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos así como la Ley Federal de Trabajo, piden como requerimiento no explícito para las personas que laboran en las empresas y tienen derecho a una capacitación que cumpla con el anterior planteamiento.

Los enfoques pedagógicos utilizados en la capacitación impartida por la empresa LICONSA S.A. DE C.V., conforme a la observación realizada en la institución, se considera son : el conductismo, constructivismo y el desarrollista cabe mencionar que no son los únicos utilizados, y será necesario enfocarlos a las particularidades de las empresas, enseguida se describirán cada una de ellas pero con adaptaciones a la capacitación; ya que estas fueron nuestra base para saber cuáles son las características que permearon los cursos de capacitación dentro de esta empresa.

Para entender los conceptos de los tres modelos pedagógicos que se tomaron en cuenta, debemos entender la definición de la palabra modelo; “Los modelos son representaciones de la realidad. Algunos autores hablarán del modelo como mapa, que intenta representar un territorio”⁶¹. Entendido como mapa, el modelo pedagógico busca entender, orientar y dirigir la educación o bien explicar, diseñar y ajustar, explica que el modelo pedagógico puede entenderse como “un sistema formal que busca

⁶⁰ Flores Ríos Delio, Lucas Gómez Villegas, Adrian de Jesús Vargas del R., “Capacitación en la empresa: importancia de un enfoque pedagógico-didáctico Revista Creando, año 2, número 3, ISN 17941253, Universidad Nacional de Colombia SEDE MANIZALES, 2004

⁶¹ Alsina Miguel Rodrigo (1995) los modelos de la Comunicación. Editorial Tecnos, Madrid, España.

interrelacionar los agentes básicos de la comunidad educativa con el conocimiento científico para conservarlo, innovarlo, producirlo o recrearlo dentro de un contexto social, histórico, geográfico y culturalmente determinado”⁶²

El modelo pedagógico constructivista según la teoría de cognitiva de Piaget nos dice que es “el manejo de la asimilación y acomodación de la información para aumentar la capacidad creativa del individuo.”⁶³ Sin embargo podemos hablar que “existe una interacción entre el docente y los estudiantes, un intercambio dialéctico entre los conocimientos del docente y los del estudiante, de tal forma que se pueda llegar a una síntesis productiva para ambos y, en consecuencia, que los contenidos son revisados para lograr un aprendizaje significativo”⁶⁴ entendiendo por aprendizaje significativo según Ausbel que “el sujeto relaciona las ideas nuevas que recibe con aquellas que ya tenía previamente, de cuya combinación surge una significación única y personal”⁶⁵

El modelo conductista tiene sus orígenes en la “teoría conductual del aprendizaje de Pavlov (1927) con animales”⁶⁶ se basa en la “utilización del

⁶² Ortiz Granja, Dorys El constructivismo como teoría y método de enseñanza Sophia, Colección de Filosofía de la Educación, núm. 19, 2015, pp. 93-110 Universidad Politécnica Salesiana Cuenca, Ecuador. <https://www.redalyc.org/pdf/4418/441846096005.pdf> consultado 12/01/19

⁶³ Delio Flores Ríos, Lucas Gómez Villegas, Adrian de Jesús Vargas del R., “Capacitación en la empresa: importancia de un enfoque pedagógico-didáctico Revista Creando, año 2, numero 3, ISN 17941253, Universidad Nacional de Colombia SEDE MANIZALES, 2004. Pag. 15

⁶⁴ Ortiz Granja, Dorys El constructivismo.

⁶⁵ Ortiz Granja, Dorys. El constructivismo.

⁶⁶ Violeta Arancibia C., Paulina Herrera P. y Katherine Strasser S. Manual de Psicología Educativa Capítulo 2 Teorías Psicológicas aplicadas a la educación TEORÍAS CONDUCTUALES DEL APRENDIZAJE

esquema estímulo respuesta, con el fin de incorporar al colaborador en la solución real de sus necesidades.”⁶⁷

En general el conductismo percibe el aprendizaje como “algo mecánico, deshumanizado y reduccionista, pese a lo cual es uno de los paradigmas que se han mantenido durante más años en la práctica, encontrándose que en muchos establecimientos se utiliza una gama de prácticas propias del modelo”⁶⁸

Los máximos exponentes del modelo desarrollista son Dewey y Piaget este modelo está cimentado en “el principio de educabilidad; en consecuencia, al estudiante le sobreviene la posibilidad de auto-realizarse plenamente; en otras palabras, tiene que ver con su propia disposición para formar su personalidad a partir de sus potencialidades particulares y/o individuales. El modelo desarrollista se propone para una sociedad industrial, técnica y científica, localizada en un régimen abierto, donde el medio fundamental es la comunicación y el conocimiento.”⁶⁹ Por lo que “El modelo desarrollista se propone para una sociedad industrial, técnica y científica, localizada en un régimen abierto, donde el medio fundamental es la comunicación y el conocimiento.”⁷⁰ Con esto, comenzamos a darnos cuenta de que las

⁶⁷ Flores Ríos Delio, Gómez Villegas Lucas, Adrian de Jesús Vargas del R., “Capacitación en la empresa: importancia de un enfoque pedagógico-didáctico Revista Creando, año 2, número 3, ISN 17941253, Universidad Nacional de Colombia SEDE MANIZALES, 2004. Pag. 15

⁶⁸ Violeta Arancibia C., Paulina Herrera P. y Katherine Strasser S. Manual de Psicología Educativa Capítulo 2 Teorías Psicológicas aplicadas a la educación TEORÍAS CONDUCTUALES DEL APRENDIZAJE

⁶⁹ Sacker, J. & Bernal, M. (2013). Pedagogía desarrollista en la práctica del docente de Ciencias Económicas de la Universidad de la Costa. Revista Económicas CUC, Vol. 34, No. 1, pp. 55-84. Barranquilla, Colombia: Editorial Educosta

⁷⁰ Sacker, J. Pedagogía desarrollista. Pag. 63

capacitaciones son parte de la educación de toda persona, que se encuentra laboralmente activa por lo “que el capacitador debe de tomar el rol de facilitador y enlace entre el conocimiento y la experiencia de los colaboradores y su medio o entorno laboral.”⁷¹.

⁷¹ Flores Ríos Delio, Gómez Villegas Lucas, Adrian de Jesús Vargas del R., “Capacitación en la empresa: importancia de un enfoque pedagógico-didáctico Revista Creando, año 2, numero 3, ISN 17941253, Universidad Nacional de Colombia SEDE MANIZALES, 2004. Pag. 15

Capítulo 2

2. La capacitación. ¿A qué tipo de educación pertenece?

Como se ha mencionado el progreso de las empresas no tendría sentido y se vería obstaculizada; si no se llevara a cabo la capacitación de los trabajadores para seguirlos preparando, es por ello que se considera que la capacitación está inmersa en un tipo de educación, pero para poder identificar en qué tipo de educación se desarrolla, es por ello que tomaremos en cuenta la definición y características de los tipos de educación formal, no formal e informal; ya que estas formaciones son las que están presentes en nuestra sociedad.

De igual manera necesitamos saber cuáles son competencias profesionales que se necesitan para la inserción de un pedagogo en el ámbito empresarial.

2.1 Tipos de educación

Actualmente, la educación además de estar basada en la adquisición de conocimientos, ha de permitir el desarrollo de las habilidades necesarias para integrarse a una sociedad globalizada; pero con ello también denota la presencia de diferentes formas de educar, diferentes técnicas, nuevos problemas, y complicaciones de la propia sociedad. Por lo que quizás lo que esté cambiando es la propia idea de educación: pasa de ser algo

enmarcado a los muros de las aulas en la escuela, a estar presentes en cualquier lugar que nos permita adquirir nuevas habilidades prácticas, académicas y actitudinales, para poder lograr una conjunción entre lo cognitivo, lo procedimental y lo actitudinal..

El universo educativo es mucho más complejo y amplio puesto que abarca “el conjunto total de hechos, sucesos, fenómenos o efectos educativos-formativos y lo instructivos- y, por extensión, al conjunto de situaciones, medios, ámbitos, relaciones, procesos, agentes y factores susceptible de generarlos”(Paoli, 1996), por lo que la educación, no puede reducirse solo a un proceso de aprendizaje e instrucción, a las relaciones directa entre educador- educando, ya que este es solo uno de otros procesos que adopta la educación y que puede revestir un carácter formal, no formal e informal.”⁷²

Entenderemos por educación: proveniente del latín “educere” que significa conducir, guiar, orientar, aunque también es posible relacionarla con la palabra “exducere”: sacar hacia fuera, llegando a la definición etimológica de "conducir hacia fuera".

De igual manera entendemos que “la educación es un conjunto de interrelaciones y procesos humanos constantes que se ha realizado en el curso de la evolución de la humanidad y continuará dándose mientras ésta exista; es un fenómeno social universal que se presenta en cualquier sitio y

⁷² Martínez Nolasco Marcelino. Hacia una conceptualización de educación integral. Tesis. Para optar el grado de Doctor en sociología. México, D.F. 2002. Pág. 198

en todas las culturas cualesquiera que éstas sean. A través de la educación se pretende el perfeccionamiento del individuo como persona integral y como sujeto social que produce cultura, lo que implica en la práctica, que la educación se conciba como un conjunto de procesos dialécticos de relaciones en las que se producen sucesivas tomas de conciencia individuales y colectivas, tomas de decisiones, transformaciones y deseos de armonía, felicidad y trascendencia”⁷³. Por consiguiente decimos que la educación está presente en muchos ámbitos y no solo en el ámbito de la educación institucionalizada, y puede llegar a todo lugar, en donde se reconozca una necesidad educativa, llámese hogar, llámense cursos de actualización en cualquier área o bien en cualquier empresa.

Por lo que la inserción del pedagogo en el ámbito de las empresas es importante ya que “Si los contextos epistemológicos en los que se fundamente la Pedagogía Laboral y la Formación en la Empresa son los de las ciencias sociales, la metodología de investigación en Pedagogía Laboral no puede ser otra que la metodología de la pedagogía”⁷⁴, entonces decimos que la capacitación es una forma de educación, entonces el pedagogo puede ser un agente de cambio en la forma de impartir un curso; es por estas y otras razones que es necesario definir los tipos de educación, para así poder decir en qué tipo de educación está inmersa la capacitación, ya sea formal, informal o no formal.

⁷³ Campos Campos Yolanda. Hacia Un Concepto De Educación Y Pedagogía en el marco de la tecnología Educativa 1998 Formadores Tecnología Educativa/Pedagogía investigación ensayo texto. Pag.8

⁷⁴ Sánchez Valle, Ignacio. Contextos epistemológicos actuales para la pedagogía laboral. Revista Complutense de Educación, 1999, vol. 10. n° 1:105-125. Pág. 109

2.1.1 Educación No formal

Reconocemos a la educación no formal como "el conjunto de procesos, medios e instituciones específicas y diferenciadamente diseñados en función de explícitos objetivos de formación o de instrucción, que no están directamente dirigidos a la provisión de los grados propios del sistema educativo reglado"⁷⁵ con esta definición podemos denotar que está regida por los propios intereses, demandas e inquietudes que desea satisfacer la persona.

La educación no formal, una de sus características es que no está reglamentada dentro de una educación institucionalizada, "por lo regular se hace uso del concepto de educación no formal para referirse a los procesos educativos dedicados a la formación y capacitación del obrero y del campesino, la educación para adultos y alfabetización funcional, la extensión, universitaria (extramuros), los cursos profesionales del puesto al día, y los programas especiales para la juventud. Todas estas actividades se organizan intencionadamente con el propósito expreso de lograr determinados objetivos educativos y de aprendizaje" (comb. 1971, p. 18-19)⁷⁶.

⁷⁵ casanova Hugo y Lozano Claudio (eds), Educación, universidad y sociedad: El vínculo crítico, Universidad de Barcelona, Universidad Autónoma de México

⁷⁶ Martínez Nolasco Marcelino. Hacia una conceptualización de educación integral. Tesis. Para optar el grado de Doctor en sociología. México, D.F. 2002. Pág. 191

Dichos grupos se conforman por intereses en común de las personas para la adquisición de conocimientos, habilidades y/o destrezas específicas sociales y/o emocionales.

Con este tipo de educación se busca dar respuesta a las demandas de actualización que demandan las empresas para el mejoramiento de los resultados por parte de sus trabajadores. En la actualidad puede llevarse a cabo de forma presencial o en línea a distancia.

2.1.2 Educación Informal

La educación informal que se define como “aquellos procesos educativos que se producen inespecíficamente e indiferenciados de otros procesos sociales, que no han sido institucionalizados ni sistematizados, que se dan en el curso ordinario de la vida”⁷⁷, es por ello que decimos que lo que realizamos de manera cotidiana es educación informal; lo que mamá enseña en casa, lo que papá nos hace hincapié todos los días, también se incluyen los grupos de amigos con los cuales se convive día a día; eso es una educación informal. “La educación informal está presente y ejerciendo fuerte incidencia en la educación formal, así como en la formación total del individuo. Lo significativo es no solo la existencia de múltiples y variados medios de aprendizajes cotidianos que tiene lugar dentro y fuera de la escuela, sino también los aspectos imprevistos que tiene una influencia educativa en los individuos que extraen de los mensajes disponibles

⁷⁷ casanova Hugo y Lozano Claudio (eds), Educación, universidad y sociedad: El vínculo crítico, Universidad de Barcelona, Universidad Autónoma de México.

respuestas a sus preocupaciones, comportándose de manera activa en la relación estrecha entre la reflexión y la acción”⁷⁸.

2.1.3 Educación Formal

La educación formal la podemos definir como “un sistema educativo altamente institucionalizado, cronológicamente graduado y jerárquicamente estructurado que se extiende desde la educación inicial hasta la educación superior”⁷⁹, es la más conocida dentro del ámbito de la educación por lo que podemos decir que la educación formal adquiere el sinónimo de sistema escolarizado.

Por lo que “la organización escolar es transparente, puede ser descrita y medida fácilmente, el proceso de entrada de progresión y de salida de los alumnos es previsible. Los programas, los métodos, la formación de los docentes y la concepción de los alumnos así como de los edificios y de los manuales, pueden ser definidos con precisión. En tanto organización altamente centralizada es fácilmente controlable (Pain, 1996, p. 30)”⁸⁰.

Los tres tipos de educación se complementan una a otra de acuerdo a las necesidades de la sociedad, a los avances tecnológicos y a las demandas que cada individuo tiene para su desarrollo profesional.

⁷⁸ Martínez Nolasco Marcelino. Hacia una conceptualización de educación integral. Tesis. Para optar el grado de Doctor en sociología. México, D.F. 2002. Pág. 191

⁷⁹ Lic. Roció Belén Martín, Contextos de Aprendizaje: formales, no formales e informales. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Universidad Nacional de Río Cuarto, pag.4.

⁸⁰ Lic. Roció Belén, Contextos de Aprendizaje. Pág. 196.

2.2 Educación por competencias para una vida laboral activa.

En la actualidad gracias a todos los avances tecnológicos y con los cambios tan vertiginosos que ha provocado la globalización a la sociedad, ha surgido la educación por competencias, solo que en la actualidad se percibe una preocupación por parte de los docentes en relación a este enfoque; ya que actualmente la educación además de estar basada en la adquisición de conocimientos, debe permitir el desarrollo de habilidades necesarias para integrarse a una sociedad globalizada, convivir con los otros y aplicar en situaciones diversas los conocimientos obtenidos.

Derivado del párrafo anterior podemos decir que el pedagogo necesita adquirir competencias profesionales que le sirvan para desarrollarse de manera adecuada en cualquier campo laboral. “porque integrarse en nuevas estructuras organizativas laborales requiere más elevadas cuotas de educación formal y ocupacional (además de la formación continua en el lugar del trabajo); porque se multiplican los problemas de la recapacitación, reorientación y formación continua y otros obstáculos propios de momentos de rápido cambio, y por qué, aunque se supone que la mayoría de las personas son capaces de trabajar, algunas no pueden, no saben o no quieren hacerlo”⁸¹

Es por ello que es necesario tener una clara definición de lo que es el termino competencia; y de igual manera hablar de los distintos tipos de

⁸¹ Ma. Luisa Rodríguez Moreno. Evaluación, balance y formación de competencias laborales transversales. LEARSTES educación , abril 2006, pag.34

competencias que demanda nuestra sociedad por ello es que podemos decir que “la competencia, quizás por su condición integradora, no es posible evaluarla directamente, sino a través de la actuación, ya sea en la inserción en el medio social donde se actúa o trabaja... necesariamente debe de apoyarse en un conjunto de indicadores no solo de tipo cognoscitivo, sino en esencia social”⁸². Pero con todo y esto las empresas no descartan la necesidad de evaluar de manera escrita la obtención de dichas competencias.

2.2.1 Concepción de Competencia

El término de competencia, es una palabra que no es nueva, y que sus definiciones han ido cambiando de acuerdo al entorno y las necesidades de la sociedad en la que nos desenvolvemos.

Podemos tomar en cuenta a muchos autores, así como sus definiciones, por lo que cabría decir que a través de las condiciones de globalización en las empresas, las competencias laborales son vistas como mera competitividad, las cuales se desarrollan a través de una capacitación que hace pensar al empleado, que asistir a una capacitación es parte de una serie de requerimientos para poder obtener un incentivo monetario, siendo que el termino de competencia va más a allá de una mirada de competitividad.

⁸² Cerda Gutiérrez Hugo, la evaluación como experiencia total. Ed. Magisterio.

Pero ¿qué es una competencia y como se adquiere? A continuación se mencionan algunas definiciones de diferentes autores, todos estos con la finalidad de observar la similitud o diferencia que existen entre ellas, así como aclarar cuál es la definición que permeara el presente escrito.

Francisco de Asís Blas nos menciona que “en definitiva definir la competencia como un conjunto de conocimientos, capacidades y otros atributos puede resultar equivoco, ya que la naturaleza de la competencia no reside en ellos, si no en su adecuada aplicación. Precisamente la Formación Profesional basada en competencias adopta un enfoque según el cual la sola adquisición de conocimientos, capacidades y demás atributos no garantizan cumplir o acreditar un determinado estándar o norma de competencia, ya que es preciso, también y sobre todo aplicar adecuadamente dichos atributos personales”⁸³.

Del mismo modo según S. Pereda la define como que “son el conjunto de comportamientos observables que facilitan el desarrollo eficaz de una determinada actividad laboral y que estas deben de contar con ciertos elementos como: el saber, el saber hacer, el hacer, el saber estar, y, el querer hacer.”⁸⁴

Por otro lado el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1995), la define como la capacidad de aplicar conocimientos, destrezas y actitudes al

⁸³ de Asís Blas, Aritio Francisco. Competencias profesionales de la formación profesional. Alianza editorial, S.A. Madrid, 2007. Pág. 41-42

⁸⁴Imbernón Francisco. La educación el siglo XXI. Los retos del futuro inmediato.

desempeño de la ocupación de que se trate, incluyendo la capacidad de respuesta a problemas imprevistos, la autonomía, la flexibilidad, la colaboración con el entorno profesional y con la organización del trabajo”⁸⁵

Conforme a las definiciones antes mencionadas, para los fines que el presente trabajo tiene y estando de acuerdo con la definición que Aritio Francisco de Asís Blas, nos brinda; cada vez que mencionemos el término competencia, se hará alusión a la definición que este nos brinda.

Una dimensión asociada a la diversidad del concepto de competencia reside en las diferentes taxonomías propuestas para diferenciar los posibles tipos de competencia.

2.2.2 Tipos de competencias

Las competencias que todo profesional desarrolla en el trascurso de su formación son diversas y según Francisco de Asís “Basta señalar a modo de ilustración, que las competencias han merecido al menos, los siguientes calificativos: competencias básicas, competencias profesionales, competencias laborales, competencias clave, competencias nucleares, competencias técnicas, competencias transversales, competencias organizacionales, competencias genéricas, competencias específicas,

⁸⁵ Zabala Laia Arnau Antonio. 11 ideas clave. Como aprender y enseñar competencias. Ed. GRAO. pág. 33

competencias sociales, etc.”⁸⁶ Estos tipos de competencias considero que son las que la mayoría de los autores engloban en sus definiciones.

Pero para los fines de este trabajo se describirán las características de las siguientes competencias ya que considero aportan información relevante para sustentar la investigación del presente trabajo.

En primer lugar hablaremos de las competencias técnicas, las cuales según Arias nos dice que “las principales competencias profesionales que son objeto de adquisición a través de la formación profesional se corresponden, ordinariamente, con lo que se conoce como competencias técnicas”⁸⁷, las cuales están constituidas primordialmente por estándares, estos “estándares de competencia específicos requeridos para el desempeño satisfactorio de los diferentes empleos o puestos de trabajo; en otras palabras, requeridos para el desarrollo de los procesos productivos (de productos y/o servicios) que tienen lugar en los diferentes sectores productivos”⁸⁸; estos estándares y forma de ver a la competencias es lo que básicamente se utiliza en el ámbito laboral de las empresas, aunque existen otras que son igualmente utilizadas.

Competencias profesionales “es el resultado de la integración, esencial y generalizada de un complejo conjunto de conocimientos, habilidades y valores profesionales, que se manifiestan a través de un desempeño

⁸⁶ de Asís Blas, Aritio Francisco. Competencias profesionales de la formación profesional. Alianza editorial, S.A. Madrid, 2007. Pág. 29

⁸⁷ de Asís Blas. Competencias profesionales. Pág. 30

⁸⁸ de Asís Blas. Competencias profesionales. Pág. 30

profesional eficiente en la solución de los problemas de su profesión, pudiendo incluso resolver aquellos no predeterminados”⁸⁹

Por otro lado podemos decir que una competencia profesional es “la aplicación de saberes que procura el logro de determinados resultados esperados conforme a la exigencia de la producción y el empleo”⁹⁰

Las competencias profesionales se pueden distinguir en específicas y genéricas... Las primeras son específicas para un solo campo de estudio o una ocupación, mientras que las competencias genéricas son aquellas competencias “adquiridas en el periodo escolar y en la práctica del trabajo. Sirve para cualquier actividad profesional. Son apoyadas en bases científicas y tecnológicas y en atributos humanos, tales como la creatividad, condiciones intelectuales y capacidad de transferir conocimientos a nuevas situaciones. Son competencias genéricas para la toma de decisiones, iniciativa, la empatía y la simpatía, la habilidad numérica y computacional, la habilidad verbal y de conversación”⁹¹, así como también podemos entender a las competencias genéricas como “aquellas que describen los comportamientos asociados a desempeños esperados por las compañías por parte de todos sus empleados, por ser

⁸⁹ M. en C. Rocío Adela Andrade Cazares. Universidad de Guanajuato/ Universidad Marista de Querétaro. Pág.2

⁹⁰ de Asís Blas. Competencias profesionales. Pag. 46

⁹¹ Ma. Luisa Rodríguez Moreno. Evaluación, balance y formación de competencias laborales transversales. LEARSTES educación , abril 2006, pag.340

considerados claves para el alcance de su visión y misión. Debe verificarse en toda la organización”⁹²

Seguimos con las competencias laborales, no hablamos de nada nuevo, pues este concepto fue “utilizado por David McClellan hace unos 30 años atrás, quien a través de sus investigaciones demostró que las evaluaciones y sus test tradicionales que decían predecir el desempeño exitoso era insuficiente”⁹³ y con esto podemos decir entonces que se entiende por competencia laboral al “conjunto de conocimientos, habilidades y capacidades requeridas para desempeñar exitosamente un puesto de trabajo; dicho de otra forma, expresan el saber, el hacer y el saber hacer de un puesto laboral”⁹⁴ todo esto para cumplir con los requerimientos de cualquier empresa, el cual fue el mismo punto al que se llegó con las definiciones de las competencias técnicas.

Concentrado de definiciones de los diferentes tipos de competencias.

Tipo de competencia.	Definición.
Competencias técnicas.	Francisco Aritio de Asís Blas nos dice que las competencias profesionales que son objeto de adquisición a través de la formación profesional se corresponden, ordinariamente, con lo que se conoce como competencias técnicas

⁹² <file:///C:/Users/Personal/Desktop/362241.pdf> José S. Clemente-Ricolfe. Analisis de la percepción de las competencias genéricas adquiridas en la universidad. Pag. 3 consultado 08/01/2019

⁹³ www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/64/clvalor.htm Competencias laborales: la puesta en el valor del Capital Humano. Humberto Quezada Martínez. Consultado el 20 de Enero del 2010

⁹⁴ www.zeusconsult.com.mx/artclaborales.htm . Competencias laborales. Héctor Moguel, consultado el 20 de Enero del 2010

<p>Competencias profesionales.</p>	<p>M. en C. Roció Adela Andrade Cazares dice que es el resultado de la integración, esencial y generalizada de un complejo conjunto de conocimientos, habilidades y valores profesionales, que se manifiestan a través de un desempeño profesional eficiente en la solución de los problemas de su profesión, pudiendo incluso resolver aquellos no predeterminados</p> <p>Francisco Aritio de Asís Blas por su parte nos dice que una competencia profesional es la aplicación de saberes que procura el logro de determinados resultados esperados conforme a la exigencia de la producción y el empleo.</p>
<p>Competencias genéricas.</p>	<p>Para Ma. Luisa Rodríguez Moreno las competencias genéricas con aquellas competencias adquiridas en el periodo escolar y en la práctica del trabajo. Sirve para cualquier actividad profesional. Son apoyadas en bases científicas y tecnológicas y en atributos humanos, tales como la creatividad, condiciones intelectuales y capacidad de transferir conocimientos a nuevas situaciones. Son competencias genéricas para la toma de decisiones, iniciativa, la empatía y la simpatía, la habilidad numéricas y computacional, la habilidad verbal y de conversación</p>
<p>Competencias laborales.</p>	<p>Héctor Moguel nos dice que es un conjunto de conocimientos, habilidades y capacidades</p>

	requeridas para desempeñar exitosamente un puesto de trabajo; dicho de otra forma, expresan el saber, el hacer y el saber hacer de un puesto laboral.
--	---

Se realizó la concentración de las definiciones que se considera apoyan en el sustento del presente trabajo ya que nos brindan información para saber si en LICONSA dan capacitaciones basadas en competencias y quien es el encargado de dar dichas capacitaciones, y en qué medida el pedagogo puede brindar herramientas que le ayuden a los trabajadores a desarrollarse de mejor manera dentro del ámbito de trabajo de las empresas, impartiendo o apoyando al equipo que imparte capacitaciones dentro de las empresas.

2.3 El papel del pedagogo y su papel en la capacitación.

Como ya se mencionó anteriormente el hacer referencia al perfil egreso de un estudiante de la Licenciatura en Pedagogía de la Universidad Pedagógica, no es con el fin de querer hacer cambios y mucho menos cuestionar el cómo está formado el plan de estudios, más bien es con el fin de analizar cómo la malla curricular resulta ser un elemento que direcciona la inserción del pedagogo en el ámbito laboral, y ver qué tanto las materias que se imparten influyen para que un pedagogo pueda buscar opciones de laborar en una empresa como parte del equipo de trabajo, o en instituciones educativas.

2.3.1 Perfil de egreso de un Licenciado en Pedagogía de la Universidad Pedagógica Nacional

El presente capítulo se enfocó en reconocer las competencias profesionales con las que debe de contar un egresado de la licenciatura en Pedagogía, tomando como base el perfil de egreso que propone la Universidad Pedagógica Nacional para esta licenciatura. Es por ello que se describe de manera literal el perfil de egreso de la Licenciatura En Pedagogía y con ellos tener los parámetros de referencia sobre las competencias profesionales con las que debe contar un Pedagogo al finalizar sus estudios.

“Objetivo:

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.

Perfil de ingreso:

Profesor normalista o egresado de educación media superior.

Perfil de egreso:

Al concluir sus estudios el pedagogo 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.

Diseñar, desarrollar y evaluar programas educativos con base en el análisis del sistema educativo mexicano y el dominio de las concepciones pedagógicas actuales.

Campo laboral:

El egresado podrá desarrollar sus actividades en:

Instituciones educativas de los sectores público y privado, desde el nivel preescolar hasta el superior.

Instituciones sociales como hospitales, asociaciones civiles, organismos gubernamentales.

Medios de comunicación social.

Centros de investigación educativa.

Empresas públicas.”⁹⁵

El perfil de egreso nos dice que el pedagogo tiene cavidad en cualquier organismo institucional en donde haya un momento de educación, pero como lo hemos mencionado anteriormente discurre bastante el discurso formal que nos dan a lo largo de la carrera, con la realidad en la que nos encontramos.

En relación con lo que se trabajó en capítulos anteriores se mencionó que es importante para toda investigación el modo en el que se realiza un análisis curricular para poder dar una opinión sobre el diseño curricular que nos ofrecieron en la licenciatura en pedagogía de la Universidad Pedagógica Nacional.

Ya que en su portal nos dice que las Asignaturas de la Licenciatura en Pedagogía tienen el compromiso de 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. Así como también nos presentan la maya curricular en donde se aprecia cuáles son las asignaturas que conforman las líneas curriculares y los campos de formación y trabajo

⁹⁵ UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL, UNIDAD AJUSCO, www.upn.mx

profesional. Tienen un total de créditos: 332 así como un total de 40 asignaturas.

En el cuadro del ANEXO 2 se muestran las materias que se cursaron en la generación 2006- 2009 de la Licenciatura en Pedagogía de la Unidad 098 perteneciente a la Universidad Pedagógica Nacional, en donde podemos observar que todas las asignaturas están dirigidas al ámbito educativo, desde los primeros semestres, hasta las materias optativas, en donde podíamos habernos especializado en un área en particular y no se nos brindó esa opción; ya que el desarrollo de todos los cursos se enfocaron al ámbito laboral educativo.

Como se observa en la siguiente imagen en la fase I de la licenciatura en Pedagogía de la Universidad Pedagógica Nacional (para mayor claridad en la imagen podemos dirigirnos al anexo 1). nos brindan materias para conocer todos los principios básicos de la pedagogía y quienes fueron sus pioneros en ella, por lo que considero que es lo más adecuado darnos bases sólidas de conocimientos sobre todas aquellas corrientes pedagógicas así como aquellas materias sociales y psicológicas que nos ayudan a entender los procesos sociales que viven las personas. Pero me pregunto ¿Por qué no existe alguna materia en donde nos hable de los antecedentes de la capacitación?

Observando la fase II y III todas las materias que la universidad nos ofrece, se enfocan a todas aquella prácticas educativas en el ámbito formal y

donde quedan las prácticas educativas de índole informal o no formal. Si bien es cierto que la pedagogía se dedica a los procesos educativos la pregunta sería, ¿Por qué no crear materias en donde nos ayuden a encontrar otras alternativas laborales, como por ejemplo las empresas? Y así poder conocer de manera más específica los procesos de capacitación y todo lo que ello implica.

Licenciatura en Pedagogía Universidad Pedagógica Nacional																							
Fase I Formación Inicial			Fase II Formación Profesional						Fase III Concentración en Campo o Servicio Pedagógico														
1° Sem		2° Sem		3° Sem		4° Sem		5° Sem		6° Sem		7° Sem		8° Sem									
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)		Planeación y Evaluación Educativa		Organización y Gestión de Instituciones Educativas		Epistemología y Pedagogía		Seminario- Taller de Concentración I		Seminario- Taller de Concentración II									
8 créditos	4 hrs.sem	Clave 1502	8 créditos	4 hrs.sem	Clave 1507	8 créditos	4 hrs.sem	Clave 1512	8 créditos	4 hrs.sem	Clave 1582	8 créditos	4 hrs.sem	Clave 1587	8 créditos	4 hrs.sem	Clave 1502	8 créditos	4 hrs.sem	Clave 1537			
Filosofía de la Educación		Historia de la Educación en México		Aspectos Sociales de la Educación		Educación y Sociedad en América Latina		Bases de la Orientación Educativa		La Orientación Educativa: Sus Prácticas		Curso o Seminario Optativo 7-I		Curso o Seminario Optativo 8-I									
8 créditos	4 hrs.sem	Clave 1571	8 créditos	4 hrs.sem	Clave 1575	8 créditos	4 hrs.sem	Clave 1579	8 créditos	4 hrs.sem	Clave 1583	8 créditos	4 hrs.sem	Clave 1588	8 créditos	4 hrs.sem	Clave 1502	8 créditos	4 hrs.sem	Clave 1538			
Introducción a la Psicología		Desarrollo, Aprendizaje y Educación		Psicología social: Grupos y Aprendizaje		Comunicación y Procesos Educativos		Comunicación, Cultura y Educación		Programación y Evaluación Didácticas		Curso o Seminario Optativo 7-II		Curso o Seminario Optativo 8-II									
8 créditos	4 hrs.sem	Clave 1572	8 créditos	4 hrs.sem	Clave 1576	8 créditos	4 hrs.sem	Clave 1580	8 créditos	4 hrs.sem	Clave 1584	8 créditos	4 hrs.sem	Clave 1589	8 créditos	4 hrs.sem	Clave 1502	8 créditos	4 hrs.sem	Clave 1539			
Introducción a la Pedagogía		Teoría Pedagógica; Génesis y Desarrollo		Teoría Pedagogía Contemporánea		Didáctica General		Teoría Curricular		Desarrollo y Evaluación Curricular		Curso o Seminario Optativo 7-III		Curso o Seminario Optativo 8-III									
8 créditos	4 hrs.sem	Clave 1573	8 créditos	4 hrs.sem	Clave 1577	8 créditos	4 hrs.sem	Clave 1511	8 créditos	4 hrs.sem	Clave 1585	8 créditos	4 hrs.sem	Clave 1590	8 créditos	4 hrs.sem	Clave 1502	8 créditos	4 hrs.sem	Clave 1540			
Ciencia y Sociedad		Introducción a la Investigación Educativa		Estadística descriptiva en Educación		Seminario de Técnicas y Estadísticas Aplicadas a la Investigación Educativa		Investigación Educativa I		Investigación Educativa II		Seminario de Tesis I		Seminario de Tesis II									
8 créditos	4 hrs.sem	Clave 1574	10 créditos	6 hrs.sem	Clave 1578	8 créditos	4 hrs.sem	Clave 1581	10 créditos	6 hrs.sem	Clave 1586	10 créditos	6 hrs.sem	Clave 1591	10 créditos	6 hrs.sem	Clave 1596	10 créditos	6 hrs.sem	Clave 1531	10 créditos	6 hrs.sem	Clave 1536

Cada uno de los colores de esta malla curricular tiene un significado y que nos ayuda a entender el porqué de la dirección que toma cada uno de los cursos de este plan de estudios.



Podemos darnos cuenta que cada una de las líneas que sigue esta malla curricular está enfocada en el ámbito educativo. En algunos semestres se nos mencionó los campos laborales en donde podíamos desarrollarnos; por ejemplo los hospitales, los museos, los diversos medios de comunicación, empresas; pero en todo momento los contenidos que nos ofrecían se enfocaban al campo educativo formal (escuelas), es entendible que la Unidad nos ofreció los recursos que ellos consideraron serían los principales para nuestro desarrollo profesional ya que “no es una tarea fácil que exige la sociedad de la educación y qué contribución puede o debe hacer ésta a la cultura, sobre todo en una sociedad compleja en la cual ocurren cambios rápidos y bastos”⁹⁶

⁹⁶ Taba Hilda, Elaboración del currículo, capítulo 3, editorial troquel s.a. Buenos Aires 1974 .pag. 53

Podemos darnos cuenta que las actividades que el pedagogo podrá realizar al concluir sus estudios, están enfocados a la educación formal e informal, por lo que campo de desarrollo profesional es muy extenso por lo que el pedagogo puede ejercer tanto en una institución escolar como en una empresarial.

Con lo anterior y de igual manera podemos darnos cuenta que nos “ofrece un abanico de salidas profesionales y una opción de trabajo interesante, pero no siempre bien conocida”⁹⁷, esto nos lleva a pensar en todas las competencias con las que el pedagogo debe de contar ya que “un campo amplio de acción, con un corpus de conocimientos y de salidas tan dinámico, complejo y cambiante, necesita de una sólida formación técnica, científica y humanista generalista y polivalente, que requiere un fuerte componente de troncalidad, pero también de otro plus de especialización que le permita una proyección profesional en los ámbitos social, escolar, educativo no formal, científico y de empresa”⁹⁸, por todo lo anterior cabría decir entonces que la formación del pedagogo está dirigida a desarrollar competencias para el campo laboral educativo, en todas sus formas, pero será muy importante que existieran algunas materias que nos ayudaran a conocer de manera más detallada los procesos de capacitación y con ellos

⁹⁷ Domingo Segovia Jesús, “las competencias profesionales del pedagogo” <https://elarbaldelsaber.files.wordpress.com/2013/06/lectura-3-competencias-profesionales-del-pedagogo-jesus-domingo-segovia.pdf> consultado: 15/11/2020

⁹⁸ Domingo Segovia Jesús, “las competencias profesionales del pedagogo” <https://elarbaldelsaber.files.wordpress.com/2013/06/lectura-3-competencias-profesionales-del-pedagogo-jesus-domingo-segovia.pdf> consultado: 15/11/2020

saber en qué medida es adecuada la intervención de un pedagogo en diversas empresas.

Capítulo 3

3. El pedagogo en el desarrollo de competencias en la capacitación de capacitadores en la empresa Liconsa S.A. de C.V.

Se realizará un análisis de lo que es una capacitación, los distintos modelos a seguir para impartir una capacitación y cuál es el papel que debería de jugar un pedagogo en una empresa, en este caso Liconsa S.A.

De igual forma se analizará la información recabada en Liconsa, Gerencia Metropolitana Sur, como observador de las actividades que se realizan dentro de ella en el departamento de Relaciones Industriales, durante un periodo de seis meses los cuales comprendieron el servicio social de la Licenciatura en Pedagogía; lo anterior se realizó bajo la responsabilidad de la Lic. Nidia Sol Arguedas Manjarrez.

3.1 Educación y la capacitación ¿qué hacen juntas?

En un contexto globalizado, en donde la educación representa un momento significativo en la vida de las personas, nos encontramos con que existen diversas formas de educar, como se mencionó anteriormente; pero hablar de capacitación también es hablar de educación, en su modalidad de no formal e informal ya que estas se complementan.

Por lo que podemos entender que la de educación para adultos es “el conjunto de procesos de aprendizaje, formal o no, gracias al cual las personas cuyo entorno social considera adultos desarrollan sus capacidades, enriquecen sus conocimientos y mejoran sus competencias técnicas o profesionales o las reorientan a fin de atender sus propias necesidades y las de la sociedad.”⁹⁹

La educación para adultos, es una educación que ayuda a continuar con el desarrollo de aptitudes, habilidades de desenvolvimiento individual y a tener cierto control de su entorno.

En las empresas la educación para adultos tiene un papel importante ya que “saber que el sistema educativo de nuestro país no logra cubrir las necesidades de las empresas en cuanto al desarrollo profesional de los estudiantes, existiendo deficiencias en los aspectos teóricos y prácticos; esto es, algunos pueden poseer todos los conocimientos pero no saben cómo llevarlos a la práctica y viceversa”¹⁰⁰; es por ello que las empresas encuentran como un recurso de adaptación del conocimiento de un profesional a la vida laboral a la capacitación. Esta última constituye un reto para los pedagogos, no para buscar el desarrollo de la mano de obra, si no para ser un capacitador de capacitadores.

⁹⁹ La declaración de Hamburgo: agenda para su desarrollo. Quinta conferencia internacional sobre educación de adultos (confintea v) Hamburgo, 14-18 Julio 1997

¹⁰⁰ La Capacitación Laboral, como Proceso Educativo Permanente Pacheco Velasco Aranzazu Beyanira Félix Amado De León Reyes, México, D. F., Noviembre 2007, Pag. 39

3.1.1 Concepto de capacitación

De acuerdo a las necesidades de la empresa se requiere de una actualización constante esto con el fin de obtener un mejor rendimiento de sus trabajadores, por lo que es necesario recurrir a una capacitación ya que esta “un elemento muy importante y juega un papel preponderante en la vida de las organizaciones y de las personas que la integran”¹⁰¹ con el fin de “auxiliar a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios puedan prolongarse a toda su vida laboral y puedan auxiliar en el desarrollo de esa persona para cumplir futuras responsabilidades (Werther Jr. Y Davis 1998, p. 208)”¹⁰² .

Par entender cuál es su proceso de capacitación, el cual debería de conocer con mayor precisión un pedagogo con respecto a nuestras competencias profesionales, debemos de reconocer cual es la concepción que se tiene del término capacitación.

Se define por capacitación al “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.”¹⁰³ Por lo que también podemos entender

¹⁰¹ Dr. José Manuel García López. El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones. Pág.3
<http://biblioteca.iplacex.cl/RCA/El%20proceso%20de%20capacitaci%C3%B3n.%20sus%20etapas%20e%20implementaci%C3%B3n%20para%20mejorar%20el%20desempe%C3%B1o%20del%20recurso%20humano%20en%20las%20organizaciones.pdf>

¹⁰² Dr. José Manuel García. El proceso de capacitación, Pág.3

¹⁰³ Parte VI Subsistema de desarrollo de recursos humanos. FreeLibro.me. consultado el 13/01/19
http://virtual.udabol.edu.bo/pluginfile.php/203080/mod_resource/content/1/18%20Capacitaci%C3%B3n%20y%20desarrollo%20del%20personal.pdf

que la “Capacitación: es la educación profesional para la adaptación de la persona a un puesto o función. Sus objetivos están ubicados en el corto plazo, son restringidos e inmediatos, y buscan proporcionar al hombre los elementos esenciales para el ejercicio de un puesto”¹⁰⁴.

3.1.2 Organización del proceso de capacitación.

Actualmente en materia de actualización y capacitación existe una diversidad de modelos para llevar a cabo dichos procesos; por lo que en la presente tesina se mencionarán algunos de ellos para posteriormente realizar un análisis de cuáles son sus coincidencias y cual de esos modelos es el que mejor conforma la organización del proceso de capacitación.

Es por ello que “con el objeto de fomentar en los centros de trabajo el establecimiento de una infraestructura de capacitación, se ha conformado un mecanismo metodológico que orienta la elaboración y desarrollo de planes y programas para formar y actualizar al personal en todos los niveles ocupacionales conforme a las necesidades reales que presenten las empresas. Este instrumento técnico denominado Proceso Capacitador consta de cinco etapas interactuantes, con acciones específicas encaminadas al cumplimiento de objetivos comunes en la organización. A) Análisis Situacional. B) Detección de Necesidades. C) Plan y Programas de

¹⁰⁴ Parte VI Subsistema de desarrollo. Consultado el 13/01/19 Pag. 15

Capacitación. D) Operación de las Acciones de Capacitación. E) Evaluación y Seguimiento de la Capacitación”¹⁰⁵;

De acuerdo con “Werther Jr. y Davis, 1998, p. 211, los pasos preliminares que se requieren cumplir para poder contar un buen programa de capacitación son: 1) detectar las necesidades de capacitación conocida esta etapa también como diagnóstico; 2) determinar los objetivos de la capacitación, en esta etapa también deberán identificarse los elementos a considerar en la etapa de la evaluación; 3) diseño de los contenidos de programas y principios pedagógicos a considerar durante la impartición de la misma; 4) la impartición para desarrollar las habilidades (aptitudes y actitudes) y 5) la evaluación, que puede ser. Antes: durante y posterior a las capacitación”¹⁰⁶

Por su parte “Chiavenato propone también un modelo en el que se pueden apreciar claramente las etapas en que se debe operar al impartir la capacitación:

1. Diagnóstico de las necesidades de capacitación

2. Desarrollo de planes y programas

2.1. Establecimiento de objetivos de la capacitación

2.2. Estructuración de contenidos de la capacitación

¹⁰⁵ Implementación del proceso capacitador. Delegación federal del trabajo en el estado de Guanajuato. Dom: fracc. Burocrático lote 16 marfil, Gto. consultado el 13/01/19 http://segob.guanajuato.gob.mx/sil/docs/capacitacion/La_funcion_de_la_capacitacion.pdf

¹⁰⁶ Dr. José Manuel García. El proceso de capacitación, Pág.6

2.3. Diseño de actividades de instrucción

2.4. Selección de recursos didácticos

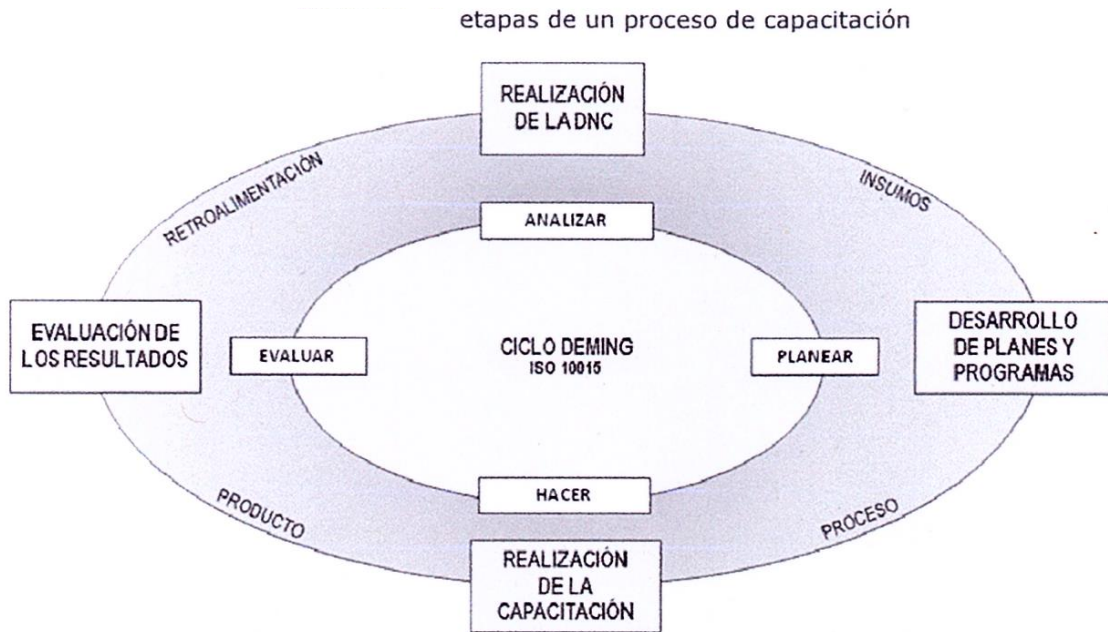
2.5. Diseño de un programa o curso de capacitación

3. Impartición o ejecución de la capacitación

4. Determinación del proceso de evaluación de los resultados”¹⁰⁷

Se identificaron tres modelos de capacitación y se determinó que estos tres coinciden en cuatro pasos básicos señalados aunque con otros nombres, llegando al acuerdo de que el modelo que Idalberto Chiaveto sugiere, es el que reúne los elementos que los modelos de capacitación anteriormente mencionados señalan en cada una de sus descripciones, por lo que se muestra el siguiente esquema, en el cual nos explican estos elementos de manera gráfica.

¹⁰⁷ Dr. José Manuel García. El proceso de capacitación, Pág.6



Fuente: Adaptado de: Chiavenato, Idalberto, *Administración de recursos humanos, el capital humano*

108

Entendemos entonces que la capacitación como un proceso educador permea a los trabajadores de una empresa, para el mejor desempeño y la mejora en la calidad de vida y que el pedagogo como profesional de la educación debe de contar con las competencias profesionales que le brinden los conocimientos sobre los procesos de capacitación y con ello insertarse con mayor facilidad dentro de la empresas.

3.2 Instrumentos de investigación utilizados en LICONSA S.A.

Para realizar este análisis es necesario dar una descripción de la técnica y las herramientas que fueron empleadas a partir del método de investigación cualitativo; por lo que “los instrumentos, al igual que los

¹⁰⁸ Dr. José Manuel García. El proceso de capacitación, Pág.7

procedimientos y estrategias que se van a utilizar, los dicta éste, aunque, básicamente se centra alrededor de la observación directa”¹⁰⁹, la cual “es un método de recolección de datos que consiste en observar al objeto de estudio dentro de una situación particular. Este método de recolección de datos se emplea en ocasiones en las que otros sistemas (como encuestas, cuestionarios, entre otros) no son efectivos”¹¹⁰. de igual manera, nos dice que en el caso de este tipo de investigaciones en las que la “metodología cualitativa entiende el método y todo el arsenal de medios instrumentales como algo flexible, que se utiliza mientras resulta efectivo, pero que se cambia de acuerdo con el dictamen, imprevisto, de la marcha de la investigación y de las circunstancias”¹¹¹, el tiempo de utilización de este método de investigación fue de un periodo de seis meses, el cual fue la duración del servicio social, en donde se implementaron los cursos de capacitación que tenían una duración de 8 a 12 hrs. Dependiendo de la temática a tratar.

Por lo que en la presente tesina, se utilizó esta metodología y nos enfocamos a ocupar la herramienta metodológica de la observación directa. Ya que se realizó un seguimiento de observación de los capacitadores que impartieron los diferentes cursos en la empresa. Con la

¹⁰⁹ Martínez Miguélez Miguel. Ciencia y arte en la metodología cualitativa. 2ª ed. México, trillas, 2006 (reimp. 2009). Pág. 87, con modificaciones.

¹¹⁰ <https://www.lifeder.com/observacion-directa/> consultado el 09/01/2019

¹¹¹ <https://www.lifeder.com/observacion-directa/> consultado el 09/01/2019 Pág. 88

intención de determinar qué tan factible es la intervención de un pedagogo en el desarrollo de las planificaciones de dichos capacitadores.

De esta manera “al participar en las actividades corrientes y cotidianas, se van tomando notas de campo por memorizadas en el lugar de los hechos o tan pronto como le sea posible. Estas notas son, después, revisadas periódicamente con el fin de completarlas (en el caso de que no lo estén) y, también para reorientar la observación y la investigación”¹¹², lo que nos ayudará para poder llegar a las conclusiones que concuerden o no con los objetivos a los que se pretende llegar con la presente investigación.

En la investigación realizada en la empresa LICONSA S.A. DE C.V.; en el departamento de Relaciones Industriales, la herramienta que se utilizó fue el diario de campo (el cual es uno de los instrumentos utilizados en la metodología de la observación directa), el cual es “un cuaderno en el que una persona va anotando, con frecuencia y cuidadosamente todos los hechos durante un tiempo y experiencia determinados, se usa como herramienta de investigación; asume las tareas de resolver problemas prácticos y reflexionar sobre los eventos para modificar las acciones y garantizar el cumplimiento de los objetivos propuestos. También se le llama bitácora, es un registro de las experiencias diarias en cualquier

¹¹² <https://www.lifeder.com/observacion-directa/> consultado el 09/01/2019Pág. 98

campo como producto directo de las observaciones del investigador, pero también, el espejo de sus reflexiones como individuo”¹¹³.

Ya que el uso de este es importante para recoger las experiencias de lo que uno va observando en el campo de investigación. Existen varios tipos de diario de campo, pero en esta investigación se ocupó el diario de campo mixto, en el cual “se incluye el registro minucioso de las observaciones, las reflexiones personales y eventualmente también indicaciones sobre el estado de ánimo, anotaciones sobre problemas particulares y otro”¹¹⁴, éste fue el instrumento de investigación básico, para así, después poder realizar la sistematización de ésta información y llevar a cabo el análisis de la misma, las cuales nos arrojaron las conclusiones de la presente tesina.

Por otro lado es necesario realizar una descripción administrativa y técnica de la empresa, esto con el fin de identificar cuáles serán nuestros indicadores de observación en cada uno de los cursos que en la institución se impartieron.

¹¹³ <http://construyendomateriales.blogspot.com/2009/08/diario-de-campo-una-herramienta-para-la.html>
consultado: el 31 de mayo de 2010

¹¹⁴ <http://construyendomateriales.blogspot.com/2009/08/diario-de-campo-una-herramienta-para-la.html>
consultado: el 31 de mayo de 2010

3.3 Conociendo LICONSA S.A. Gerencia Metropolitana Sur.

Liconsa, empresa de participación estatal mayoritaria, industrializa leche de elevada calidad y la distribuye a precio subsidiado en apoyo a la nutrición de millones de mexicanos, especialmente de niños de hasta 12 años, de familias en condiciones de pobreza, contribuyendo así a su adecuada incorporación al desarrollo del país.

En forma complementaria lleva a cabo la adquisición de leche nacional en apoyo a la comercialización de lácteo producido por ganaderos nacional.

Cuenta con 10 plantas productoras de leche, tanto leche en polvo como fluido.



Liconsa S.A. de C.V. cuenta con 10 plantas industriales, distribuidas de la siguiente manera:



Misión

En virtud de que son una empresa del Gobierno Federal con responsabilidad social, conformada por capital humano de excelencia, que industrializa y comercializa productos lácteos de la mejor calidad nutricional a precio accesible, para contribuir a la alimentación y nutrición de las familias mexicanas, mejorar su calidad de vida, apoyar a su desarrollo físico y mental y generar el crecimiento del capital humano que necesitamos para el desarrollo de un país sano.

Su Misión es: trabajar con responsabilidad social para mejorar la alimentación de las familias mexicanas con productos lácteos de la mejor calidad.

Visión

Aspiran ser la empresa líder de la industria láctea, integrada por hombres y mujeres comprometidos con los valores institucionales, de vanguardia, sustentable, autofinanciable, competitiva, que atienda con una elevada vocación de servicio a la población con productos de alta calidad nutricional y a precio accesible, mejorando los procesos de captación, industrialización, distribución y comercialización.

La Visión es: ser la mejor empresa del sector lácteo, que por su competitividad, autosuficiencia y elevada vocación de servicio, contribuya al desarrollo del capital humano.

Objeto Social de L1CONSA, S. A.

. La Sociedad tiene por objeto: 1. Coadyuvar al fomento económico y social del país, participando en:

a) La adquisición y enajenación por cualquier título legal de leche fresca o en polvo y de otros productos necesarios para su industrialización y la de sus derivados, en plantas propias o de terceros contratadas con los sectores público y privado, así como de complementos alimenticios.

b) El procesamiento, distribución y venta de leche fluida pasteurizada o en polvo y de otros productos lácteos y sus derivados, complementos alimenticios, y otros productos derivados del aprovechamiento de sus procesos industriales, a los sectores urbanos y rurales en pobreza, en establecimientos propios o de terceros, a través de cualquier canal de distribución que se precise en las Reglas de Operación del Programa de Abasto Social de Leche a cargo de la Sociedad o en otros programas autorizados.

c) La distribución y venta a precio preferencial de leche líquida, pasteurizada, rehidratada, ultra pasteurizada o en polvo, así como de complementos alimenticios, derivados lácteos, u otros productos a través de cualquier canal de distribución y comercialización, a fin de obtener recursos adicionales.

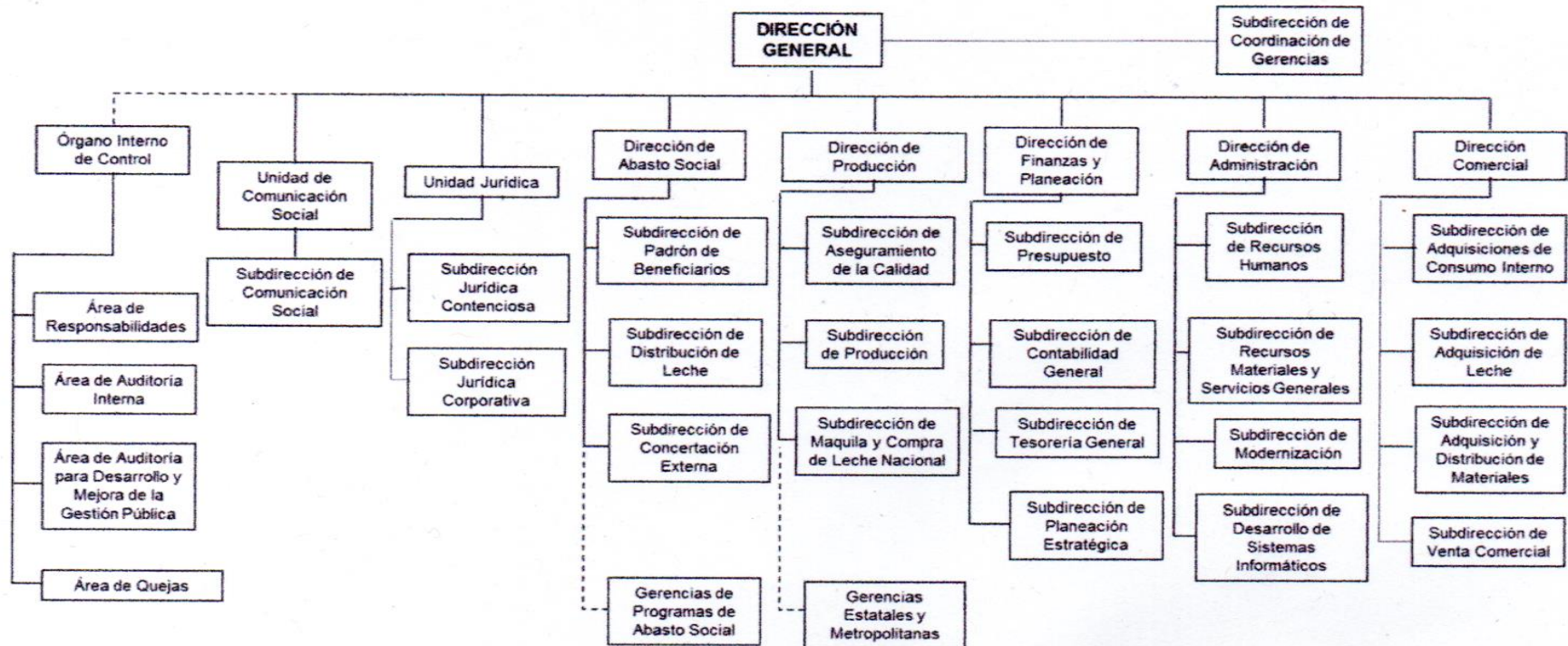
d) La concertación de acciones con instituciones públicas, privadas y organizaciones sociales, para la instalación, operación y/o venta de bienes y servicios complementarios en las lecherías, a efecto de generar un mayor beneficio social e integralidad en el uso de la infraestructura con que cuenta la Sociedad. 11. La adquisición, renta, obtención en comodato o por cualquier título legal de bienes inmuebles y de bienes muebles, en especial equipo, materiales y materias primas como leche líquida o en polvo, de origen nacional o internacional, que se utilicen para desarrollar las actividades necesarias para lograr el objeto social. Manual de Organización General Clave: VST-DA-MOG-014 Número de revisión 09 Emisión original: 03-1999 Revisión: 26-04-2012 111. La celebración de toda clase de actos, contratos y convenios, de cualquier naturaleza, necesarios o convenientes para el cumplimiento del objeto social.



CAPÍTULO TERCERO

V. Organización Interna

V.1 Organigrama de la Entidad



3.4 Mi experiencia en Liconsa S.A.

Puedo decir con certeza que mi experiencia en la empresa fue poco agradable; ya que, si bien mi estancia fue dentro del departamento donde consideraba que sería oportuna mi aportación, las personas encargadas no demostraron un interés por las aportaciones que pudiese haber realizado.

Las actividades que supuestamente estaban planteadas para mi eran conforme a la carrera como se muestra en la carta de aceptación del servicio social (ANEXO III), las cuales fueron:

1.- APOYO EN CURSOS Y PLÁTICAS DE CAPACITACIÓN

- a) Control de asistencia del personal capacitado
- b) Aplicación de evaluaciones del curso e instructores
- c) Elaboración de constancia de habilidades laborales
- d) Captura de información de cursos de capacitación, por género (hombres – Mujeres)
- e) Apoyo en la solicitud de evaluaciones individuales de aprovechamiento del personal capacitado.

2.- APOYO EN EL PROGRAMA DE SERVICIO SOCIAL Y PRÁCTICAS PROFESIONALES.

- a) Elaboración de cartas y credenciales de identificación de prestadores
- b) Control de horas realizadas por los prestadores
- c) Elaboración de tarjetas de asistencia

No obstante esta planeación, en la práctica sólo se realizaba actividades administrativas, como anotar datos en una base de datos, hacer cartas de aceptación y terminación de servicio social que alumnos de nivel medio superior realizaban en la empresa; pero la carta de terminación que me proporcionaron dice cosas muy diferentes. (ANEXO IV), pues dice que realicé casi las mismas actividades que estaban planeadas desde la aceptación dentro del mismo

proyecto. Con esto comprobé que la aceptación del alumno de pedagogía fue sólo un apoyo al trámite que se tenía que realizar; ya que desde la solicitud del mismo existieron trabas para poder realizar el trámite; ya que me decían que sólo aceptaban a psicólogos industriales para realizar servicio social.

Se tuvo que entregar una justificación del por qué el pedagogo si contaba con las herramientas necesarias para realizar actividades dentro de una empresa. Lo cual me llevó a cuestionarme, ¿Por qué la carrera de pedagogía que imparte la Universidad Pedagógica Nacional, no se nos da la opción de desarrollar competencias profesionales para ser un pedagogo industrial?, ¿será problema de la carrera? O ¿es problema de la empresa? que no conocen las bondades de la pedagogía y el aporte que pueden dar en una empresa, es por ello que insertarnos en un ámbito laboral como las empresas ha sido un tanto complicado y solo nos encuadran en las aulas de una institución escolarizada.

3.5 Sistematización de la observación del Servicio Social de pedagogía en LICONSA S.A.

El siguiente cuadro muestra la información que se logró obtener a través de la observación que se llevó a cabo en el tiempo en que se realizó el servicio social. Más adelante se presentará el análisis del mismo, en relación con otros cuadros.

En el presente cuadro se muestran los tiempos de realización de cada uno de los cursos, así como su corriente pedagógica en la que están basadas, su tipo de clasificación de cada uno de los cursos entre otras características.

(CUADRO I)

Observación de los Cursos Impartidos en la Gerencia Metropolitana Sur, LICONSA.					
NOMBRE DEL CURSO	1.- Seguridad en la Operación de Montacargas. (Uso, Cuidado, Mantenimiento y Almacenamiento de Herramientas de Trabajo y Uso, Conservación, Mantenimiento, Almacenamiento y Reposición del Equipo de Protección Personal.	2.-Medidas de Seguridad e Higiene	3.- Sensibilización en Equidad de Género	4.-Archivonomía	5.-Conoce bien tu Producto
FINALIDAD DE LA CAPACITACIÓN	Fortalecimiento del Desempeño	Fortalecimiento del Desempeño	Fortalecimiento del Desempeño	Actualización	Fortalecimiento del Desempeño
CLASIFICACIÓN DEL CURSO	Técnico- Operativo	Técnico-Operativo	Desarrollo Humano	Administrativo	Técnico-Operativo
NIVEL ACADÉMICO DEL CAPACITADOR	Ingeniería	Ingeniería	Psicología Industrial	Preparatoria / Secretaria	Ingeniería

<p>DESCRIPCIÓN DE LA OBSERVACIÓN (DESARROLLO DEL CURSO E INSTRUCTOR)</p>	<p>Fue una semana de curso Primer día: entrega de manual y lectura de mismo. Esta lectura era lo que los trabajadores ya conocían en la práctica, sin embargo la fluidez de la explicación era adecuada. Tres días restantes: solo práctica en el almacén principal de materias primas. Información meramente repetitiva</p>	<p>Cuatro horas de trabajo 1 hr.30 min. Para la teoría y el resto de práctica en la planta. Un adecuado manejo de la información Dinámica estática ya que solo había un intercambio de preguntas y respuestas, sin que el grupo mostrara un interés hacia el contenido el mismo. Planeación de la clase, el materia de trabajo fueron imágenes de la información, Posteriormente practica;</p>	<p>Persona controladora de la información y poco tolerante a la réplica lectura de diapositivas lluvia de ideas y una sección de preguntas; la respuesta que escuchaban no eran lo que decían las diapositivas. Dos sesiones, misma dinámica. Aunque se realizó la proyección de una película, analizada con lluvia de ideas pero el grupo se dispersó con otros temas, no tuvo un manejo adecuado del grupo.</p>	<p>Secretaria del Área de Subgerencia de Distribución, forma más accesible archivar documentos para su rápida localización, lo que era un curso se convirtió en una sesión de quejas, según “Pichón Rivière visualice el sujeto en una permanente interrelación dialéctica con el mundo, única condición para que este sujeto pueda construir una lectura adecuada de su realidad. La pérdida de esta interrelación dialéctica hace que el marco referencial, la manera de percibir, discriminar y operar con el mundo se vuelva anacrónica y con ello se pierda la posibilidad de una interrelación mutuamente transformante con el medio.”¹¹⁵; por lo que sentarse en una silla y ser parte de esta serie de reclamaciones de unas para con otras; no produjo una dinámica que plasmara la intencionalidad del curso; se pudo percatar que no existía una planeación para el desarrollo de la sesión y solo se notaba una improvisación de</p>	<p>Tres días hubo una planeación del mismo, Existencia notoria de dinámicas de grupo, las explicaciones del instructor siempre explícitas y con facilidad de entendimiento.</p>
---	--	--	---	---	---

¹¹⁵ “El arte, la ciencia y el deporte tienen en común la posibilidad de convertirse en hacerse creativos”. Enrique Pichón Rivière. PSICOLOGIA SOCIAL. ENRIQUE PICHON RIVIERE. (Junio de 1907 - Julio de 1977).

				contenido; aunque hubo un aviso con anticipación de la impartición del curso.	
<p>CORRIENTES PEDAGÓGICAS UTILIZADAS EN LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Las corrientes pedagógicas que estuvieron presentes en el curso, fue el conductismo en algunos momentos. Pero la mayoría del curso se desarrolló a través de la experiencia¹¹⁶, siendo estas dos corrientes las más notorias. El instructor se dejó guiar por la experiencia que tenían los trabajadores que asistían al curso.</p>	<p>Las corrientes pedagógicas que estuvieron presentes en el curso, fue el conductismo. Aunque en algunos momentos tuvo unos tintes de Constructivismo, ya que la forma de trabajar, el asistente al curso tenía que construir su conocimiento, a través de las respuestas de las preguntas, y con lo vivido dentro de la planta, en el recorrido, en donde se llevaba a la práctica lo visto en teoría.</p>	<p>En este curso el conductismo fue la corriente dominante, en la forma de cómo se impartió el mismo. Aunque por momentos la instructora intentó trabajar con dinámicas de grupo pero su conductismo total no la dejó llegar a lograr los objetivos que se esperaban. Y solo se cubrió con el requisito de dar la información acerca de lo que es la equidad de género dentro de una empresa y no se llegó a la reflexión de la información del mismo.</p>	<p>Este curso se desarrolló solo con las anécdotas que los participantes tenían acerca del tema, no tenía pies ni cabeza, eso denotó una falta de planeación, tanto de tiempo como de información. No sé cómo llamar esta forma de dar el curso, ya que fue meramente vivencial.</p>	<p>La corriente predominante del curso fue el constructivismo</p>

¹¹⁶ EXPERIENCIA. Retomando la corriente filosófica del pragmatismo podemos decir en su énfasis de la experiencia, los pragmatistas consideran que hay una continuidad entre la mente y el mundo que nos rodea a través de la experiencia; es un mundo de acciones y reacciones y con transacciones, con los resultados de las ideas, y no solo con orígenes. La experiencia pragmática viene a ser para los pragmatistas la única fuente segura para juzgar nuestras creencias; no quiere decir que los pragmatistas caigan en el experimentalismo o en un positivismo científico.

**NOTA: Cada una de las corrientes pedagógicas mencionadas en este cuadro se desarrollaron con mayor precisión en el primer capítulo.

<p>HABILIDADES DESTREZAS Y CONOCIMIENTOS QUE FAVORECERÍAN AL CAPACITADOR PARA INPARTIR UN CURSO DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Tener un dominio del tema. Para lograr el alcance de los objetivos debe haber un conocimiento de los elementos de una planeación, para el desarrollo de un curso. Conocimientos acerca de lo que es y cómo se trabajan las estrategias didácticas; así como también, tener conocimientos de como es el aprendizaje en grupo (tener conocimiento de los tipos de grupos que existen), y el aprendizaje de un adulto.</p>	<p>Conocimientos acerca de lo que es y cómo se trabajan las estrategias didácticas; así como también, tener conocimientos de cómo es el aprendizaje en grupo (tener conocimiento de los tipos de grupo que existen), y el aprendizaje de un adulto. Tener un conocimiento acerca de las formas de manejar un grupo, y cómo hacer dinámica una clase, sin dejar de lado, la planeación del curso y que estas dinámicas estén relacionadas con el tema a trabajar.</p>	<p>Tener un dominio del tema. Para con esto poder tener una amplia gama de respuestas a las preguntas que pudieran surgir en el transcurso del mismo; De igual manera para lograr el alcance de los objetivos debe haber un conocimiento de todos los elementos que conforman una planeación, para el desarrollo, tanto de un curso como de un taller o una plática. Conocimientos acerca de lo que es y cómo se trabajan las estrategias didácticas; así como también, tener conocimientos de como es el aprendizaje en grupo (tener conocimiento de los tipos de grupo que existen), y el aprendizaje de un adulto.</p>	<p>Tener un dominio del tema. Para lograr el alcance de los objetivos debe de haber un conocimiento de los elementos que una planeación, para el desarrollo de un curso. Conocimientos acerca de lo que es y cómo se trabajan las estrategias didácticas; así como también, tener conocimientos de cómo es el aprendizaje en grupo (tener conocimiento de los tipos de grupo que existen), y el aprendizaje de un adulto. Así como también tener el conocimiento de cómo dirigirse al grupo y hacer que las dinámicas que se trabajan concuerden con el tema, y de esta manera no dejar que la dinámica lleve por otro rumbo el tema y no se consigan los objetivos propuestos desde la planeación.</p>	<p>Sin observaciones pedagógicas; pues se presentó un curso con planeación y una variedad de estrategias así como materiales didácticos, para el desarrollo del mismo.</p>
--	--	--	---	---	--

El siguiente cuadro nos muestra las competencias pedagógicas que se pudieron percibir del desempeño de los instructores en cada uno de los cursos de capacitación desarrollados en LICONSA S. A. GERENCIA METROPOLITANA SUR

CUADRO II.

COMPETENCIAS PEDAGOGICAS	OBSERVACION DEL DESEMPEÑO DEL INSTRUCTOR QUE IMPARTIO CADA CURSO(número de curso)				
	1	2	3	4	5
1.- explica la problemática educativa en nuestro país					
2.- conoce las teorías pedagógicas					
3.- conoce métodos pedagógicos					
4.- conoce técnicas pedagógicas					
5.- construye propuestas educativas innovadoras basándose en el trabajo grupal e interdisciplinario					
6.- diseña, desarrollar y evalúa programas, con el dominio de concepciones pedagógicas					X
7.- organiza y planifica de su propio trabajo y el de los otros		X			X
8.- prevé y anticipa cualquier tipo de situación		X			X
9.- supervisa, realiza seguimiento y evaluación de instituciones					
10.- coordina grupos humanos, instituciones y proyectos					X
11.- domina conocimientos, métodos y técnicas pedagógicas					X
12.- se comunica fluidamente de manera oral y escrita	X	X	X	X	X
13.- usa la tecnología informática		X	X		X
14.- trabaja con otros en equipo	X	X			X
15.- coordina solución de problemas	X				X
16.- coordina, supervisa y dinamiza grupos					X
17.- asesora a instituciones de todo tipo					
18.- asesora y forma otros profesionales					
19.- orienta y asesora laboralmente		X			X
20.- conoce de administración y gestión educativa					

21.- analiza aspectos que conforman situación educativas en contextos formales y no formales					
22.- realiza exploración, evaluación y diagnósticos					
23.- elabora diagnóstico de trastornos y dificultades de aprendizaje					X
24.- diseña programas		X			X
25.- realiza Planificación		X			X
26.- diseña y produce así como selecciona materiales, instrumentos educativos y recursos didácticos, para la implementación de cursos de capacitación					X
27.-logra implementar programas de capacitación					X
28.- se encarga de la dirigir y gestiona proyectos					
29.- asesora a personas, instituciones y organizaciones en los aspectos educativos					X
30.- asesora a las familias					

NOTA: la “X” simboliza: que se considera que el instructor del curso cuenta con las competencias pedagógicas que se consideran son necesarias para un adecuado desarrollo de la capacitación. En este cuadro se conjuntaron las competencias que Según Philippe Perrenoud en su documento diez nuevas competencias para enseñar y la REVISTA INTERNATIONAL ADMINISTRACION Y FINANZAS ♦ Volumen 1, en su documento LAS 20 COMPETENCIAS PROFESIONALES PARA LA PRÁCTICA DOCENTE Manuel Medina Elizondo, Universidad Autónoma de Coahuila-México.

3.6 Análisis de la sistematización de la observación en LICONSA S.A.

Se desarrollará el análisis de la información que se obtuvo de la observación realizada en Liconsa, así como de las características de los capacitadores que estaban frente a grupo en los diferentes cursos impartidos en la misma. Para este análisis se consideraran los cuadros I, II anteriormente mencionados. En los cuales se concentra la observación de los cinco cursos en los cuales se tuvo la oportunidad de estar presente.

Por lo que comenzaremos con el primer curso de nombre: Seguridad en la Operación de Montacargas. (Uso, Cuidado, Mantenimiento y Almacenamiento de Herramientas de Trabajo y Uso, Conservación, Mantenimiento, Almacenamiento y Reposición del Equipo de Protección Personal), en él se denota que el capacitador cuenta con un bajo porcentaje de competencias pedagógicas y profesionales para el desarrollo del curso, pues sólo cuenta con un 10% del total de las que se consideraron en la presente investigación, siendo que el nivel la formación profesional el capacitador era de ingeniería; por otro lado siendo la finalidad del curso fortalecer el desempeño del trabajador en su respectiva área, con una clasificación del curso como técnico-operativo.

En la parte teórica del curso se realizó la lectura de un manual, el resto del curso se concentró en el almacén de materias primas de la empresa, esto sin intentar hacer una dinámica para que el grupo se mostrará interesado, por lo que el resultado fue todo lo contrario, pues, como las personas ya conocían el manejo de este, el contenido para ellos era tedioso y repetitivo. Con ello

podimos darnos cuenta que el curso estuvo regido por la corriente pedagógica conductista. Ya que el conductismo es la "utilización del esquema estímulo respuesta, con el fin de incorporar al colaborador en la solución real de sus necesidades."¹¹⁷

Por lo anterior descrito de este curso sería pertinente decir que, el pedagogo podría haber dotado, en un principio, de ciertas herramientas pedagógicas al capacitador, para el desarrollo del mismo, como por ejemplo: el manejo de grupos, estrategias didácticas, creación de materiales didácticos, entre algunos otros.

En el Segundo curso de nombre Medidas de Seguridad e Higiene, el cual su finalidad es el fortalecimiento del desempeño de los trabajadores, en la clasificación de técnico-operativo, se pudo percatar en primer lugar que, el porcentaje de competencias que el capacitador posee es del 30%, (cuadro I), lo que nos hace decir de nuevo, que el capacitador cuenta con un bajo porcentaje de las herramientas necesarias para implementar dicha tarea; mas sin embargo podemos observar en la sistematización de la información (cuadro II), que, el ingeniero tenía previamente una planeación así como el diseño del programa a impartir, esto nos lleva a pensar que, existía una organización en su trabajo y en el de los otros, de igual manera, se notaba la previsión y anticipación de las situaciones de trabajo teórico así como practico que se presentaron en el

¹¹⁷ Flores Ríos Delio, Gómez Villegas Lucas, Vargas del R. Adrian de Jesús, "Capacitación en la empresa: importancia de un enfoque pedagógico-didáctico Revista Creando, año 2, numero 3, ISN 17941253, Universidad Nacional de Colombia SEDE MANIZALES, 2004. Pag. 15

desarrollo del curso, también se percibió un manejo de la información acorde a los requerimientos de los asistentes al curso.

Podemos decir que si bien, la capacitadora siendo ingeniero, no cuenta ni con un 50% de las competencias pedagógicas requeridas para que el curso sea aún más atractivo para el personal de la empresa.

Siguiendo con el análisis de los cursos, proseguimos con el Tercero de nombre: Sensibilización en Equidad de Género, del cual su finalidad al igual que los anteriores es el fortalecimiento del desempeño de los trabajadores en la clasificación del desarrollo humano. La capacitadora del presente es una Psicóloga Industrial, sin embargo se pudo observar que ésta cuenta con un 6.66% de las competencias pedagógicas que se describen en el presente trabajo (cuadro II).

En el desarrollo del curso no se pudo observar una planeación, ya que solo hubo una sesión de lectura de diapositivas, con una intervención de preguntas para los asistentes del mismo, pero, con la incongruencia de que la capacitadora, era muy hermética a las respuestas dadas, pues si no era lo que decían las diapositivas esta incorrecta la respuesta, esto nos lleva a decir que el curso estuvo en todo momento en una corriente conductista al igual que los dos anteriores; ya que en la segunda parte del curso, si bien existió el recurso didáctico, de una película, la dinámica de análisis, fue el formato que se empleó en la sesión anterior.

Por consiguiente, se haría toda una gama de recomendaciones a la capacitadora, comenzando por: aprender a elaborar un plan de trabajo o mejor dicho una planeación, así como también adquirir conocimiento de las teorías, métodos y técnicas pedagógicas, podríamos extendernos en mencionar las competencias que se necesita desarrollar para que el conocimiento que puede ofrecer a los trabajadores sea realmente significativo, y por lo tanto genere una ganancia para la empresa.

En el Cuarto curso de nombre: Archivonomía, teniendo la finalidad de actualizar al personal de la empresa, con una clasificación del curso de tipo administrativo en el cual la capacitadora tenía un nivel educativo de bachillerato, sin menospreciar a la capacitadora, ésta no era competente en ningún sentido para poder impartir este curso, ya que no presentó ni el 2% de las competencias pedagógicas señaladas anteriormente (cuadro II), y viendo la descripción del curso del cuadro I, la sesión sólo fue una mera platica de la problemática que se presenta al momento de hacer un trámite administrativo, y fue en ese momento en que se perdió el objetivo del curso que era la actualización de una nueva forma para archivar documentación de la empresa.

Y por último, el quinto curso llamado: Conoce bien tu Producto, es un curso que es merecedor de decir, que si bien, el instructor no es pedagogo, tiene un porcentaje alto de competencias pedagógicas en relación a los cursos anteriores, ya que presenta el 56.66% de ellas.

El curso tuvo como finalidad el fortalecimiento del desempeño de los trabajadores con una clasificación de Técnico-operativo, en el cual el capacitador tenía un grado de estudio de ingeniería; se pudo observar la existencia de conocimientos acerca de cómo trabajar con grupos, desde la forma en cómo se dirige a ellos, hasta en cómo están planeadas las sesiones del curso.

Ya que se presenciaron dinámicas grupales, hasta trabajo individual, por lo que el curso estuvo desarrollado bajo el modelo constructivista; entendiendo por constructivismo "existe una interacción entre el docente y los estudiantes, un intercambio dialéctico entre los conocimientos del docente y los del estudiante, de tal forma que se pueda llegar a una síntesis productiva para ambos y, en consecuencia, que los contenidos son revisados para lograr un aprendizaje significativo"¹¹⁸ , ya que el capacitador no proporcionaba los conocimientos, si no que ellos los iban construyendo y reconstruyendo conceptos conforme avanzaba el curso, podemos decir que no se realizaron observaciones como recomendaciones por parte del pedagogo, pues el capacitador contaba con los elementos como con las herramientas necesarias para desarrollar el curso y conseguir los beneficios esperados del mismo.

En general podemos decir que el pedagogo es cada vez más necesario en las empresas, como capacitador de capacitadores, ya que cada cuatro de cinco

¹¹⁸ Ortiz Granja, Dorys El constructivismo como teoría y método de enseñanza Sophia, Colección de Filosofía de la Educación, núm. 19, 2015, pp. 93-110 Universidad Politécnica Salesiana Cuenca, Ecuador.
<https://www.redalyc.org/pdf/4418/441846096005.pdf> consultado 12/01/19

cursos, necesitan la asesoría de uno de ellos, para poder contar con los elementos básicos de diseño curricular para poder impartir una capacitación.

Ya que si bien los capacitadores cuentan con los conocimientos generales del curso, no cuentan con los elementos pedagógicos para el desarrollo del curso, como: desde la creación de la planeación, hasta el tipo de grupo con el que van a trabajar.

Conclusiones

Como se mencionó en el primer apartado de esta tesina el punto de partida fue ¿Por qué la falta de inserción del pedagogo en las empresas? y ahora que estamos en este último apartado podemos decir que, a la pedagogía y al pedagogo se le ha encasillado en la educación institucionalizada en una educación formal, puesto que la misma universidad desde su perfil académico no insiste a la existencia de un brecha laboral para su la inserción del pedagogo en las empresas.

La observación, análisis y reflexión de las capacitaciones o actualizaciones a nivel de las empresas, fue el punto de partida para la presente investigación. Y dentro de esta de igual manera se lograron alcanzar los siguientes

OBJETIVOS:

- Analizar el trabajo que desempeña el licenciado en pedagogía en la empresa Liconsa S.A.
- Identificar el sentido que se le da a la formación del licenciado en pedagogía en la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 098, a partir del análisis de la malla curricular: en la que se confirmó su formación inicial.

- Indagar las funciones que desempeña el licenciado en pedagogía en el ámbito empresarial, Liconsa, como creador de cursos de capacitación, y capacitador de capacitadores.
- Reconocer los momentos de intervención del licenciado en pedagogía, en la empresa Liconsa, a través de la observación participativa.

Por todo lo anteriormente desarrollando podemos darnos cuenta que las funciones del pedagogo son extensas y que no sólo se debe de reducir su contexto de trabajo en las aulas de una escuela, siendo en las empresas otro ámbito de desarrollo laboral y profesional.

Por cómo se mencionó anteriormente esto se ve reflejado en la elaboración del perfil académico de la Universidad Pedagógica Nacional, pues si bien, las competencias profesionales adquiridas en la licenciatura de pedagogía se pueden emplear en una empresa, siendo este el caso, en la escuela el discurso en toda la carrera está enfocado para que las competencias profesionales adquiridas sean desarrolladas en la educación formal, ya que las empresas son parte de un campo de educación no formal o informal, siendo que de igual manera le compete a la pedagogía.

En Liconsa S.A. DE C.V. donde se desarrolló el estudio, por ejemplo, si bien existe una coordinación de capacitación y están programados los cursos para que se realicen oportunamente, algunos de los capacitadores, valga la redundancia, no tienen elementos pedagógicos que les permitan trabajar en un grupo, es en este punto en donde el pedagogo puede intervenir, pues si bien

es cierto él no es un profesional que sepa de todas las áreas, pues no es un todólogo, pero si puede aportar herramientas de trabajo para el diseño de programas y cursos, puede realizar su labor obteniendo mejores resultados.

Es por ello que se puede **afirmar que el pedagogo sí es necesario dentro del equipo de trabajo de una empresa, en el departamento de Recursos Humanos, en el área de Capacitación, principalmente como capacitador de capacitadores, así como también creando planes y programas de capacitación, desde el contenido hasta la organización de aplicación de los mismos**, pues como se mencionó anteriormente, uno de cada cinco capacitadores de una empresa cuenta con un poco más del 50% de las competencias necesarias para poder desarrollar un curso o programas actualización.

Con lo anterior podemos decir que, el pedagogo ha tardado tanto tiempo en ingresar a este campo laboral para desarrollarse profesionalmente, por diversas circunstancias, entre las cuales destacan: por el enfoque que se le da a los contenidos que se desarrollan en la Licenciatura en Pedagogía, los cuales los encasillan, como se dijo anteriormente, al trabajo en el aula de educación formal, siendo que no es su función primordial.

Así como también, por la falta de divulgación de lo que es la labor del pedagogo, pues si bien quienes están al frente de la institución empresariales conocen lo que es su labor, les cuesta trabajo imaginar de qué manera este puede implementar sus conocimientos en este ámbito. Con la presente tesina se


dejan abiertas varias líneas de trabajo, las cuales, se tiene por seguro que seguirá aportando información para que se dé la pauta a la inserción del pedagogo como parte del equipo de trabajo de una empresa, las cuales principalmente son:

- ¿Se tendrá que modificar el perfil de la licenciatura en pedagogía, para no encerrar a esta al campo educativo formal?
- ¿Por qué el psicólogo si tiene un perfil de egreso que se le encamina a actividades empresariales y el pedagogo no?

Anexos 1

Licenciatura en Pedagogía Universidad Pedagógica Nacional															
Fase I Formación Inicial			Fase II Formación Profesional						Fase III Concentración en Campo o Servicio Pedagógico						
1° Sem	2° Sem		3° Sem			4° Sem		5° Sem		6° Sem		7° Sem		8° Sem	
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)			Planeación y Evaluación Educativa		Organización y Gestión de Instituciones Educativas		Epistemología y Pedagogía		Seminario- Taller de Concentración I		Seminario- Taller de Concentración II	
8 créditos 4 hrs.sem Clave 1502	8 créditos 4 hrs.sem Clave 1507	8 créditos 4 hrs.sem Clave 1512	8 créditos 4 hrs.sem Clave 1582	8 créditos 4 hrs.sem Clave 1587	8 créditos 4 hrs.sem Clave 1592	8 créditos 4 hrs.sem Clave 1532	8 créditos 4 hrs.sem Clave 1537	Filosofía de la Educación	Historia de la Educación en México	Aspectos Sociales de la Educación	Educación y Sociedad en América Latina	Bases de la Orientación Educativa	La Orientación Educativa: Sus Prácticas	Curso o Seminario Optativo 7-I	Curso o Seminario Optativo 8-I
8 créditos 4 hrs.sem Clave 1571	8 créditos 4 hrs.sem Clave 1575	8 créditos 4 hrs.sem Clave 1579	8 créditos 4 hrs.sem Clave 1583	8 créditos 4 hrs.sem Clave 1588	8 créditos 4 hrs.sem Clave 1593	8 créditos 4 hrs.sem Clave 1533	8 créditos 4 hrs.sem Clave 1538	Introducción a la Psicología	Desarrollo, Aprendizaje y Educación	Psicología social: Grupos y Aprendizaje	Comunicación y Procesos Educativos	Comunicación, Cultura y Educación	Programación y Evaluación Didácticas	Curso o Seminario Optativo 7-II	Curso o Seminario Optativo 8-II
8 créditos 4 hrs.sem Clave 1572	8 créditos 4 hrs.sem Clave 1576	8 créditos 4 hrs.sem Clave 1580	8 créditos 4 hrs.sem Clave 1584	8 créditos 4 hrs.sem Clave 1589	8 créditos 4 hrs.sem Clave 1594	8 créditos 4 hrs.sem Clave 1534	8 créditos 4 hrs.sem Clave 1539	Introducción a la Pedagogía	Teoría Pedagógica; Génesis y Desarrollo	Teoría Pedagogía Contemporánea	Didáctica General	Teoría Curricular	Desarrollo y Evaluación Curricular	Curso o Seminario Optativo 7-III	Curso o Seminario Optativo 8-III
8 créditos 4 hrs.sem Clave 1573	8 créditos 4 hrs.sem Clave 1577	8 créditos 4 hrs.sem Clave 1511	8 créditos 4 hrs.sem Clave 1585	8 créditos 4 hrs.sem Clave 1590	8 créditos 4 hrs.sem Clave 1595	8 créditos 4 hrs.sem Clave 1597	8 créditos 4 hrs.sem Clave 1540	Ciencia y Sociedad	Introducción a la Investigación Educativa	Estadística descriptiva en Educación	Seminario de Técnicas y Estadísticas Aplicadas a la Investigación Educativa	Investigación Educativa I	Investigación Educativa II	Seminario de Tesis I	Seminario de Tesis II
8 créditos 4 hrs.sem Clave 1574	10 créditos 6 hrs.sem Clave 1578	8 créditos 4 hrs.sem Clave 1581	10 créditos 6 hrs.sem Clave 1586	10 créditos 6 hrs.sem Clave 1591	10 créditos 6 hrs.sem Clave 1596	10 créditos 6 hrs.sem Clave 1531	10 créditos 6 hrs.sem Clave 1536								

ANEXO 2



UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL

CERTIFICADO DE CALIFICACIONES

MATRICULA: 06312521 UNIDAD: 098 DF. ORIENTE

NOMBRE: GALICIA CRISPIN BRENDA ITZEL

NIVEL: Licenciatura CURP: GACB870601MDFLRR09


CARRERA: 153 Pedagogía Plan 90 Plan 90

FECHA DE EXPEDICION: 03/03/2010 CERTIFICADO No. 1

SECRETARÍA
DE
EDUCACION PÚBLICA

No. DE REGISTRO					MATERIA	CRE- DITOS	CALIFICACIÓN		OBSERVA- CIONES
UNI- DAD	PERIO- DO	C DE	MATERIA	NG N.º			NUMERO CULTERAL	LETRA	
098	061	1	1502	A	EL EDO. M. Y LOS PROY. ED. 1857-1920	8	9	NUEVE	
098	062	1	1507	A1	INST., DES. ECON. Y EDUC. 1920-1968	8	8	OCHO	
098	071	1	1511	00	TEORIA PEDAGOGICA CONTEMPORANEA	8	8	OCHO	
098	071	1	1512	00	C. Y ED. EN EL MEX. ACT. (1968-1990)	8	10	DIEZ	
098	091	1	1531	C.	SEMINARIO DE TESIS I	10	10	DIEZ	
098	091	1	1532	C.	SEMINARIO-TALLER DE CONCENTRACION	8	8	OCHO	
098	092	1	1536	C3	SEMINARIO DE TESIS II	10	10	DIEZ	
098	092	1	1537	C3	SEMINARIO-TALLER DE CONCENTRACION	8	8	OCHO	
098	061	1	1571	A	FILOSOFIA DE LA EDUCACION	8	8	OCHO	
098	061	1	1572	A	INTRODUCCION A LA PSICOLOGIA	8	9	NUEVE	
098	061	1	1573	A	INTRODUCCION A LA PEDAGOGIA	8	9	NUEVE	
098	061	1	1574	A	CIENCIA Y SOCIEDAD	8	8	OCHO	
098	062	1	1575	A1	HISTORIA DE LA EDUCACION EN MEXICO	8	8	OCHO	
098	062	1	1576	A1	DESARROLLO, APRENDIZAJE Y EDUCACION	8	9	NUEVE	
098	062	1	1577	A1	TEORIA PEDAG: GENESIS Y DESARROLLO	8	10	DIEZ	
098	062	1	1578	A1	INTRODUCCION A LA INVESTIGACION EDUC.	10	10	DIEZ	
098	071	1	1579	00	ASPECTOS SOCIALES DE LA EDUCACION	8	9	NUEVE	
098	071	1	1580	00	PSICOLOGIA SOCIAL: GRUPOS Y APREND.	8	9	NUEVE	
098	071	1	1581	00	ESTADISTICA DESCRIPTIVA EN EDUCACION	8	9	NUEVE	
098	072	1	1582	A2	PLANEACION Y EVALUACION EDUCATIVAS	8	8	OCHO	
098	072	1	1583	A2	EDUCACION Y SOC. EN AMERICA LATINA	8	8	OCHO	
098	072	1	1584	A2	COMUNICACION Y PROC. EDUC.	8	8	OCHO	
098	072	1	1585	A2	DIDACTICA GENERAL	8	8	OCHO	
098	072	1	1586	A2	S. DE TEC. Y EST. AP. A LA INV. ED.	10	9	NUEVE	
098	081	1	1587	A3	ORGANIZACION Y GESTION DE INST. EDUC.	8	9	NUEVE	
098	081	1	1588	A3	BASES DE LA ORIENTACION EDUCATIVA	8	9	NUEVE	
098	081	1	1589	A3	COMUNICACION, CULTURA Y EDUCACION	8	9	NUEVE	
098	081	1	1590	A3	TEORIA CURRICULAR	8	9	NUEVE	
098	081	1	1591	A3	INVESTIGACION EDUCATIVA I	10	7	SIETE	
098	082	1	1592	06	EPISTEMOLOGIA Y PEDAGOGIA	8	10	DIEZ	
098	082	1	1593	06	LA ORIENTACION EDUC.: SUS PRACTICAS	8	8	OCHO	
098	082	1	1594	06	PROGRAMACION Y EVALUACION DIDACTICAS	8	10	DIEZ	
098	082	1	1595	06	DESARROLLO Y EVALUACION CURRICULAR	8	7	SIETE	
098	082	1	1596	06	INVESTIGACION EDUCATIVA II	10	9	NUEVE	
098	091	1	5005	C.	ANALISIS DE LA ORGANIZACION ESCOLAR	10	8	OCHO	
098	092	1	5013	C3	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	8	9	NUEVE	
098	091	1	5028	C.	EDUCACION Y CAMBIO SOCIO-CULTURAL	8	8	OCHO	
098	091	1	5150	C.	INFORMACION EN INVES EDUCATIVA	8	10	DIEZ	
098	092	1	5199	C3	T DE RED PARA TRABAJOS RECEP II	8	10	DIEZ	
098	092	1	5207	C3	EDUC PARA DEMOCRACIA Y PART CIUDAD	8	9	NUEVE	

LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL CERTIFICA QUE SEGÚN REGISTROS QUE OBRAN EN ESTA INSTITUCIÓN EL ESTUDIANTE ARRIBA CITADO APROBÓ **40** MATERIAS DE LA CARRERA, CON **332** CRÉDITOS QUE CORRESPONDEN A: **UN PROMEDIO EN MATERIAS APROBATORIAS 8.78**
*******CERTIFICADO TERMINAL*******



EL SUBDIRECTOR DE SERVICIOS ESCOLARES
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
SECRETARÍA DE EDUCACION PÚBLICA
LIC. PATRICIA ALVAREZ MOSQUEDA

Anexo 3



**GERENCIA
METROPOLITANA SUR**

"2009, Año de la Reforma Liberal"

Valle de Chalco Solidaridad, Estado de México, 16 de diciembre de 2009

GMS/DRI/CCD/209/2009
Asunto: CARTA DE ACEPTACIÓN



DR. MARCELINO MARTÍNEZ NOLASCO
DIRECTOR DE LA UNIDAD 098 UPN
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
P R E S E N T E

Por este conducto me permito informar a usted que la alumna: **GALICIA CRISPÍN BRENDA ITZEL** con número de matrícula **06312521**, de la Licenciatura en Pedagogía, ha sido aceptada en esta Institución para realizar su **SERVICIO SOCIAL**, dentro del proyecto "**APOYO EN LA LOGISTICA DE CURSOS DE CAPACITACIÓN Y PROGRAMA DE SERVICIO SOCIAL**", en el periodo comprendido del 18 de noviembre del 2009 al 18 de mayo del 2010, de lunes a viernes; para cubrir un total de 480 horas; en el cual se realizarán las siguientes actividades:

- 1.- APOYO EN CURSOS Y PLÁTICAS DE CAPACITACIÓN
 - a) Control de asistencia del personal capacitado
 - b) Aplicación de evaluaciones del curso e instructores
 - c) Elaboración de constancia de habilidades laborales
 - d) Captura de información de cursos de capacitación, por género (hombres – Mujeres)
 - e) Apoyo en la solicitud de evaluaciones individuales de aprovechamiento del personal capacitado.

- 2.- APOYO EN EL PROGRAMA DE SERVICIO SOCIAL Y PRÁCTICAS PROFESIONALES.
 - a) Elaboración de cartas y credenciales de identificación de prestadores
 - b) Control de horas realizadas por los prestadores
 - c) Elaboración de tarjetas de asistencia

Sin más sobre el particular, hago propicia la ocasión para enviarle un cordial saludo

Atentamente

Lic. Nidia Sol Arguedas Manjarrez
Coordinadora de Capacitación,
Desarrollo y Servicio Social

Recibi original
16-Diciembre-2009
Brenda Galicia Crispin.
[Signature]

c.c.p. Expediente
NSAM/mcc

Liconsa, S.A. de C.V. / Gerencia Metropolitana Sur
Calle Santa Catarina No. 2, Col. Santa Catarina, Mpio. Valle de Chalco Solidaridad, Edo. de México, C.P. 56619
Teléfono 58-62-21-00 con 30 líneas / www.liconsa.gob.mx

Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal.



Vivir Mejor

Anexo 4



GERENCIA METROPOLITANA SUR

*"2010, Año de la Patria. Bicentenario del Inicio de la
Independencia y Centenario del Inicio de la Revolución"*

Valle de Chalco Solidaridad, Estado de México, a 20 de mayo de 2010

GMS/RI/CCD/112/2010
Asunto: CARTA DE TERMINACIÓN
DE SERVICIO SOCIAL



DR. MARCELINO MARTÍNEZ NOLASCO
DIRECTOR DE LA UNIDAD 098 UPN
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
P R E S E N T E

Por medio de la presente, se hace constar que el (la) alumno (a) **GALICIA CRISPIN BRENDA ITZEL**, con número de matrícula **06312521**, de la Licenciatura en Pedagogía, ha terminado en esta Institución su **SERVICIO SOCIAL** dentro del proyecto **"APOYO EN LA LOGÍSTICA DE CURSOS DE CAPACITACIÓN Y PROGRAMA DE SERVICIO SOCIAL"**, en el Departamento de Relaciones Industriales, bajo la responsabilidad de la Lic. Nidia Sol Arguedas Manjarrez.

El periodo de realización del **Servicio Social** se programó del 18 de noviembre de 2009 al 18 de mayo de 2010, cubriendo un total de 480 horas, de lunes a viernes en horario de 14:00 a 18:00 horas.

Las actividades programadas fueron las siguientes:

- Apoyo en la elaboración del programa de capacitación anual
- Apoyo en la logística y desarrollo de los cursos de capacitación
- Elaboración de constancias de habilidades laborales
- Captura de información de cursos de capacitación, por género (hombres-mujeres)
- Apoyo en la elaboración de la base de datos para el registro de constancias de habilidades del personal capacitado, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Sistematización de las evaluaciones aplicadas al personal capacitado, con relación al desarrollo del curso y desempeño del instructor.
- Apoyo en el Programa de Servicio Social y Prácticas Profesionales.

Sin más sobre el particular, hago propicia la ocasión para enviarle un cordial saludo.

Atentamente

En suplencia por ausencia de la Lic. Nidia Sol Arguedas Manjarrez,
con fundamento en el Art. 49 del Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Social,
suscribe la Lic. Martha Cortés Calderón, Jefa de Unidad de Capacitación

c.c.p. Expediente
NSAM/mcc*

DA-SM-060

Liconsa, S.A. de C.V. / Gerencia Metropolitana S
Calle Santa Catarina No. 2, Col. Santa Catarina, Mpio. Valle de Chalco Solidaridad, Edo. de México, C.P. 5661
Teléfono 58-62-21-00 con 30 líneas / www.liconsa.gob.mx

*Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal



Vivir Mejor

Referencias Bibliografía

- Arancibia C Violeta., Herrera P. Paulina y Strasser S. Katherine. Manual de Psicología Educacional Capítulo 2 Teorías Psicológicas aplicadas a la educación Teorías Conductuales Del Aprendizaje
- Alsina Miguel Rodrigo (1995) los modelos de la Comunicación. Editorial Tecnos, Madrid, España.
- Covarrubias Flores, Ana victoria, Lic. En Pedagogía por a ENSJ, "tiempos de globalización: la importancia de la pedagogía para las empresas", La tarea. Octubre 2010.
- Campos Campos Yolanda. Hacia un concepto de educación y pedagogía en el marco de la tecnología educativa 1998 formadores Tecnología Educativa/Pedagogía investigación ensayo texto. Pag.8
- Cerda Gutiérrez Hugo, la evaluación como experiencia total. Ed. Magisterio.
- de Asís Blas, Aritio Francisco. Competencias profesionales de la formación profesional. Alianza editorial, S.A. Madrid, 2007
- Covarrubias Flores, Ana victoria, Lic. En Pedagogía por a ENSJ, "tiempos de globalización: la importancia de la pedagogía para las empresas", La tarea. Octubre 2010.
- Díaz-Barriga Ángel CURRÍCULO, ESCUELAS DE PENSAMIENTO Y SU EXPRESIÓN EN LA TENSION ENTRE SABERES CONCEPTUALES Y PRÁCTICOS1 Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), México

- Delio Flores Ríos, Lucas Gómez Villegas, Adrian de Jesús Vargas del R., "Capacitación en la empresa: importancia de un enfoque pedagógico-didáctico Revista Creando, año 2, numero 3, ISN 17941253, Universidad Nacional de Colombia SEDE MANIZALES, 2004
- DIAZ BARRIGA ARCEO FRIDA: ENSEÑANZA SITUADA: vinculo entre la escuela y la vida McGraw-Hill Interamericana 2006. Pag. 19
- Taba Hilda, Elaboración del currículo editorial tokel S.A., Buenos Aires 1974,
- Casanova Hugo y Lozano Claudio (eds), Educación, universidad y sociedad: El vínculo crítico, Universidad de Barselona, Universidad Autonoma de Mexico
- Imbernón Francisco. La educación el siglo XXI. Los retos del futuro inmediato
- Ing. Mercado, Gabriela. Transformación para el trabajo, CECATI. "la capacitación en México", enero 2011.
- Ramos Bañobre José María, Soraya Rhea Bertha. La sistematización como metodología, método y resultado científico, investigativo en la práctica educativa. Universidad técnica del Norte. Ibarra ecuador. 2016 pág. 21
- Córdova Villalobos José Ángel. Las estrategias y los instrumentos de evaluación desde el enfoque formativo. Secretaría de Educación Pública. Página 21.

- Lic. Roció Belén Martín, Contextos de Aprendizaje: formales, no formales e informales. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Universidad Nacional de Río Cuarto, pag.4.
- La declaración de Hamburgo: agenda para su desarrollo. Quinta conferencia internacional sobre educación de adultos (CONFINTEA V) Hamburgo, 14-18 Julio 1997
- Pansza Margarita. Pedagogía Y Curriculum ED. GERNIKA 2005
- Mtro. Arroyo C., José, Universidad De Quintana Roo, Campus Chetumal, Seminario de globalización. "La Globalización De La Tecnología", diciembre de 1999
- Marmone, Maria del Carmen, didáctica e identidades culturales, Edit. La Crujia ediciones, cap. II sociedad, cultura y conocimiento.
- Martínez Nolasco Marcelino. Hacia una conceptualización de educación integral. Tesis. Para optar el grado de Doctor en sociología. México, D.F. 2002.
- M. en C. Roció Adela Andrade Cazares. Universidad de Guanajuato/ Universidad Marista de Querétaro.
- Martínez Miguélez Miguel. Ciencia y arte en la metodología cualitativa. 2ª ed. México, trillas, 2006 (reimp. 2009). Pág. 87, con modificaciones.
- Orozco Fuentes Bertha. De los profesionales a la formación en competencias: giros conceptuales en la noción de la formación universitaria.

- Pacheco Velasco Aranzazu Beyanira Félix Amado De León Reyes. La Capacitación Laboral, como Proceso Educativo Permanente, México, D. F., Noviembre 2007,
- Paoli, 1996. Hacia una concepción de educación integral. Tesis. Para optar el grado de Dr. En sociología. Marcelino Martínez Nolasco.
- Parodi, Carlos. La insignia. Perú, octubre del 2005, capítulo I de Globalización. "¿de qué y para qué? Lecciones de historia. Ed. Universidad del Pacífico, lima (Perú); 2005
- Reynoso Castillo, Carlos. "Notas sobre la capacitación en México". Revista latinoamericana de desarrollo social, Núm. 5, julio- diciembre de 2007, pp. 165-190
- Rifkin Jeremy. El fin del trabajo, Barcelona, Paidós, 1996. Cap. 1, Globalización de la economía social.
- Rodríguez Moreno Ma. Luisa. Evaluación, balance y formación de competencias laborales transversales. LEARSTES educación , abril 2006.
- Sacker, J. & Bernal, M. (2013). Pedagogía desarrollista en la práctica del docente de Ciencias Económicas de la Universidad de la Costa. Revista Económicas CUC, Vol. 34, No. 1, pp. 55-84. Barranquilla, Colombia: Editorial Educosta
- Sánchez Valle, Ignacio. Contextos epistemológicos actuales para la pedagogía laboral. Revista Complutense de Educación, 1999, vol. 10. n° 1:105-125.

- Sánchez Zamudio María del Carmen. Demanda social del campo laboral del Pedagogo y competencias profesionales. Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa. Julio-diciembre 2015.
- *Serna de la Garza José María, Impacto e implicaciones constitucionales de la globalización en el sistema jurídico mexicano.* Therborn, Göran, "Globalizations, Dimensions, Historical Waves, Regional Effects, Normative Governance", International Sociology, vol. 15, núm. 2, junio 2000, pp. 151-153
- Soler Díaz, María Antonieta, "prospectiva de la educación en México, colegios universitarios de México división de estudios superiores, sincronía, otoño, 2000.
- Vázquez Goratachea, Enrique. Gestión y estrategia/N°11-12 numero doble/Enero- diciembre, 1997/UNAM-A, "propuesta de instauración de un sistema de capacitación al interior de las empresas en México.
- Zabalza Beraza Miguel A.. Revista de Educación, 354. Enero-Abril 2011, pp. 21-43 Fecha de entrada: 25-08-2010 Universidad de Santiago de Compostela. Facultad de Ciencias da Educación. Departamento de Didáctica e Organización Escolar e Métodos de Investigación. Santiago de Compostela, España.
- Zambrano Barrero, Carlos Alberto. Globalización en el aula de clases. Una experiencia de aula.
- Zamorano, María José (2004) *El ámbito empresarial como un campo laboral emergente para los licenciados en Ciencias de la Educación. Un*

análisis de las nuevas competencias que se demandan a estos profesionales. Tesina presentada para obtener el grado de licenciatura en Ciencias de la Educación. Facultad de Filosofía y Letras. UNT. Mayo de 2004.

Cibergrafía

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última reforma DOF-29-07-2010.
- Capital Humano. Definiciones MX15/10/2013.
<https://definicion.mx/capital-humano>. Consultado 14/11/2020
- Díaz Barriga, Á. (2003). Currículum. Tensiones conceptuales y prácticas. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 5 (2). Consultado el día 14 de enero de 2019 en: <http://redie.uabc.mx/vol5no2/contenido-diazbarriga.html>
- Díaz Barriga Frida y Marco Antonio Rigo. Formación docente y educación basada en competencias. Consultado el 15/11/2020
http://www.matedu.cinvestav.mx/~proyectocecyt4/lecturas/form-comp_p03.pdf
- Dr. José Manuel García López. El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones. Pág.3
[http://biblioteca.iplacex.cl/RCA/El%20proceso%20de%20capacitaci%C3%B3n,%20sus%20etapas%20e%20implementaci%C3%B3n%20para%20mejorar%](http://biblioteca.iplacex.cl/RCA/El%20proceso%20de%20capacitaci%C3%B3n,%20sus%20etapas%20e%20implementaci%C3%B3n%20para%20mejorar%20)

[20el%20desempe%C3%B1o%20del%20recurso%20humano%20en%20las%20organizaciones.pdf](#)

- Domingo Segovia Jesús, "las competencias profesionales del pedagogo"
<https://elarboldelsaber.files.wordpress.com/2013/06/lectura-3-competencias-profesionales-del-pedagogo-jesus-domingo-segovia.pdf>
consultado: 15/11/2020
- Gaceta UPN. Núm. 139 abril-mayo 2019. Reglamento general para la obtención del título de licenciaturas de la UPN. Consultado el 16/11/2020
<https://upn211.edu.mx/titulacion.html>
- Guillermo Campos y Covarrubias, Nallely Emma Lule Martínez La observación, un método para el estudio de la realidad. Revista Xihmai VII (13), 45-60, Enero-junio de 2012.
[file:///C:/Users/Personal/Downloads/Dialnet-LaObservacionUnMetodoParaElEstudioDeLaRealidad-3979972%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Personal/Downloads/Dialnet-LaObservacionUnMetodoParaElEstudioDeLaRealidad-3979972%20(1).pdf)
pág. 9
- Implementación del proceso capacitador. Delegación federal del trabajo en el estado de Guanajuato. Dom: fracc. Burocrático lote 16 marfil, Gto. consultado el 13/01/19
http://segob.guanajuato.gob.mx/sil/docs/capacitacion/La_funcion_de_la_capacitacion.pdf
- LA TEORÍA DE AUSUBEL Universidad Pública de Navarra
<http://cmapserver.unavarra.es> consultado el 28 de agosto de 2012

- Lamo de Espinosa, Emilio. La sociedad del conocimiento el orden del cambio. <http://www.uca.edu.sv/facultad/chn/c1170/lamo1.htm>
- Ortiz Granja, Dorys El constructivismo como teoría y método de enseñanza Sophia, Colección de Filosofía de la Educación, núm. 19, 2015, pp. 93-110 Universidad Politécnica Salesiana Cuenca, Ecuador.
<https://www.redalyc.org/pdf/4418/441846096005.pdf> consultado 12/01/19
- Ortiz Granja, Dorys El constructivismo como teoría y método de enseñanza Sophia, Colección de Filosofía de la Educación, núm. 19, 2015, pp. 93-110 Universidad Politécnica Salesiana Cuenca, Ecuador.
<https://www.redalyc.org/pdf/4418/441846096005.pdf> consultado 12/01/19
- Parte VI Subsistema de desarrollo de recursos humanos. FreeLibro.me. consultado el 13/01/19
http://virtual.udabol.edu.bo/pluginfile.php/203080/mod_resource/content/1/18%20Capacitaci%C3%B3n%20y%20desarrollo%20del%20personal.pdf
- Quezada Martínez Humberto. Competencias laborales: la puesta en el valor del Capital Humano. Consultado el 20 de Enero del 2010
www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/64/clvalor.htm
- <https://www.lifeder.com/observacion-directa/> consultado el 09/01/2019
- <http://construyendomateriales.blogspot.com/2009/08/diario-de-campo-una-herramienta-para-la.html> consultado: el 31 de mayo de 2010

- Moguel Héctor www.zeusconsult.com.mx/artclaborales.htm .
Competencias laborales., consultado el 20 de Enero del 2010
- José S. Clemente-Ricolfe. Análisis de la percepción de las competencias genéricas adquiridas en la universidad. Consultado 08/01/2019
<file:///C:/Users/Personal/Desktop/362241.pdf>
- UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL, UNIDAD AJUSCO, www.upn.mx
- Título sexto. Del trabajo y de la revisión social. Orden
[juridico.gob.mx/constitución/articulo123.pdf](http://juridico.gob.mx/constitucion/articulo123.pdf).
- Lamo de Espinosa, Emilio. La sociedad del conocimiento el orden del cambio. <http://www.uca.edu.sv/facultad/chn/c1170/lamo1.htm>