

LAS COMPETENCIAS DE LOS PEDAGOGOS DE LA UNAM EN EL ÁREA DE CAPACITACIÓN Y SU PERTINENCIA EN LA PRÁCTICA PROFESIONAL

LUZ PAOLA ACOSTA RAMÍREZ

Universidad Nacional Autónoma de México

RESUMEN: Actualmente, la falta de empleo en los profesionistas recién egresados es un tema que merece nuestra atención. Ser competente es uno de los factores determinantes para la obtención de empleo. Por ello, esta investigación pretende dar a conocer los resultados provenientes de mis estudios de maestría en la UNAM al establecer algunas de las áreas de mejora en el ejercicio profesional del pedagogo en el terreno de la capacitación y así coadyuvar a la inserción laboral de sus estudiantes de manera eficaz y competitiva.

A partir de la década de los 90's el saber ha sido la pieza fundamental para el desarrollo de los sujetos. Gracias a la creación y el empleo efectivo del saber se ha logrado, entre otros, el desarrollo tecnológico, estrategias para la solución de problemas, incluyendo mejoras en procesos, productos y servicios. La valoración del capital intangible ha impactado en el ámbito educativo y organizacional ya que por

medio de la capacitación, las organizaciones tienen mejores posibilidades de ser competentes.

No obstante los desequilibrios y efectos perversos del mundo corporativo y laboral, existe una gran necesidad de dotar al alumno de distintas competencias requeridas en el contexto de la Sociedad del Conocimiento. Los resultados encontrados nos hablan de que hay demasiada demanda y poca oferta laboral. Por ello, propongo entre otras cosas, la vinculación teoría-práctica desde la licenciatura y procurar, mediante una educación continua, el desarrollo de competencias laborales en capacitación con un enfoque crítico, reflexivo y humanístico.

Palabras clave: Competencias, capacitación, pedagogos.

Introducción

Ésta es una investigación que examina la realidad del pedagogo egresado de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). El estudio es un acercamiento a la práctica profesional del pedagogo para detectar y analizar

sus posibilidades laborales en el área de capacitación, Para ello trabajé las fortalezas y debilidades del área con el fin de formular una propuesta amplia que incluye aspectos formativos, de vinculación académico laboral y de actualización permanente para el mejoramiento de la profesión.

La aportación principal de la investigación radica en generar propuestas que puedan ser aplicadas tanto a la realidad de nuestras Facultades dentro de la UNAM como en cualquier otra Institución de nivel superior. Es un trabajo teórico, crítico, de campo y bibliográfico que fundamenta alternativas de soluciones prácticas y viables para fortalecer y ampliar las competencias del pedagogo en materia de capacitación.

La investigación rescata puntos de vista sobre el proceso de selección y reclutamiento expresados por reclutadores y egresados, Por medio del análisis de los planes de estudios se identifican las áreas de formación que es recomendable incorporar a ellos. Las respuestas obtenidas en ambos casos se cotejan y corroboran entre sí para determinar las situaciones críticas en la formación de competencias para el ejercicio de la capacitación.

Por tal motivo, este trabajo tiene impacto para la comunidad no sólo científica, sino educativa y social en general ya que la realidad laboral en nuestros días enfatiza la importancia de proporcionar las herramientas necesarias para mejorar nuestras competencias en la práctica.

La Universidad debe tener en cuenta los aspectos que se pueden perfeccionar para coadyuvar a la inserción laboral de sus estudiantes de manera eficaz y competitiva. Esta investigación pretende dar a conocer esas partes susceptibles de mejora continua.

La investigación se desarrolló sobre cuatro ejes principales, el primero es una aproximación teórica al contexto actual de la capacitación, el valor del conocimiento como ventaja competitiva en las organizaciones, la sociedad del conocimiento y la educación permanente. El segundo describe la importancia de la capacitación para cualquier Institución, así como un acercamiento al concepto de las competencias; el tercero es la investigación de campo, las entrevistas a empleadores, el análisis comparativo de planes y programas de la carrera en varias IES, así como la presentación de resultados y

conclusiones. Finalmente la elaboración de una propuesta de mejora para la formación del pedagogo en la UNAM en el área de capacitación.

Contenido

Problema:

Actualmente, la competitividad es un factor esencial en nuestra sociedad. En ningún ámbito las personas quedan exentas de demostrar que son competentes y altamente calificadas; desde las organizaciones que buscan mantenerse con éxito en su rubro, hasta las instituciones educativas que intentan dotar a sus alumnos de competencias para su inserción en el mundo laboral.

Se puede observar con claridad la enorme cantidad de habilidades, destrezas y conocimientos indispensables para obtener un trabajo, en cualquier rama de desempeño profesional.

El incremento y diversidad de profesiones, especialidades, áreas de desempeño laboral, entre otras, sólo refuerzan la idea de formarse constantemente a lo largo de toda la vida y de la importancia del saber para cualquier sujeto. Por ello, surge la inquietud de investigar acerca de las competencias que se deben cubrir para obtener un empleo actualmente al responder las preguntas: “¿Qué sabes hacer?” y “¿Cómo lo haces?”, específicamente en el área de capacitación.

Para los pedagogos ésta área de desempeño profesional es sumamente disputada con otros profesionales tales como los psicólogos, administradores, comunicólogos e ingenieros y por ende, los reclutadores de cualquier Institución solicitan características específicas para contratarlos como capacitadores.

De esta forma, surge la inquietud de conocer las competencias adquiridas en la Universidad para poder desempeñarse en tal ámbito. Asimismo, establecer una aproximación de su pertinencia en la práctica diaria.

Objetivos:

- Conocer las competencias desarrolladas en la carrera de Pedagogía de la UNAM y su pertinencia en la práctica profesional en el área de capacitación.
- Conocer la importancia del conocimiento para la capacitación desde el contexto educativo y organizacional.
- Conocer las competencias requeridas actualmente para el pedagogo en el proceso de selección y reclutamiento de personal tanto en instituciones privadas como públicas.
- Conocer la formación profesional de los egresados de la carrera de Pedagogía en el área de capacitación en los distintos campus de la UNAM.
- Analizar las diferencias, ventajas y desventajas de la formación ofertada en la UNAM (institución de índole pública) contra instituciones superiores de carácter privado en el área de capacitación, al evaluar la pertinencia de los planes de estudio con las competencias exigidas actualmente.
- Establecer una propuesta relacionada al fortalecimiento de la formación del pedagogo en el área de capacitación, desde la licenciatura hasta el posgrado.

Preguntas de investigación:

¿Cuál es la importancia del conocimiento para la capacitación desde el contexto educativo y organizacional?

¿Cuáles son las competencias requeridas actualmente para el pedagogo en el proceso de selección y reclutamiento de personal tanto en instituciones privadas como públicas?

¿Cuál es la formación profesional de los egresados de la carrera de Pedagogía en el área de capacitación en los distintos campus de la UNAM?

¿Cuáles son las diferencias, ventajas y desventajas de la formación ofertada en la UNAM (institución de índole pública) contra algunas instituciones superiores de carácter privado en el área de capacitación?

Metodología:

Tipo de estudio: Descriptivo y transversal.

Población: Para conocer el punto de vista de los reclutadores, se diseñó una entrevista dirigida a Jefes de Recursos Humanos en siete instituciones: tres públicas y cuatro privadas: la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) pertenecientes a las instituciones públicas. Bajo la clasificación de

instituciones privadas se eligieron a: NEXTEL de México S. A. de C. V., Palacio de Hierro S. A. de C. V., Grupo EMYCO y Manpower México, Centroamérica y República Dominicana.

El criterio utilizado para seleccionar las instituciones fueron los siguientes: la institución debía contar con un departamento o área de capacitación y los sujetos entrevistados debían ser los reclutadores de los capacitadores en dicha organización.

Las siete instituciones contestaron una entrevista de nueve preguntas en una sola sesión de aproximadamente 20 minutos cada una de ellas.

Por otra parte, los criterios para la selección de las IES (UNAM, UVM y UP) fueron los siguientes: que se impartiera la carrera de Pedagogía así como el área de formación en las Organizaciones (Capacitación o Recursos Humanos).

En el caso de la UNAM, además, se realizó un seguimiento a egresados para conocer su opinión acerca de los procesos de selección a los que se han enfrentado a partir de su egreso en la UNAM por medio de un cuestionario previamente diseñado.

Los criterios en la selección de egresados fueron: haberse titulado en el lapso del 2008 a octubre del 2010 y que la forma de titulación haya sido el reflejo de su experiencia laboral en el área de capacitación; es decir, por medio de un Informe Académico de Actividad Profesional (IAAP) y/o por medio del Informe Académico de Servicio Social (IASS), ambos dirigidos al área antes mencionada. En el caso de la FES Aragón, haberse titulado por Memoria de Desempeño profesional.

Resultados:

Mediante la investigación teórica se pudo establecer que la capacitación se encuentra en un contexto en el cual, se valora al capital intangible, es decir los conocimientos, habilidades y actitudes que posean los solicitantes pero que puedan demostrar en la práctica.

Por ende, se definió la importancia del pedagogo en el área de capacitación. Asimismo, se estableció la importancia de contar con profesionales altamente formados en ésta área por ser un departamento clave en las organizaciones.

También, por medio de las entrevistas realizadas a los reclutadores tanto de Instituciones públicas como privadas, se corroboró la importancia del área dentro de ellas. Aunque también existieron diferencias significativas, entre ellas:

- En las instituciones privadas, a diferencia de las instituciones públicas, se observó claramente una mayor importancia otorgada al área de capacitación, pues la consideran un

departamento clave para el éxito de la organización. Como consecuencia, solicitaban distintas características para el perfil del capacitador. En general, describían a este profesional como un sujeto ampliamente conocedor de distintos temas, formado desde múltiples disciplinas y con un alto grado de actitudes personales favorables a la institución.

- Por su parte, en las instituciones públicas se caracterizan por una gran falta de interés en la capacitación. Por ende, al desconocer sus ventajas, el gobierno sigue cometiendo el grave error de considerarla como un gasto innecesario en la administración.

- La manera en cómo se accede al campo laboral en dichas instituciones es preocupante. Llegan por recomendación y por movilidad. Es decir, no toman en cuenta las competencias para su contratación.

- En las instituciones públicas es casi imposible acceder a algún puesto como capacitador. Las competencias no interesan. Lo importante es contar con relaciones interpersonales sólidas para llegar a acceder a algún puesto. Se puede decir que existen más posibilidades de conseguir un trabajo en el ámbito privado.

En cuanto al seguimiento de egresados ellos señalaron que:

- La formación adquirida en la Universidad fue buena en las áreas de didáctica, investigación, docencia, planeación curricular, conocimiento de la infancia y adolescencia y en general, en las asignaturas que forman el tronco común de la carrera (filosofía, sociología, antropología, historia, etc.).

- Muchas de las encuestadas manifestaron su descontento con la formación de la carrera al no existir vinculación entre la formación teórica y la práctica profesional, la inexistencia de especialización en las áreas de desempeño profesional, la desactualización en contenidos y asignaturas, el escaso interés por el uso de las TIC's, y la insuficiente preparación en el idioma inglés, entre otras.

En cuanto al análisis del plan de estudios de la carrera de Pedagogía se obtuvo lo siguiente:

- Los contenidos del programa en la FFyL carecen de actualización en el contexto de la Sociedad del Conocimiento, no existe la inserción de distintas disciplinas necesarias para la adquisición de conocimientos de forma transversal a lo largo de la carrera.

- Sin embargo, aporta elementos fuertes y sólidos de carácter teórico en el tronco común. Y aunque la FES Aragón esté mejor vinculada con el campo laboral y cuente con un plan de estudios más actualizado aún existen muchos huecos a cubrir.

- En las IES privadas analizadas existe poca formación teórica y privilegian la actualización y en comparación con los planes de estudio de las tres facultades de la UNAM, otorgan mucho peso a la capacitación en la formación del pedagogo.

Referente teórico:

A partir de la década de los 90's, el conocimiento ha sido la pieza fundamental para la permanencia, desarrollo y adaptación tanto para las organizaciones como individuos en contextos nacionales y mundiales (Yeung, 2001). La expansión del conocimiento ha beneficiado a los distintos ámbitos de desarrollo humano, tales como la ciencia, tecnología, la educación, y la economía, entre otros. Como consecuencia, la inversión para aumentar cuantitativa y cualitativamente el activo intangible se ha incrementado paulatinamente que se reflejan desde la generación de comunidades científicas (Olivé, 2007) hasta centros de capacitación y consultoría.

Por tanto, las Instituciones de Educación Superior (IES), así como las organizaciones, han centrado su atención en la importancia del saber (Clark, 2000; Delors, 1997; Barnett, 2001): desde las investigaciones en el ámbito educativo en todas las áreas, la modificación de planes de estudio, perfil de egreso, creación de nuevas carreras y especializaciones, hasta el papel que éste tiene en la mejora del desarrollo nacional y como consecuencia, en la práctica laboral de los sujetos. Tal es el caso de las organizaciones, pues ven en el conocimiento la base para la producción, innovación y competitividad.

El conocimiento, al ser intangible, se refleja en la mejora de procesos, productos, modificación de actitudes, desarrollo económico, entre otros. Como afirma Drucker (2003) que el desarrollo de las personas equivale a un incremento en el capital.

De esta forma, se ha visto en la investigación una de las bases fundamentales para la producción innovadora en todas las esferas de desarrollo humano, ya que por medio de ésta, se realizan modificaciones constantes en productos, servicios, aparatos tecnológicos, patentes, diseños industriales, etc. (Islas, 2010).

Ante los cambios constantes en todos los ámbitos de actividad humana, los conocimientos tienen vigencia tan solo por un corto periodo. Como consecuencia, es necesaria la actualización permanente. La UNESCO (2005) establece que una de las obligaciones de las IES es la actualización de los conocimientos y las competencias en la vida de todo profesional. Las organizaciones no dejan de lado tal aspecto y han realizado distintas estrategias para mantener a sus colaboradores en constante formación y alcanzar

así beneficios no solo en lo personal sino también para las organizaciones y la sociedad en general.

En toda organización ya sea pública o privada el área de capacitación es la encargada de realizar dicha actividad. Sus principales funciones van desde la actualización hasta poner en marcha distintas estrategias en la mejora de toma de decisiones, relaciones interpersonales, inducción al nuevo personal, conocimientos y destrezas específicas de cada empresa así como estimular la motivación personal para incrementar su competitividad, por mencionar sólo algunas.

Peter Drucker (1996) al referirse a la región asiática como una de las grandes potencias económicas e intelectuales, retoma la importancia de mantener a los sujetos constantemente capacitados y educados, ya que es la base para tener éxito.

Los beneficios de la capacitación no sólo se dirigen a la organización, también a los individuos, en el sentido de modificar y promover mejores actitudes hacia el trabajo; de la misma manera, incrementa los conocimientos del sujeto en pro de su competitividad profesional, así como coadyuvar en el perfeccionamiento de sus competencias laborales y sociales.

Por tal motivo, es necesario contar con gente especializada en ésta área, realizando sus funciones de manera eficaz, pertinente y competente. El capacitador es el encargado de dicha labor en la empresa. Su objetivo se dirige a la creación, desarrollo y diseño de métodos de trabajo para desarrollar las habilidades de quienes ahí laboran.

La capacitación es un área de desempeño profesional del pedagogo, y también un área clave para el desarrollo económico del país, por lo tanto es forzoso que el capacitador (pedagogo) tenga un perfil acorde a los requerimientos del contexto actual enmarcado en la competitividad.

Derivado de este planteamiento, la investigación pretende conocer la formación recibida en la carrera de Pedagogía en la UNAM, las competencias adquiridas y determinar su pertinencia en la práctica profesional en el área de capacitación. Dicha información será utilizada para generar una propuesta en torno al fortalecimiento de competencias requeridas actualmente en el área de capacitación.

Conclusiones

Existe una gran necesidad de dotar al alumno de distintas competencias requeridas en el contexto de la Sociedad del Conocimiento.

Si bien existe un problema de índole público y económico en cuanto a la escasez de fuentes de trabajo; también es cierto que las pocas plazas y vacantes existentes serán altamente reñidas.

Como consecuencia, las IES tendrían que formar a sus estudiantes de manera competente para disminuir, en la medida de lo posible, el desempleo originado por la falta de adquisición de competencias en los egresados de estas carreras.

Por ello, la propuesta se encaminó hacia tres principales tópicos. La primera, destinada a realizar un mayor trabajo en la vinculación teoría-práctica, desde la licenciatura hasta el posgrado, en distintas organizaciones tanto privadas como públicas. La segunda, en relación a la formación a lo largo de toda la vida, inculcada al interior de la Universidad, pues sólo con un cambio de ideología se podrá modificar la concepción finita de los estudios que aún en nuestros días prevalece. Asimismo, dar mayor auge al área de capacitación dentro de la UNAM para la impartición de cursos, seminarios y talleres, desde una visión pedagógica y multidisciplinaria. Y por último, dar cabida en el posgrado al área de capacitación, pues desgraciadamente no existen seminarios destinados ni a la formación ni de investigadores ni a la de profesionales para dicha área.

Sin embargo, también es relevante señalar el grado de responsabilidad que recae en los alumnos en tal hecho, pues les corresponde hacerse conscientes de su propio aprendizaje y buscar distintas estrategias para coadyuvar a su formación en el aula.

Referencias

- Barnett, R. (2001). *Los límites de la competencia*. Barcelona: Gedisa.
- Clarck, B. R. (2000). *Creando Universidades innovadoras: Estrategias organizacionales para la transformación*. México: UNAM, Porrúa.
- Delors, J. (1997). *La educación encierra un tesoro: Informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI*. México: UNESCO.
- Drucker, P. (1996). *Drucker: Su visión sobre: la administración, la organización basada en la información, la economía, la sociedad*. Colombia: Norma.
- (2003). *El management del futuro*. Buenos Aires: Sudamericana.
- Islas, R. (2010). *La valuación del capital humano en las Micro Empresas Creativas Mexicanas*. México: UNAM, Facultad de Contaduría y Administración. Tesis de Maestría en Ciencias de la Administración.
- Llano, C. (2004). *Humildad y liderazgo: ¿necesita el empresario ser humilde?*. México: Ediciones Ruz.

Olivé, L. (2007). *La ciencia y la tecnología en la Sociedad del Conocimiento*. México: FCE.

UNESCO. (2005). *Informe de la UNESCO. Hacia las sociedades del conocimiento*, Recuperado el 20 de junio de 2009, de

<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001419/141908s.pdf>

Yeung, A. (2001). *Las capacidades de aprendizaje en la organización: cómo aprender a generar y difundir ideas con impacto*. México: Oxford University Press.