

EL PAPEL DEL PEDAGOGO EN LAS EMPRESAS

THE ROLE OF THE PEDAGOGUE IN COMPANIES

ENSAYO

Cabrera, Esmeralda¹

Universidad del Valle de Puebla

pd38974@uvp.edu.mx

ORCID: 0000-0001-8907-3246

Cuaya, Lizeth²

Universidad del Valle de Puebla

pd39385@uvp.edu.mx

ORCID: 0000-0003-4467-0383

Fecha de recepción: 14 de julio de 2022. Fecha de aceptación: 6 de octubre de 2022. Fecha de publicación: 20 de diciembre de 2022.

Reseña de Autor¹

Estudiante de octavo semestre de la Licenciatura en Pedagogía de la Universidad del Valle de Puebla, ha participado en los coloquios de experiencias de la licenciatura, como ponente de los proyectos realizados en la Práctica de Observación realizada

en diversos niveles educativos. Actualmente se encuentra realizando su trabajo de tesis, “La Capacitación Docente en la Acción Tutorial en Educación Básica”.

Reseña de Autor ²

Estudiante de octavo semestre de la Licenciatura en Pedagogía de la Universidad del Valle de Puebla, ha participado en coloquios de experiencias estudiantiles como ponente de los trabajos realizados durante las prácticas de observación que ha realizado dentro de todos los niveles educativos, actualmente se encuentra realizando prácticas de observación en una empresa de capital humano, por otro lado también se encuentra realizando su trabajo de tesis titulado “las características de una clase inclusiva que propicie aprendizajes en estudiantes con Síndrome de Asperger”.

Resumen

Las funciones del pedagogo van más allá de los espacios educativos que les permiten trabajar en ambientes hospitalarios o empresariales. En este ensayo se analizan las competencias genéricas y específicas del pedagogo a desarrollar dentro de las empresas, así como las funciones a realizar para cubrir las necesidades de los trabajadores de la organización. Dentro de este análisis también se encuentran los modelos pedagógicos empresariales, con los cuales el pedagogo puede trabajar, estos van desde lo artesanal, de oficio o industrial, que se han desarrollado a lo largo de la historia de la capacitación para el trabajo. Como parte de las conclusiones, el pedagogo es parte esencial de la empresa pues cuenta con las herramientas necesarias para mejorar el ambiente de trabajo en las empresas pues su labor es acompañar el talento humano que colabora en la organización.

Palabras clave: pedagogía empresarial, competencias pedagógicas, competencias empresariales, funciones del pedagogo empresarial, modelos de empresariales

Abstract

The functions of a pedagogue go beyond educational spaces which allow them to work either in hospital or business fields. In this essay, the generic and specific competences that a pedagogue must develop to work in companies, as well as the functions needed to meet the requirements of the workers in the organization, are analysed. Within this analysis, some other aspects are included, like the pedagogical business models which pedagogues can work with. These range from traditional, to industrial and humanistic models that have been develop throughout the occupational training history. As part of the conclusion, pedagogues are an essential part of any institution as they have the necessary tools to improve the working environment, as their performance consists in accompanying the human talent that collaborates in it.

Keywords: business pedagogy, pedagogical skills, business skills, functions of the business pedagogue, business models

El papel del pedagogo en las empresas

Alguna vez te has preguntado, ¿Cuál es la labor de un pedagogo en la empresa? o ¿Si es posible que un pedagogo trabaje dentro de una empresa?

Estos cuestionamientos suelen ser muy comunes tanto en la sociedad como en estudiantes de Pedagogía, de acuerdo con la Anáhuac (2021), “la pedagogía

empresarial o laboral es la rama que se dedica a estudiar la relación entre la enseñanza, el trabajo y el lugar de trabajo”.

La pedagogía empresarial busca formar personas en diversos ámbitos, tanto el personal como el laboral mediante el desarrollo de habilidades y competencias. Es por eso que el pedagogo en formación debe adquirir las aptitudes necesarias para poder cubrir las necesidades de la empresa. Sin embargo, las empresas optan por contratar a especialistas en capacitación para el trabajo para mejorar el ambiente laboral dentro de su personal.

Competencias Genéricas:

Dando una orientación o motivación hacia el aprendizaje y el desarrollo profesional.

- Promover habilidades comunicativas claras y efectivas con las que se puedan expresar ideas y opiniones de forma convincente para la creación de un clima de confianza, empatía y respeto dentro y fuera del entorno laboral.
- Influir y ser un referente para el desarrollo de los demás en las actividades y promover un ambiente de confianza, colaboración, responsabilidad y enriquecimiento.
- Conducir equipos profesionales y disponer de una visión amplia sobre tareas y procesos empresariales.
- Planificar las acciones necesarias para lograr un fin específico, evaluando y garantizando el cumplimiento de los objetivos perseguidos. Tener en cuenta la capacidad resolutoria y decisiva necesarias y de este modo no desviarse de

los planes establecidos con anterioridad y de esta manera poder lograr los resultados esperados.

- Llevar a cabo las pautas y procedimientos establecidos, a través de actividades previamente establecidas en la calidad del trabajo realizado, verificando que llegue a mostrar una orientación de excelencia en su ejercicio.
- Competencias Específicas:
- Conocer y comprender las bases teóricas y epistemológicas de las acciones formativas y educativas.
- Comprender las bases del desarrollo personal, social, cultural y su incidencia en el proceso educativo.
- Organizar, gestionar y evaluar planes, proyectos, programas, recursos y materiales para la acción educativa o formativa en distintos ámbitos y contextos empresariales.
- Diagnosticar, orientar y asesorar a las personas que laboran dentro de la empresa en ámbitos educativos y formativos.
- Diseñar, ejecutar y evaluar planes de formación del profesorado, de formadores y de otros contextos como el empresarial.
- Promover, planificar y gestionar la implementación de procesos innovadores y de modelos de gestión de la calidad (Soledad y García, 2009, p. 331).

De igual manera, estas competencias no dejan de lado que el pedagogo se pueda ver inmerso en diversos contextos educativos, puesto que lo pueden ayudar a obtener experiencia.

Funciones del pedagogo en la empresa

Las funciones del pedagogo dentro de una empresa pueden ser de gran ayuda para el personal que labora dentro de la misma. Debido a que pueden ser un ejemplo e incluso el poder auto motivarse.

A continuación, se enlistan y explican algunas de estas funciones:

1. **Contratación e inducción:** el pedagogo se ve inmerso en la elección del nuevo personal de acuerdo a las competencias requeridas por parte de la empresa mediante la ayuda de pruebas y entrevistas especializadas.
2. **Capacitación del personal:** se implementan programas para que los empleados se actualicen en conocimientos y desarrollen nuevas habilidades, desempeñándose con excelencia dentro de la empresa. De igual manera, puede ayudar a las mejoras de las relaciones entre colaboradores para favorecer la igualdad en cuanto a la funciones de cada uno.
3. **Evaluación de empleados:** se encarga de la evaluación de los empleados para identificar cómo optimizar su desempeño y así trazar planes de mejora dentro del funcionamiento de la empresa.
4. **Motivación de los empleados:** cuando los colaboradores ven que la empresa se preocupa por ellos trabajan con más dedicación puesto que el pedagogo hace resaltar las habilidades de cada uno de ellos, la empresa crece aún más.

Modelos de la pedagogía empresarial

La evolución de la pedagogía empresarial se desarrolló en varios momentos de la historia de la capacitación para el trabajo en las empresas del cual surgen modelos como el de artes y oficios o el industrial.

Por consiguiente, se explicarán los modelos empresariales, desde el punto de vista de Meza (2005):

- **Modelo artesanal:** este modelo se caracteriza por la forma de trabajo sistematizada dentro de las artes y los oficios dentro de los gremios, cofradías y en los talleres artesanales. Pero, después de la Edad Media, esta enseñanza se orientó al desarrollo de los productos basados en la habilidad y el conocimiento. El aprendizaje de estos conocimientos tenía el objetivo de conocer los secretos del oficio para satisfacer las necesidades inmediatas al artesano que resultaba ser eficaz para elevar su nivel de vida.

El contrato de aprendizaje resalta por la enseñanza del artesano en la técnica del oficio y en promover los valores y virtudes que rebasan el mero adiestramiento en el oficio.

- **Modelo Industrial:** la dinámica social del Siglo XVIII, estimuló el desarrollo industrial por lo que se dio la abrogación de los gremios y la decadencia del sistema artesanal. Debido a la aparición de la fábrica industrial, la racionalidad resultó ser productiva. Su único fin era el anular cualquier diferencia individual para que se garantizara la eficacia del sistema industrial mediante la división del trabajo.

Dentro de este sistema industrial hubo influencia de Frederick Taylor, quien dirigió y organizó a la empresa de manera científica y a la productividad como un principal objetivo. Para ello en este sistema el tiempo era

dinero, por lo que no se ocupaban de aspectos educativos y se puede inferir que la capacitación de trabajo se orientaba en la productividad o “training”. Por tanto, este modelo industrial se distingue una distorsión educativa del modelo artesanal, puesto que se inclina más en los resultados y se reduce con ello una instancia parcial del trabajador.

- **Modelo del aprendizaje organizacional:** dentro de la sociedad del conocimiento se dice que la educación es una ventaja competitiva que distinguirá a las organizaciones puesto que será la capacidad de aprender más rápido que otras organizaciones. Pues se puede hacer un paralelismo entre la manera en la que aprenden los individuos y la manera en la que aprende la organización que se traduce como la dominación del aprendizaje organizacional.

El aprendizaje organizacional se enfoca en la interacción de varias personas. para aumentar la competencia colectiva de los miembros de las organizaciones. Para esto el aprender es adquirir y retener los conocimientos que se aplican y se utilizan las habilidades, los hábitos y la actitud que se traduce en el saber hacer.

Para cerrar, nos damos cuenta de que el pedagogo es un profesional de la educación que no solo se dedica a la educación infantil o especial, sino que también se puede ver inmerso en contextos empresariales para atender sus necesidades. Pues un pedagogo tiene las herramientas para diagnosticar las necesidades o problemas que están presentando sus colaboradores en cuanto al trabajo en equipo o la desmotivación que identifican como director de la empresa.

Es por ello por lo que al pedagogo se le brinde las herramientas necesarias para poder integrarse a la empresa sin ningún problema y poder aplicar todos sus conocimientos adquiridos a lo largo de su formación.

Referencias

Anáhuac. (2021). ¿Cómo ayuda la pedagogía dentro de una empresa? <https://www.anahuac.mx/blog/como-ayuda-la-pedagogia-dentro-de-una-empresa>

Meza, M. del C. (2005). Modelos de pedagogía empresarial. *Educación y Educadores*, 8, 77–89.

Soledad, M. y García, M. (2009). LA EMPRESA: UN RETO PARA LOS PROFESIONALES DE LA PEDAGOGÍA. *Cuestiones Pedagógicas*, 20, 329–341.