

LA PEDAGOGÍA EMPRESARIAL COMO DISCIPLINA¹

Mónica Meza Mejía

MUCHAS NACIONES ESTÁN ESTUDIANDO LAS ALTERNATIVAS PARA INTEGRAR CON éxito los distintos factores que intervienen en los procesos de globalización. Un ejemplo se observa en la preocupación de nuestro país por vincular la Academia con el sector productivo, con miras a establecer estrategias que aporten beneficios mutuos, incluyendo la formación de personal cualificado que demanda una economía abierta y competitiva.

Este escenario se presenta como un reto para la Pedagogía en el ámbito empresarial, pues los problemas pedagógico-laborales están adquiriendo cada vez más importancia para los países industrializados y los que están en vías de serlo, debido a las nuevas reglas del desempeño, que tiene que enfrentar el empleado en un entorno cada vez más complejo, que busca la adecuación entre la oferta y la demanda de cualificaciones profesionales.

Así, dentro del estado actual de la Pedagogía nos encontramos con un campo que se aboca a los problemas que plantea el proceso educativo en el ámbito empresarial. La formación para el trabajo es una parte fundamental más para la actividad educativa. Ángel Díaz Barriga² afirma: “A partir de la crisis económica se acepta que la función primordial de la universidad es preparar para el empleo, la obtención de un puesto de trabajo es considerada en esta perspectiva como un indicador de la eficiencia del sistema de educación superior.” Sin caer en este extremo, es cierto que una de las funciones de la universidad es formar para el trabajo; pero no podemos considerar que la educación esté al servicio de la empresa y del sistema laboral, y

que ambos marquen los fines de la educación. Recordemos que el trabajo es, antes que nada, la afirmación y aceptación que hace el ser humano de su dignidad; y que una recta Pedagogía considera que la formación para el trabajo, obedece a las exigencias de la naturaleza humana, no a una «crisis económica».

Antes de esbozar algunos planteamientos y respuestas, partiremos de dos hechos contundentes:

* La formación en el campo de la empresa es un aspecto más, importantísimo, de la formación integral de la persona.

* Existen pedagogos desempeñando funciones educativas en las empresas mexicanas.

De los presupuestos señalados y recordando que la educación tiene un doble carácter: el que es un proceso activo, y el que es una realidad factible de explicación racional -por ello no es de extrañar que aparezca de diversas formas en todos sus ámbitos-, hoy se busca delinear un marco conceptual para la práctica educativa en el ámbito de la empresa. Por ejemplo, ¿cómo denominar a la disciplina que estudia las acciones de formación en la empresa y de qué se ocupa? ¿qué objetivos persigue? ¿cuáles son las características que la definen? ¿dónde ubicarla en el marco de la Pedagogía?

Las respuestas pueden ser múltiples, sobre todo si se toma en cuenta que pueden asumir una pluralidad de enfoques según el punto del cual se parta, ya que la teoría actúa sobre la práctica y a la vez, esta última constituye la base de la teoría, de un modo interactuante y de mutua referencia, especialmente cuando ya hay toda una tradición al respecto en países como Alemania, Francia, Estados Unidos de Norteamérica y el Reino Unido.

PRIMER PLANTEAMIENTO: ¿cómo denominar a la disciplina que estudia las acciones de formación en la empresa y de qué se ocupa?

Nos atenemos a la visión clásica de la Pedagogía como un

saber teórico-práctico y como fundante, que coordina el hecho educativo en diferentes ámbitos y que podemos considerar como “un saber sobre la educación, abierto a todos los caminos, a todos los métodos, que razonablemente se puedan utilizar.”³

Se habla, por ejemplo, de una «pedagogía ambiental» o de una «pedagogía familiar», en tanto se hace referencia concreta a un ámbito educativo. La «pedagogía empresarial» se ocupa de formar personas en el ámbito de la empresa y promueve educar las capacidades humanas, integrando la orientación técnica y ética.

SEGUNDO PLANTEAMIENTO: ¿qué objetivos persigue?

Busca continuar y desarrollar el proceso formativo de la persona en el entorno empresarial para actualizar de sus competencias (conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes), para desempeñarse en un puesto de trabajo actual o futuro; pretende la mejora personal y profesional; busca propiciar el cambio y dar continuidad a la empresa.

TERCER PLANTEAMIENTO: ¿cuáles son las características que la definen?

* En primer lugar, debemos ubicarla en el contexto de la educación sistemática, pues responde a un proceso ordenado (planes, programas, objetivos de aprendizaje, sistemas de evaluación, etcétera).

* Segundo, se fundamenta en los principios psicopedagógicos de la educación en general y, especialmente, de adultos.

* Tercero, se da en un ámbito específico.

* Cuarto, la formación de la persona del trabajador incluye y trasciende la idea de beneficio económico.

* Quinto, busca la mejora personal en su totalidad y no se centra exclusivamente en una educación técnica.

* Sexto, brota de una visión humanista (valores, principios y cultura), lo cual impide que se limite a un esquema mecánico al estilo tayloriano o fordiano, y la impulsa a poner en actividad todas las fuerzas de la persona para que pueda desarrollarse

como individuo y como miembro de un equipo de trabajo.

CUARTO PLANTEAMIENTO: ¿dónde ubicarla en el marco de la Pedagogía?

Gradualmente, el proceso educativo se transformó de una actividad humana en una institución. En esa gradación, surge la Pedagogía como disciplina de estudio. De entonces a la fecha, la Pedagogía ha sistematizado e institucionalizado diferentes espacios del quehacer educativo. El siguiente esquema, así lo representa:

PEDAGOGÍA:

1. Pedagogía general
2. Pedagogía especial: Pedagogía ambiental, Pedagogía familiar, Pedagogía empresarial, etcétera.

Con la certeza de que aún queda mucho por pensar y hacer, sería muy pretencioso creer que hemos resuelto los planteamientos expuestos, dada su complejidad. Si acaso, hemos intentado enfrentar el problema de un modo que consolide la reflexión, sistematización e institucionalización de la actividad pedagógica en la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

¹Nos atenemos al significado real del término: como un contenido que se convierte en materia de enseñanza-aprendizaje.

²DÍAZ BARRIGA, Ángel. *Empleadores de universitarios. Un estudio de opiniones*, p.11.

³GARCÍA HOZ, Víctor. *Glosario de educación personalizada. Índices*.

BIBLIOGRAFÍA

GARCÍA HOZ, V., [director], *Glosario de educación personalizada. Índices*; Rialp, Madrid, 1997.

DÍAZ BARRIGA, A. *Empleadores de universitarios. Un estudio de sus opiniones*; CESU [Centro de estudios sobre la universidad], UNAM-Porrúa, México, D. F., 1995.

Copyright of *Revista Panamericana de Pedagogía: Saberes y Quehaceres del Pedagogo* is the property of Universidad Panamericana and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.