



EDUCACIÓN

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD AJUSCO
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA**

**RELACIÓN ENTRE LA PROPUESTA DE FORMACIÓN DE CUATRO
LICENCIATURAS EN PEDAGOGÍA Y EL MERCADO LABORAL EN
LA ZONA METROPOLITANA DEL VALLE DE MÉXICO**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA**

PRESENTA:

JESSICA MONTSERRAT PÉREZ BLANCAS

ASESOR:

SAMUEL UBALDO PÉREZ

CIUDAD DE MÉXICO, MAYO DE 2023

Agradecimientos

Con todo mi amor, cariño y respeto a mi madre la señora Alicia Blancas Rodríguez, por ser el principal cimiento para la construcción de mi vida profesional, porque ha hecho todo para que yo llegué a este momento, por su sacrificio y esfuerzo, porque ha creído en mí incondicionalmente. Por todo eso y más TE AMO, MAMÁ.

A mi amada y maravillosa hija Eva, por ser la principal razón de que me levante cada día a esforzarme por el presente y mañana; porque haber logrado este sueño a su lado es de las cosas más importantes para mí; sobre todo, porque tuvimos que sacrificar muchos ratos juntas para lograr esta meta. Eva, posiblemente en este momento no entiendas mi ausencia en tus muchos juegos, películas, fiestas... pero cuando seas capaz, quiero que te des cuenta que existen sacrificios que valen la pena realizar, que no existe nada imposible en esta vida y que siempre podrás realizar todo lo que te propongas con dedicación y amor. Sin duda eres lo mejor que me ha pasado.

Con una dedicatoria especial a mi querido tío el señor Jorge Alfonso Blancas Rodríguez, por haberme apoyado con todo su cariño y estar al pendiente de que no me faltara nada durante mi formación profesional. Tío siempre te llevaré en mi corazón, espero algún día volver a verte y espero que dónde quiera que estés te sientas orgulloso de mí.

De igual forma con todo mi amor y ternura para mi abuela la señora Remedios Rodríguez Guzmán, por ser la primera figura femenina que me enseñó sobre la responsabilidad, perseverancia, esfuerzo, trabajo y dedicación. Por todas las comidas ricas que me enseñó a

preparar; y por enseñarme a no rendirme nunca a pesar de las circunstancias. Mami hermosa siempre vivirás en mi corazón.

A todas las personas que estuvieron conmigo durante estos cinco años apoyándome para alcanzar esta meta: a mi familia y a mis amigas que con sus palabras de aliento no me dejaban caer para que siguiera adelante.

A mi creador por darme la oportunidad de esta vida tan maravillosa, por hacerme con muchas virtudes y por darme la oportunidad de vivir aquí y ahora.

A mi niña hermosa por cuidarme en todo momento y acompañarme en los momentos más difíciles.

A todos los profesionales que día con día se esfuerzan por hacer de este mundo un lugar mejor.

También, quiero dedicar este trabajo a todas las personas que se están esforzando por salir adelante. Nunca dejen de creer en ustedes y siempre luchen por hacer realidad sus sueños y metas.

A mí por la perseverancia, esfuerzo y amor para el presente trabajo y profesión.

Y finalmente, con una mención especial para mi asesor el profesor Samuel Ubaldo Pérez, quien sin esperar nada a cambio compartió su sabiduría conmigo. Si hay algo que admiro son las personas llenas de cultura y conocimiento; pero admiro más a todas las personas que son capaces de compartir ese conocimiento con humildad y dedicación, una de esas personas, sin duda alguna, es el profesor Samuel. Debo destacar, por encima de todo, su disponibilidad y paciencia que hizo que nuestras asesorías fueran de un aprendizaje constante tanto a nivel

profesional como personal. No cabe duda de que su ayuda enriqueció el trabajo realizado y, además, ha significado el surgimiento de una amistad.

Jessica Montserrat Pérez Blancas

ÍNDICE

	Página
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. LA CONSTRUCCIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO	6
1.1. Acercamiento teórico a la relación entre la formación profesional y el mercado laboral	6
1.2. Estrategia de investigación	10
CAPÍTULO II FORMACIÓN PROFESIONAL Y MERCADO LABORAL	17
2.1 Acerca del conocimiento personal entre la formación profesional y el mercado laboral	17
2.2 El concepto de empleabilidad, formación profesional, competencias, inserción laboral, egresados, educación superior y mercado laboral	32
CAPÍTULO III LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES DE LA PEDAGOGÍA	44
3.1. Orígenes de la formación de profesionales de la Pedagogía en México	44
3.2 La primera licenciatura en Pedagogía	47
3.3 La oferta de estudios de licenciatura en Pedagogía en la Zona Metropolitana del Valle de México	48
3.4. Las propuestas de la Universidad Nacional Autónoma de México	52
3.4.1 El Colegio de Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM	52

3.4.2 La carrera de Pedagogía en la Facultad de Estudios Superiores Acatlán	59
3.4.3. La carrera de Pedagogía en la Facultad de Estudios Superiores Aragón	69
3.4.4 La licenciatura en Pedagogía de la Unidad Ajusco de la Universidad Pedagógica Nacional	74
CAPÍTULO IV LA OFERTA Y DEMANDA DE TRABAJO	112
4.1 El mercado de trabajo para los profesionales en Pedagogía	112
4.2 Sistematización de ofertas de trabajo	129
CONCLUSIONES	135
BIBLIOGRAFÍA	139
ANEXO	150
Sistematización de la oferta de trabajo	150

INTRODUCCIÓN

Cuando tenía aproximadamente diez años de edad, en las pláticas familiares recuerdo que se tocaban temas sobre la universidad. En ese momento, yo no tenía muy claro qué era eso de “la universidad”, sin embargo, lo relacionaba con cosas que tenían que ver con asuntos escolares.

Recuerdo muy bien que, en una de esas charlas, una de mis tías realizó un comentario, respecto a un conocido suyo que recién había egresado de la universidad; dicho comentario fue como el que a continuación escribo: *¡Y de qué le sirvió tanto estudio, si al final va a terminar de taxista como muchos!*

Nuevamente, debo hacer notar, que yo en esos momentos no tenía mucho conocimiento de lo que mi tía estaba hablando, sin embargo, me percataba que este asunto de la universidad, era una cuestión que le importaba a toda mi familia.

Actualmente, tengo más información respecto a este tema de la vida universitaria, de su complejidad, de su contexto en general. Conforme iba avanzando en el sistema escolar, mi curiosidad acerca de la formación de los profesionales y su relación con el mundo laboral fue aumentando. Hoy gracias a la culminación de los estudios de la licenciatura en Pedagogía y mi experiencia como estudiante universitaria, tengo más información del tema, de su complejidad y de su contexto en general.

Normalmente tenemos la costumbre de relacionar a la universidad con el progreso. Creemos que el cursar una carrera universitaria nos llevará a un futuro próspero, con estabilidad y bienestar económico, un trabajo sólido, una vida ideal...

Pensar de esta forma no es incorrecto, sin embargo, este tipo de creencias nos llevan a especular o imaginar cosas que no son reales o que no son como las pensamos.

Considero que esto, es una realidad que se vive actualmente y, afecta a los egresados universitarios, en la medida en que después de estudiar y egresar de una licenciatura, no pueden ejercer su profesión.

Las causas de este problema, considero pueden ser diversas, por ello, mi objetivo principal, es conocer y comprender el mercado laboral de los profesionales de la

Pedagogía en la Zona Metropolitana del Valle de México. Entonces, para entender mejor el objeto de esta investigación parto de la siguiente interrogante: ¿Cómo es el mercado laboral de los profesionales de la Pedagogía y qué relación tiene con su formación profesional?

Al egresar las dos grandes interrogantes a las que se enfrenta un profesional es saber dónde y en qué trabajar.

Me parece importante conocer cuáles son las empresas o instituciones en las que existen y se ofrecen contrataciones en puestos de trabajo; así como también, es significativo comprender los criterios que son solicitados para estos puestos; y cuáles de ellos son fundamentales para obtener el empleo.

Es conveniente que tanto los estudiantes como los egresados de Pedagogía, conozcan las posibilidades y limitaciones a las que se enfrenta en el momento que inician con la búsqueda de trabajo.

Desde el campo de la Pedagogía es importante realizar esta investigación porque, desde mi perspectiva profesional, considero a esta como una disciplina que interviene en la educación con la finalidad de reconocer y mejorar las prácticas e ideales educativos. Visto de esta forma, uno de los principales objetivos de la Pedagogía es la formación de los sujetos desde y con un sentido educativo. Es necesario conocer al ser humano que se va a formar para tener claro que tipo de sujeto se pretende alcanzar.

Actualmente, las universidades concretan esta cuestión en los planes y programas de estudio (currículum formal), donde se establece el perfil de egreso. En el cual se determinan los objetivos de formación que orientaran la formación de los futuros egresados.

Espero que esta investigación, incite o provoque la realización de otras investigaciones que indaguen sobre la formación profesional, el currículum, la inserción laboral de egresados universitarios, entre otros temas.

Así pues, todas estas cuestiones, formaron parte de los motivos para realizar la presente investigación con el propósito de conocer y comprender el mercado laboral de los profesionales de la Pedagogía en la Zona Metropolitana del Valle de México.

Para ello, fue necesario recuperar la oferta de diferentes puestos de trabajo en portales virtuales de empleo (páginas webs y redes sociales), que fueron: CompuTrabajo, Bumerán, OCCMundial y LinkedIn; en el periodo de agosto de 2021 a septiembre de 2022.

También, fue necesario, indagar algunos elementos de cuatro propuestas de formación de profesionales de la Pedagogía, de las siguientes instituciones:

1. Facultad de Estudios Superiores Aragón
2. Facultad de Estudios Superiores Acatlán
3. Colegio de Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras
4. Unidad Ajusco de Universidad Pedagógica Nacional

De tal manera, en este trabajo se abordan aspectos que de forma cualitativa nos aportaron información para conocer y comprender el mercado laboral de los profesionales de la Pedagogía en la Zona Metropolitana del Valle de México. Con las siguientes pretensiones:

- Precisar espacial y temporalmente el objeto de trabajo.
- Determinar las unidades de investigación a partir de la perspectiva teórica metodológica de la investigación.
- Indagar información actualizada, para seleccionar la más relevante y pertinente; con la finalidad de elaborar el estado de la cuestión.

Así en el primer capítulo “La construcción del objeto de estudio” se abordan los factores centrales en la relación que existen entre la educación superior y el mundo laboral, por medio de enfoques teóricos como: la Teoría General del Capital Humano, la devaluación de los certificados, la segmentación de mercado de trabajo, la credencialista y, por último, la teoría del enfoque por competencias. También en este

capítulo, se aborda la estrategia de investigación la cual tiene un enfoque cualitativo cuyo método es el estudio de caso.

En el capítulo dos “Formación profesional y mercado laboral” se presentan las diferentes relaciones que existen entre la formación profesional, resaltando las habilidades necesarias para incorporarse al mercado laboral, según diferentes estudios realizados por grupos, empresas e instituciones como: Pague Group, Coursera, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo, y el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO). En este capítulo también se trabajan los conceptos de empleabilidad, formación profesional, competencias, inserción laboral, egresados, educación superior y mercado laboral.

“La formación de profesionales de la Pedagogía” constituye el capítulo tres, y en éste se expone la formación de profesionales de la Pedagogía en nuestro país. Considerando cuatro programas educativos que ofrecen esta formación universitaria. Se abordan sus planes de estudio, con la finalidad de conocer y analizar los perfiles, de egreso, mercado laboral, materias, líneas y campos profesionales.

Finalmente, en el cuarto capítulo “La oferta y demanda de trabajo” se muestra el análisis que se realizó de la oferta de los puestos de trabajo que fueron recuperadas de los portales virtuales de empleo y los criterios que los empleadores solicitaron para ocupar esos puestos de trabajo. El análisis se realizó tomando en cuenta las siguientes categorías: perfil del puesto, empresa (lugar de trabajo), funciones actividades, requisitos, experiencia, formación, sueldo, prestaciones, competencias y/o habilidades.

Así pues, el corpus de análisis de esta investigación hace referencia a las siguientes autoras:

Giovanna Valentí y su obra “La educación superior y el mundo del trabajo: un balance general de tres décadas” del texto “El mundo del trabajo: estudiantes, egresados y empleadores desde la perspectiva de género”. En esta encontré la relación que existe entre la formación profesional que ofrecen las Instituciones de Educación Superior

(IES) y el mercado laboral. Se abordan aspectos centrales sobre la calidad de la formación profesional y cómo se vincula con las condiciones laborales y de desempeño de los profesionales en el mundo actual; los cuales me permitieron entender la pertinencia de la formación profesional en cuanto a conocimientos disciplinarios y de la misma profesión, que ahora más que nunca, debe contemplar el desarrollo de habilidades que atienden diferentes tipos de problemáticas como el desarrollo del incremento tecnológico y el desarrollo de aptitudes y actitudes que son cada día más requeridas para el constante aprendizaje.

También me apoyé de la tesis de licenciatura “El perfil profesional y el mercado laboral del pedagogo. El caso de la carrera de pedagogía en la UNAM” de la autora Yuceli Ávila, en la cual nos expone una breve historia de la carrera de Pedagogía, nos habla del perfil profesional de los egresados formados en esta profesión, y de las diferentes cuestiones a las que se enfrenta un pedagogo/a al momento de buscar empleo.

CAPÍTULO I. LA CONSTRUCCIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

En el presente capítulo se abordan factores importantes sobre la relación que existe entre el mundo laboral y la educación superior. Los enfoques teóricos que estudian esta relación: la teoría del capital humano, la teoría de devaluación de certificados, la teoría de segmentación, la teoría credencialista y el enfoque por competencias tratan de explicar cómo esta relación ha provocado que las Instituciones de Educación superior formen a sus estudiantes de acuerdo a las demandas de un sistema social industrializado; incorporando en su currículum un modelo educativo que contribuya al desarrollo del país.

Para ello y para cualquier investigación educativa, es importante contar con una perspectiva metodológica que oriente la construcción del conocimiento. Después de un importante análisis se seleccionó el enfoque y la metodología que mejor se adoptan a los objetivos de esta investigación.

1.1. Acercamiento teórico a la relación entre la formación profesional y el mercado laboral

Siguiendo el planteamiento de Esquivel, el Estado de la cuestión es; dentro de un diseño de investigación, la argumentación y exposición del conocimiento existente respecto a un objeto de estudio. Así pues, entiendo por estado de la cuestión a la búsqueda de lo que otros han producido como conocimiento respecto al tema que se interesa investigar; es la base de partida del investigador que continua el conocimiento previo que han dejado los científicos.

Este componente que forma parte de una investigación, es importante porque por medio de él, se busca trascender el saber existente y contribuir con el desarrollo del conocimiento científico. El estado de la cuestión, es también, una oportunidad de descubrir hasta qué punto el objeto de interés se ha desarrollado, cuáles son sus alcances y limitaciones. Es por ello, que resulta importante realizar este elemento

dentro de esta investigación, porque a partir de este, podré contar con un camino trazado que conduzca a una buena elaboración de esta investigación.

En las últimas décadas se han experimentado cambios económicos, sociales y tecnológicos; los cuales tiene gran influencia en el mercado laboral: en las estrategias de formación, en los procesos que surgen entre la educación y trabajo, y en los ajustes de los planes curriculares (de instituciones de nivel superior) y el inicio a la inserción del egresado universitario al mercado laboral. Existen factores centrales en la relación que existe entre la educación superior y el mundo laboral.

Así pues, a lo largo del tiempo, han surgido diferentes enfoques teóricos que intentan explicar de una mejor forma las relaciones que existen entre la educación y el mercado del trabajo, entre estos enfoques encontramos la teoría general del capital humano por Schultz Becker.

Actualmente, este problema se ha estudiado desde diferentes perspectivas como la teoría de devaluación de certificado, la cual establece que, al aumentar la oferta de egresados con certificados, el nivel de escolaridad deja ser eficaz para acceder al puesto deseado, es por ello, que las personas deben seguir preparándose profesionalmente para realizar funciones que anteriormente requerían menos escolaridad.

Otra perspectiva es la teoría de segmentación, la cual establece que los salarios se concentran en función de la naturaleza de los empleos y no del capital humano de los empleados.

Por otro lado, desde la teoría credencialista, se establece que las credenciales educativas permiten acceder a explícitas posiciones laborales, ya que, estas, constituyen un tipo de estatus simbólico donde son reconocidas las capacidades de las personas. Cabe señalar que, dentro de este enfoque, la educación es considerada como un instrumento que forma a las personas con ciertas habilidades que les da la posibilidad de ocupar posiciones de poder.

Por último, el enfoque por competencias, busca saltar de un marco tradicional donde se obtienen destrezas y habilidades a uno donde las personas sean competentes para desarrollar capacidades complejas que les permita pensar en diferentes ámbitos, por medio de la acción, para obtener la capacidad de explicar lo que sucede en su entorno.

Esto quiere decir, que la pertinencia sobre la formación que proporcionan las instituciones respecto a conocimientos disciplinares actualizados y de la profesión, el desarrollo de habilidades que identifiquen y atiendan problemas diversos, la incorporación de avances tecnológicos y el desarrollo de las actitudes y aptitudes son necesarias para un aprendizaje constante, y la práctica profesional ha sido importante y relevante de acuerdo a las necesidades y exigencias sociales.

Según Yucelí Ávila, el modelo económico de una nación, establece la dinámica de los mercados de trabajo. Partiendo de esto, se determina el nivel salarial, la estabilidad salarial, las condiciones de trabajo y los requisitos de contratación. Estos son elementos que se mantienen en constante cambio y que caracterizan los mercados de trabajo, por lo tanto, el ingreso de la fuerza laboral será subordinado por el mercado y por la habilidad que el candidato tenga para incorporarse o colocarse en él.

En México, uno de los principales retos es una educación para la productividad, la competitividad y el desarrollo económico. Dentro de estos retos, se busca una educación donde se refuercen las competencias de los estudiantes, para que estas les permitan enfrentar las exigencias de la globalización.

En otras palabras, la inserción laboral tiene relación con dos cuestiones: por un lado, la formación y por otro el sistema económico. Esto debido a que se necesita un equilibrio entre criterios de formación como conocimientos, competencias y actitudes, y los criterios de trabajo. Estas dos cuestiones son elementos para que los egresados puedan desarrollarse de forma exitosa en el mercado laboral.

En esta etapa de transición, los egresados se enfrentan ante un conjunto de dificultades que se relacionan con habilidades y competencias específicas necesarias

para poder adquirir de forma exitosa el aprendizaje adquirido durante los años de formación profesional.

Por ejemplo, según la encuesta de Competencias profesionales 2014 las competencias más importantes con las que un empleado debe contar son: cultura general, comunicación con los demás, herramientas de comunicación, trabajo en equipo, innovación, liderazgo, inteligencia emocional, imagen y eficacia personal.

“Para esto es necesario lograr una relación lo más armónica posible entre el volumen y las características (conocimientos, competencias y valores) de los egresados del sistema escolar, por un lado, y la cantidad y los requerimientos técnicos de la demanda laboral del sistema productivo y las necesidades y potencialidades del país, por el otro” (Fernández, Florescano, Guevara, De Ibarrola, Jiménez, Latapí... Zorrilla, 2006, p.51).

Desde la perspectiva más general, la educación y sobre todo la educación superior, es identificada (por estudios e informes de organismos internacionales), como el eje mediante el cual se mantiene el capital humano que modula el aparato productivo.

La educación superior es uno de los principales motores para el desarrollo de competencias y habilidades que permitirán un crecimiento económico y social, así como también, permitirán a las personas mejores ingresos.

Algunas investigaciones conceptualizan la formación profesional como aquella que se da en espacios institucionales como universidades y otras instituciones de nivel superior. Esta formación tiene como objetivo que las nuevas generaciones obtengan los conocimientos disciplinares, las competencias, las habilidades y los valores genéricos y específicos de su profesión para que los individuos que la obtengan puedan incursionar en el mercado laboral y productivo.

De manera social la educación superior es considerada como promotora para el crecimiento social y económico, sin embargo, actualmente, al existir un alto porcentaje de desempleo en egresados universitarios, esta afirmación toma un valor relativo.

1.2. Estrategia de investigación

Para realizar el análisis del mercado laboral de los profesionales con licenciatura en Pedagogía es importante abordar la investigación desde una perspectiva metodológica particular.

La investigación educativa, “es una posibilidad de interpretar y comprender los fenómenos educativos, tratando de develar creencias, valores y supuestos que subyacen en la práctica educativa, siendo a la vez un medio constante de autorreflexión” (Mejía y Sandoval, 1998, citado por Delgado p.126).

Así mismo, la metodología en un trabajo de investigación, es de suma importancia, ya que, es una forma de construcción de conocimiento, para seguir un camino por medio de una serie de reglas que abren otros caminos para alcanzar un fin. (Álvarez y Álvarez 2014)

Para explicar y comprender los procesos educativos, existen dos perspectivas metodológicas: cualitativa y cuantitativa. La metodología cuantitativa mide fenómenos, se apoya de la estadística, se basa en hipótesis con la finalidad de establecer pautas de comportamiento y comprobar teorías. (Hernández, 1998)

El enfoque cuantitativo (que representa, como dijimos, un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones (Hernández, 1998, p.4).

Según Hernández (1998) las características del método cuantitativo son las siguientes:

- 1.- Estos estudios reflejan la importancia de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación.

2. El investigador o investigadora plantea un problema de estudio delimitado y concreto sobre el fenómeno.
- 3.- Después de contar con el planteamiento se inicia con la revisión de la literatura para la construcción de un marco teórico; posteriormente se realizan hipótesis las cuales se someterán a prueba por medio de la selección de algún diseño de investigación. Cuando los datos recabados son congruentes con las hipótesis se aporta evidencia que lo compruebe; al confirmar las hipótesis se genera confianza en la teoría, de no ser así, se rechazan las hipótesis y teorías.
- 4.- Las hipótesis se generan antes de analizar y recolectar los datos.
- 5.- La recolección de datos se realiza por medio de procedimientos estandarizados y aceptados por una comunidad científica.
- 6.- Ya que los datos son el resultado de mediciones, estos se presentan mediante números y deben ser analizados con métodos estadísticos.
- 7.- Durante el proceso de investigación se debe tener un buen control para lograr que otras posibles hipótesis, distintas a la propuesta, se rechacen.
- 8.- Los análisis cuantitativos se interpretan a la luz de las predicciones, hipótesis iniciales y de las teorías.
- 9.- Este tipo de investigación debe ser lo más objetiva posible.
- 10.- Los estudios cuantitativos siguen un patrón predecible y estructurado.
- 11.-Dentro de estas investigaciones se intentan generalizar los resultados encontrados en una muestra a una población o universo.
- 12.- En los estudios cuantitativos se busca predecir o confirmar fenómenos investigados, buscando regularidades y relaciones causales entre fenómenos. Su objetivo principal es la formulación y demostración de teorías.
- 13.- Siguen rigurosamente el proceso.

14.- Se vale de la lógica o razonamiento productivo.

15.-Esta investigación pretende identificar leyes universales y causales.

Por otro lado, el enfoque cualitativo es una investigación que por medio de la observación y análisis se recuperarán una serie de datos no numéricos. Algunos autores la definen como:

Una actividad que se encamina en la comprensión profunda de los procesos educativos y sociales, así como a la transformación de las prácticas y procesos en contextos educativos. Sadín (2003)

De acuerdo con Mejía y Sandoval 1998, uno de los propósitos de la investigación cualitativa es dar cuenta de las prácticas, significados, acciones e interacciones cotidianas en un contexto o ámbito determinado, por lo tanto, esta perspectiva no está interesada en explicar, contar o medir; esta perspectiva, se interesa por comprender e interpretar desde los sujetos y su proceso de significación (creencias, intenciones, motivaciones) en los contextos educativos.

La investigación cualitativa es, multimetódica, naturalista e interpretativa. Es decir, que las investigadoras e investigadores cualitativos indagan en situaciones naturales, intentando dar sentido o interpretar los fenómenos en los términos del significado que las personas les otorgan. La investigación cualitativa abarca el estudio, uso y recolección de una variedad de materiales empíricos –estudio de caso, experiencia personal, introspectiva, historia de vida, entrevista, textos observacionales, históricos, interaccionales y visuales– que describen los momentos habituales y problemáticos y los significados en la vida de los individuos (Denzin y Lincoln, 1994, p.2 citado por Vasilachis 2006, p.25).

En este sentido, según Bisquerra 2004, la investigación cualitativa debe desarrollarse en contextos específicos para comprender en profundidad, al objeto de estudio o grupo para atraer cada momento mediante diferentes métodos y técnicas.

Según Maxwell 1996, la investigación cualitativa tiene cinco finalidades:

1. Comprender el significado que los actores le dan a sus prácticas.

2. Comprender el contexto y la influencia de este en sus acciones.
3. Identificar lo no previsto para formular nuevas teorías.
4. Comprender el porqué de las acciones y sucesos del grupo estudiado.
5. Explicar las causas de los acontecimientos y su influencia en otros.

Hasta ahora, podríamos decir que las diferencias más importantes entre el enfoque cuantitativo y el cualitativo, es que en el primero el objetivo principal es probar o comprobar teorías, hipótesis o suposiciones por medio de un proceso estadístico; es por ello, que los resultados se muestran en números o gráficos. En cambio, el enfoque cualitativo su objetivo principal, es la recolección de datos no estandarizados, ni predeterminados, sino más bien, perspectivas y puntos de vista de los sujetos participantes.

La metodología que se llevó a cabo en la presente investigación tiene un enfoque cualitativo, ya que, no se pretende medir y estimar magnitudes del fenómeno estudiado, no se utilizaron métodos estadísticos, ni se pretende predecir o confirmar el objeto de estudio; lo que se pretende es buscar, recopilar y analizar datos no numéricos para comprender opiniones, experiencias y conceptos.

Cabe destacar que la fenomenología en la investigación cualitativa toma un papel fundamental, ya que, la filosofía la retoma para su fundamentación; tiene como principal objetivo: describir, explorar y comprender lo que los sujetos tienen en común a partir de sus experiencias respecto a un fenómeno. (Creswell, 2013)

De acuerdo con Creswell 2013, Mertens 2010 y Álvarez-Gayou 2003, citado por Hernández 1998, p.493, la fenomenología se fundamenta en las siguientes premisas:

- -Se pretende describir y entender los fenómenos desde el punto de vista de cada participante y desde la perspectiva construida colectivamente.
- -Se basa en el análisis de discursos y temas, así como en la búsqueda de sus posibles significados.

- -El investigador confía en la intuición, imaginación y en las estructuras universales para lograr aprender la experiencia de los participantes.
- -El investigador contextualiza las experiencias en términos de su temporalidad (momento en que sucedieron), espacio (lugar en el cual ocurrieron), corporalidad (las personas que las vivieron) y el contexto relacional (los lazos que se generaron durante las experiencias).

Lo anterior muestra las principales características del enfoque cualitativo de esta investigación.

Siendo las cosas así, el método de esta investigación es el estudio de caso, el cual tiene como principal finalidad, determinar un fenómeno ubicado en tiempo y espacio, que aborde cualquier problemática de la realidad social. (Vasilachis, 2006)

El caso o los casos de un estudio pueden estar constituidos por un hecho, un grupo, una relación, una institución, una organización, un proceso social o una situación o escenario específico, construido a partir de un determinado, y siempre subjetivo y parcial, recorte empírico y conceptual de la realidad social, que conforma un tema y/o problema de investigación. Los estudios de caso tienden a focalizar, dadas sus características, en un número limitado de hechos y situaciones para poder abordarlos con la profundidad requerida para su comprensión holística y contextual. Dentro de esta tradición de investigación se pueden distinguir en la actualidad, por un lado, los estudios de casos y, por otro, las estrategias de investigación basadas en estudios de casos con sus diferentes diseños posibles (Dooley, 2002, citado por Vasilachis 2006, p.218).

Dentro de un estudio de caso sus principales características son: se puede examinar el fenómeno desde diferentes perspectivas; la pregunta de investigación se convierte en el eje principal que estructura el estudio; la recolección de la información se lleva a cabo por medio de un plan que da respuesta a las preguntas de investigación y, también, el investigador (durante el proceso de investigación) puede tomar el rol de entrevistador, observador, evaluador. intérprete etc.

La finalidad de utilizar este método es focalizar la oferta de trabajo para los profesionales de la pedagogía en la zona metropolitana del valle de México; para poder abordarla con la profundidad requerida para su comprensión total y contextual.

Por ello, con el objetivo de comprender y conocer el mercado laboral de los profesionales de la Pedagogía y la relación entre la propuesta de formación de cuatro licenciaturas en Pedagogía, se consideraron los siguientes momentos:

1. Se consideró la siguiente pregunta de investigación: En la Zona Metropolitana del Valle de México, ¿cómo está configurado el mercado laboral para las y los profesionales de la Pedagogía de cuatro universidades públicas de la licenciatura en Pedagogía?
2. Se eligió el contexto en la Ciudad de México y estado de México; dentro de la zona metropolitana del valle de México: conformada por sus 16 alcaldías y por 51 municipios del estado de México y Tizayuca.
3. Se realizó la inmersión en el campo; con la construcción del estado de la cuestión.
4. Se recolectaron datos sobre el mercado laboral, mediante tablas.
5. Se sistematizó la información contenida en las tablas y se hizo la revisión de los descriptores e información para tener un panorama completo de los empleos recuperados y de la revisión de los planes de estudio de las licenciaturas en Pedagogía de cuatro universidades.
6. Se generaron categorías, presentes en las tablas.
7. Se desarrolló una narrativa general donde se incluyeron las categorías, temas comunes y diferentes.
8. Se validaron los datos y descripción del fenómeno.
9. Se elaboró el reporte final.

Así pues, para obtener la información requerida en las tablas, se tomó como fuente principal las plataformas digitales y redes sociales como: CompuTrabajo, Bumerán, OCCMundial y LinkedIn. Cabe resaltar, que para seguir el monitoreo y captura de las diferentes ofertas de trabajo, primero se dio de alta (en cada una de las plataformas

antes mencionadas), el perfil del profesional de la Pedagogía, es decir, se llenó un formulario donde se especificaba que se buscaban ofertas de trabajo propias de los pedagogos (as).

Como las ofertas eran diversas y con criterios diferentes establecidos por los empleadores, se fueron elaborando tablas en donde la información se clasificó de acuerdo a cada plataforma, pero considerando las mismas categorías: puesto de trabajo, empresa, funciones, sueldo, prestaciones, competencias, aptitudes y habilidades. Con esta misma información se realizaron gráficas que muestran el resultado de cada una de las categorías.

CAPÍTULO II FORMACIÓN PROFESIONAL Y MERCADO LABORAL

La educación superior atraviesa una dispersión en los programas de estudio, lo cual resulta un desafío para superar. El mercado laboral demanda estudiantes mejores preparados, con las habilidades necesarias para incorporarse en él, sin embargo, existen habilidades que no se enseñan en la escuela y que necesitan ser integradas a los programas educativos. Para Pearson, (empresa de educación), el principal reto en la educación superior, será contar con programas de estudios que tenga por objetivo una educación integral de calidad, interdisciplinaria, que atienda a la diversidad de sus estudiantes para que se pueda trascender de un conocimiento académico al de habilidades para la vida.

2.1 Acerca del conocimiento personal entre la formación profesional y el mercado laboral

Para Juan Villoro 1982, existen diferentes tipos de conocimiento; y este puede resumirse en dos formas: saber y conocer. El saber se centra en la justificación objetiva, la cual supone una armonía posible de una comunidad epistémica. Por otro lado, el conocer se construye a partir de la experiencia personal. Cabe señalar, que todo conocimiento se conforma o tiene algo de experiencia personal y saber comunitario, sin embargo, cada uno de ellos se distinguen a partir del dominio de una u otra forma a la realidad: saber o conocer. Estos dos tipos de conocimiento, Villoro los ordena en dos modelos ideales, es decir, la ciencia y la sabiduría. Aunque en ambos modelos intervienen el conocimiento personal y el saber, en la ciencia predomina el saber y en la sabiduría el conocer.

La ciencia se construye a partir de un conjunto de saberes compartibles por una comunidad epistémica: enunciados de observación comprobables subjetivamente, teorías con enunciados que se relacionan con un dominio de objetivos, entre otros.

En cambio, en la sabiduría predomina la experiencia y el conocimiento personal en el cual interviene el descubrimiento de nuevos saberes científicos.

La perspectiva de conocimiento que a continuación retomo, es la que se centra en el saber de egresados universitarios de diferentes profesiones, qué debido a su experiencia en la búsqueda de un empleo, conocen los principales obstáculos a los que se enfrentan los recién egresados en su inserción al mercado laboral.

Esta búsqueda de empleo, cada día se convierte en una travesía compleja, ocasionada por diversos factores como: sueldos bajos, poca estabilidad en las plazas, la desigualdad de género, la falta de talento, falta de competencias digitales y blandas¹, por nuevos puestos de trabajo que se crearon, entre otros. El avance de la tecnología promueve nuevas habilidades para el mundo laboral, habilidades que en la mayoría de los casos no logran ser desarrolladas en la formación profesional de la mayoría de los recién graduados.

El Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), indicó en el año 2021 que los beneficios de la educación superior, han empezado a reducirse gracias a que la oferta laboral para los recién profesionistas, no ha crecido a la par de la matrícula de las universidades.

De acuerdo a la Encuesta Nacional de egresados 2021 (ENE), los egresados de universidades públicas y privadas, se enfrentan a salarios más bajos y prestaciones ausentes. Con la llegada del COVID-19 en el 2020, esta problemática se agravó.

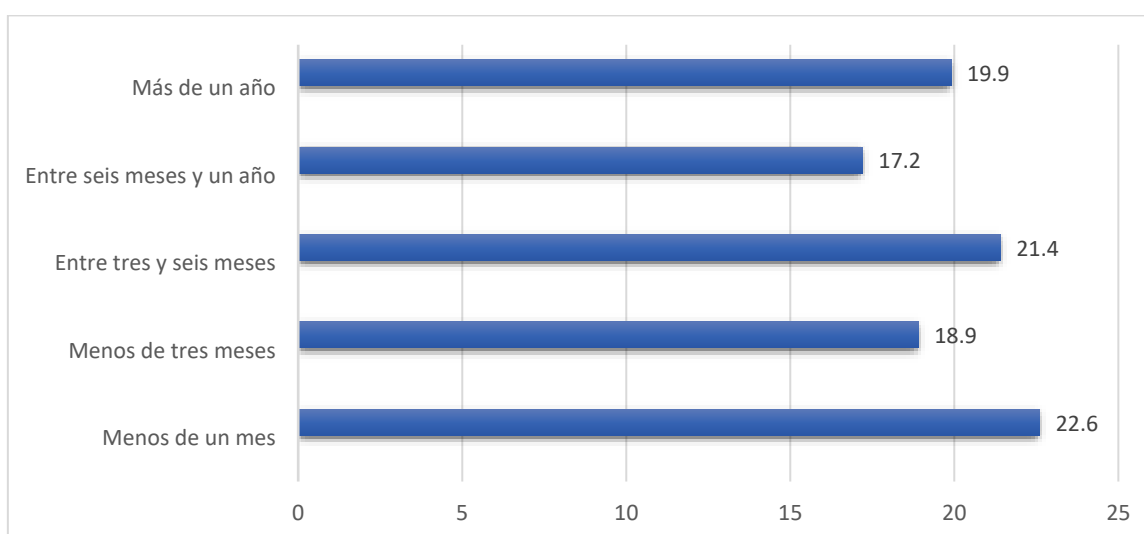
Para las y los jóvenes, una elección de estudios universitarios es cada vez más estratégica y relevante, esto se debe, en gran medida, por los salarios y las condiciones de trabajo. La elección de una carrera universitaria forma parte de una de las decisiones más importantes en la vida de las personas; aunque un título universitario no asegura un futuro profesional exitoso, este es un punto de partida para encontrar mejores oportunidades de vida.

¹ La falta de talento, se relaciona con la formación de los estudiantes; la cual no cubre los requisitos que las empresas solicitan en sus vacantes; como las competencias digitales y blandas que corresponden a la aplicación de sus conocimientos y habilidades (de acuerdo a cuestiones digitales y éticas), en situaciones cambiantes o nuevas.

La organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en el año 2020, menciona que las principales causas del desempleo de los egresados universitarios son: la falta de experiencia, la búsqueda de un sueldo digno (que en la mayoría de los casos los empleadores no quieren pagar), la falta de dominio en su área o disciplina y la ineficiencia en la capacitación.

El especialista José Ramón Barreiro (director de la facultad de Negocios de la Universidad La Salle) 2021, apunta que uno de los grandes problemas de la empleabilidad², es que, en la mayoría de las empresas consideran un riesgo generar empleos. Con el confinamiento, muchas compañías se encontraban detenidas y con dificultades para reactivarse. La Encuesta Nacional de Egresados 2021 UVM, se mencionó que la pandemia afectó el tiempo que tarda en ser contratado un egresado universitario para algún puesto laboral como se muestra en la siguiente gráfica.

Gráfica 1
Tiempo transcurrido para conseguir un trabajo al egresar de la universidad



Datos recabados del Economista. 2021. Búsqueda de empleo, una travesía cada vez más tortuosa para los universitarios. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Busqueda-de-empleo-una-travesia-cada-vez-mas-tortuosa-para-los-universitarios-20210910-0062.html>

² La empleabilidad corresponde al proceso que se establece entre las empresas y los profesionistas que intentan incursionar al mercado laboral. Tiene relación con el empleo y el desempleo.

En el 2017 la ENE, reveló que solo el 60% de los profesionales (en su primer empleo), existía una relación con la carrera que estudio y su trabajo.

De acuerdo a la OCDE 2021, México es uno de los países con la tasa más baja de desempleo para los profesionales con licenciatura, ya que, sólo el 79% de la población con educación superior está empleada, mientras que, otros países miembros, cuentan con un 85% de empleabilidad. Otro dato importante es que, en México, la cantidad de personas empleadas se agrupan más entre aquellas que tienen un menor nivel educativo (educación básica).

A continuación, se presentan algunos testimonios acerca de esta problemática:

Para Hugo Enrique Mora Rodríguez de 24 años, quien egresó de la carrera de Ciencias de la Comunicación, no fue fácil encontrar trabajo, después de mucho buscar fue aceptado para colaborar en un programa radiofónico de ABC Radio. Aunque tenía todas las expectativas en este empleo, a pocos días le avisaron que el programa se había cancelado, desde ese entonces han pasado varios meses en búsqueda de empleo, pero la suerte no ha estado de su lado. *“No es tan fácil, te piden años de experiencia, lo que uno no tiene y optan por una persona con experiencia que titulada”* – dice Enrique Mora.

Juan Pérez, estudió Economía en la Facultad de Estudios Superiores Acatlán, no le resultaba mala la idea trabajar en una oficina al terminar sus estudios universitarios, sin embargo, los horarios extensos y los sueldos precarios que encontró en el mercado laboral, hicieron que cambiara de opinión: *“Comencé a manejar un taxi hace cuatro años. Yo elijo la cantidad de horas que trabajo, y mis ingresos, aunque varían, me permiten cubrir mis gastos. Me gusta ser taxistas y ya no me veo en una oficina, a menos que el salario valga la pena”*

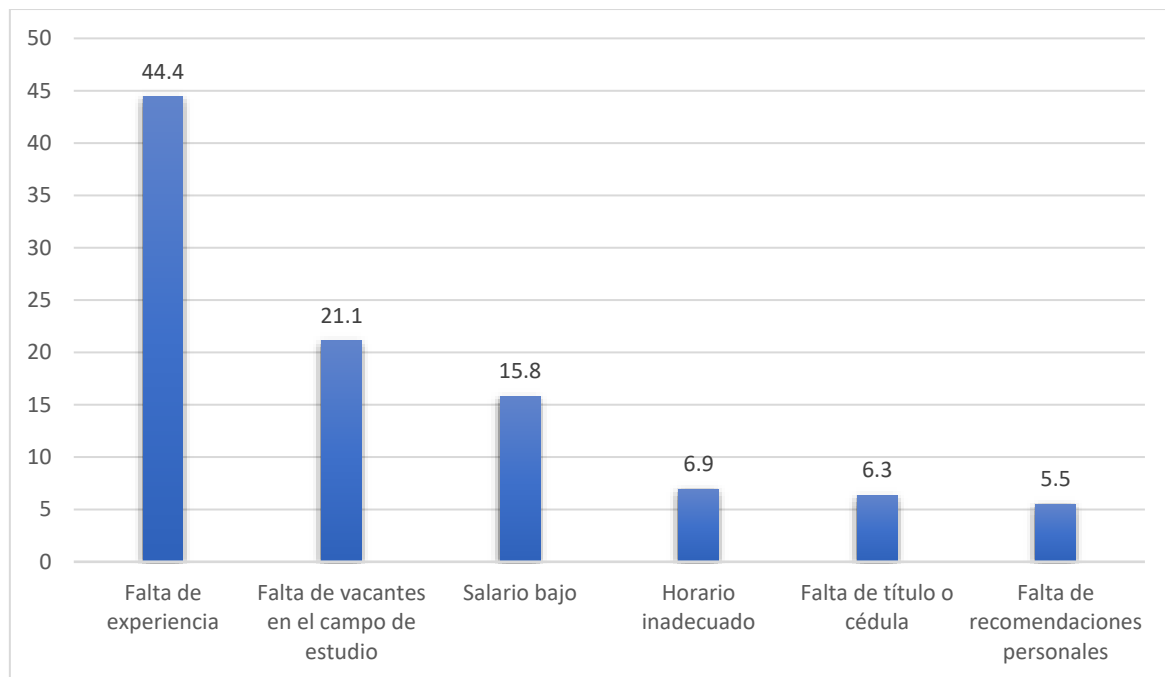
Así como Juan, existen miles de casos de profesionales que no ejercen la profesión que estudiaron. Otro caso es el de Sofía Soto, quien egresó de la licenciatura de Diseño Gráfico en el año 2008. Su primer empleo fue en un local de lonas y folletos, donde ganaba 800 pesos a la semana. Después de un año, decidió emprender la

búsqueda de un nuevo reto laboral en su área, al no encontrarlo, aceptó un puesto administrativo en una comercializadora, para después encontrar uno de ejecutiva de cuenta en una Agencia de Relaciones Públicas. *“Se me facilitó ese trabajo y ya llevo siete años en la empresa. Si hubiera picado más piedra, tal vez, habría encontrado algún puesto en diseño. Pero después de cuatro años de no encontrar nada, ya no quise seguir en ese camino”*

En países como México, concluir una carrera profesional, no brinda la garantía de obtener un empleo, esto debido a que en la mayoría de las empresas piden experiencia, esto trae como consecuencia que los egresados busquen nuevas oportunidades en ramas diferentes a su carrera. Por otro lado, existen otras causas que dificultan la obtención de un empleo como la falta de: experiencia, título o cédula, vacantes en el campo de estudio, horario adecuado, recomendaciones personales y salarios bajos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2021, en su informe *Tendencias mundiales del empleo juvenil: La tecnología y el futuro de los empleos*, expone: *“La falta de ofertas de trabajo adecuadas para los licenciados, refleja, en cierto grado, la disminución de los empleos medianamente calificados en los últimos años, tendencia a la que ha contribuido el cambio tecnológico”*

Gráfica 2
Principales dificultades para ingresar al mercado laboral



Datos recabados del Economista. 2021. Búsqueda de empleo, una travesía cada vez más tortuosa para los universitarios. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Busqueda-de-empleo-una-travesia-cada-vez-mas-tortuosa-para-los-universitarios-20210910-0062.html>

Bajo este mismo margen la ENE en el 2021, indica que la proporción de profesionistas que ganaban entre 8 000 y 15 000 pesos mensuales, se redujo de 25 a 12%; y para quienes percibían 15 000 pesos al mes, se redujo a 12%. En cambio, la cantidad de profesionales con salarios de 8 000 pesos mensuales incremento de 70 a 75% en el último año.

Tabla 1
Salario de los universitarios en su primer empleo

Graduados 2015-2018	Sueldo	Graduados 2019-2021
26.4%	3,000 pesos	43.1%
43.9%	De 3,001 a 8,000 pesos	41.9%
25%	De 8, 001 a 15, 000pesos	12.7%
4.6%	Más de 15,000 pesos	2.2%

Datos recabados del Economista. 2021. Búsqueda de empleo, una travesía cada vez más tortuosa para los universitarios. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Busqueda-de-empleo-una-travesia-cada-vez-mas-tortuosa-para-los-universitarios-20210910-0062.html>

En el año 2018 se encuestó a 3 mil 36 personas para el estudio *Panorama Laboral*, el 37% de esas personas no ejercía su profesión por diversos motivos, ya que, existen carreras que permiten una incorporación laboral más exitosa y activa. Una de esas carreras es la licenciatura en Comunicación, pues, esta, permite un margen amplio para laborar-estudiar, por ser una profesión versátil que abarca diferentes ámbitos sociales.

Las carreras de Ingeniería y Ciencias de la Computación se colocaron dentro de las profesiones mejor pagadas, ya que, las habilidades más necesarias durante el confinamiento, fueron comunicación y manejo de software.

Un análisis realizado por Page Group 2020 (empresa británica de reclutamiento), detalla que el 53% de las personas trabajadoras en México, están insatisfechas con su empleo. Es un problema lograr un buen balance vida personal – vida laboral. Los factores a la problemática anterior, se relacionan con temas que tienen que ver con el salario, oportunidades de crecimiento, la conciliación entre vida laboral y personal y la confianza en la empresa.

De acuerdo al Índice de Confianza Laboral de Page Group 2020, en México, 5 de cada 10 empleados están satisfechos con su salario actual, mientras que el 23%, es decir, 4 de 10 encuestados, afirma estar insatisfecho con su remuneración.

Los elementos que las personas valoran más al momento de aceptar una oferta de trabajo son:

- Desarrollo y crecimiento personal
- Promoción
- Capacitación en determinadas áreas
- Aprendizaje constante por medio de e-learning

Por esto, resulta un reto para México mejorar el nivel de satisfacción de su fuerza laboral. Junto con Brasil nuestro país liderea el nivel de insatisfacción. Un 38% de los trabajadores encuestados en el año 2020 por Page Group, están dispuestos a buscar nuevas oportunidades de trabajo que garanticen un mejor balance entre la vida y el trabajo. Con este porcentaje, México se coloca por debajo de Colombia (41%) con el mayor nivel de personas que consideran la movilidad para encontrar un equilibrio entre lo laboral y lo personal.

Es necesario destacar que la educación universitaria es una inversión de tiempo y de recursos que darán beneficios a largo plazo. Pablo Clark (Investigador del Instituto Mexicano para la Competitividad), en un estudio realizado por la IMCO 2021, menciona que al decidir qué carrera estudiar, es necesario tener en cuenta los costos económicos, el tiempo y esfuerzo y contrastarlos con los beneficios que se obtendrán de esos estudios.

Para él, las preguntas que deberían hacerse los jóvenes antes de elegir una carrera universitaria son: ¿cuáles son los beneficios económicos?, ¿en qué se va a trabajar?, ¿cuánto desempleo hay en ese rubro?, ¿cuál sería el monto del salario?

“En los últimos años, el número de egresados universitarios ha crecido, pero la oferta de empleo que demanda competencias de este nivel académico no ha crecido al mismo ritmo. Es un mercado laboral más competitivo, con más personas disputando los pocos trabajos para universitarios”. (Clark citado por el Economista, 2021)

También es necesario que los jóvenes consideren si cuentan con las habilidades adecuadas sujetas a los cambios del mercado laboral, las que pueden influir en la empleabilidad o estabilidad de la profesión.

Según el ranking 2021 de IMCO, las carreras mejor pagadas son:

- 1.- Medicina – \$17,889
- 2.- Finanzas, banca y seguros – \$ 17,050
- 3.- Construcción e ingeniería civil – \$14,848
- 4.- Ingeniería mecánica y metalúrgica – \$14,493
- 5.- Tecnología de la información y de la comunicación – \$14,409
- 6.- Electricidad y generación de energía – \$13,977
- 7.- Negocios y comercio – \$13,824
- 8.- Ingeniería industrial, mecánica, electrónica y tecnología, programas multidisciplinarios o generales – \$13,778
- 9.- Ciencias de la computación – \$13,699
- 10.- Minería y extracción – \$13,678

Por otro lado, las carreras profesionales con menos remuneración son:

- 1.- Orientación y asesoría educativa– \$7, 864
- 2.- Lenguas extranjeras– \$9,101
- 3.- Trabajo atención social – \$9,290
- 4.- Didáctica, pedagogía y currículo – \$9,596
- 5.- Formación docente, programas multidisciplinarios o generales – \$9,642
- 6.- Formación docente para educación básica, nivel preescolar – \$9,745
- 7.- Formación docente para educación básica, nivel de educación primaria – \$9,947

8.- Formación docente para educación física, artística o tecnológica – \$9,952

9.- Terapia y rehabilitación – \$9,976

10.- Ingeniería de vehículos de motor, barcos y aeronaves – \$10,055

Esto quiere decir que a nivel nacional el ingreso promedio de los trabajadores es de 7,393 pesos mensuales; y para las personas con licenciatura es de 12,123 pesos mensuales.

Durante la última década, México incrementó un 10% la proporción de los estudiantes universitarios. El análisis realizado por la IMCO, revela que las carreras técnicas comienzan a impulsar mejores condiciones para las personas que no tienen acceso a la educación superior. Los ingresos promedio de estas carreras, por ejemplo, las carreras técnicas vinculadas a la ingeniería, metalurgia y mecánica, perciben un salario de 10,028 pesos. Las carreras en ingeniería de vehículos de motor, barcos y aéreo naves, perciben un salario de 9,217 pesos y carreras en enfermería y cuidados, reciben un salario de 9,110, estas últimas remuneraciones superan, incluso, algunas áreas de formación universitaria.

Según el IMCO 2021, el 51% de los profesionales que egresaron en nuestro país son egresados de las siguientes carreras:

1.- Administración y gestión de empresas

2.- Contabilidad y fiscalización

3.- Derecho

4.- Formación docente para educación básica

5.- Medicina

6.- Psicología

7.- Tecnologías de la información y comunicación

8.- Enfermería y cuidados

9.- Ingeniería industrial, mecánica, electrónica y tecnología

Desde el punto de vista de Pablo Clark 2021, a mediano plazo se espera que México inicie una transición más impactante hacia una economía basada en el conocimiento, es decir, en los servicios y en la automatización, los cuales demandan nuevas habilidades digitales y blandas en las personas.

Es importante señalar, que mientras el mercado laboral se vaya automatizando y la tecnología se incorpore más en él los trabajadores tendrán que adaptarse a esos cambios, ya que, la formación profesional y el título universitario perderán valor comparado con la capacidad que los egresados deben demostrar para adaptarse y desarrollar nuevas habilidades de conocimiento.

Un reporte realizado por Coursera en el año 2022, (proveedor masivo de cursos abiertos en línea con sede en Estados Unidos de América), muestra las habilidades con las que los estudiantes mejorarán su empleabilidad. Este reporte, explora las competencias con las que los alumnos deben contar para cinco puestos emergentes y toma en cuenta las tendencias de nueve países y diez disciplinas académicas.

Considerando que la pandemia adelantó el acercamiento con la tecnología mundialmente, se calcula que para el año 2025, 85 millones de empleos dejarán de existir y 97 millones de empleos aparecerán.

Los trabajos del futuro se enfocarán en habilidades humanas cognitivas, sociales y emocionales; considerando también, que las aptitudes tecnológicas tendrán una fuerte demanda.

Según Campus Skills Repor en 2022, estos son los trabajos emergentes y sus respectivas habilidades necesarias para poder desarrollarlos:

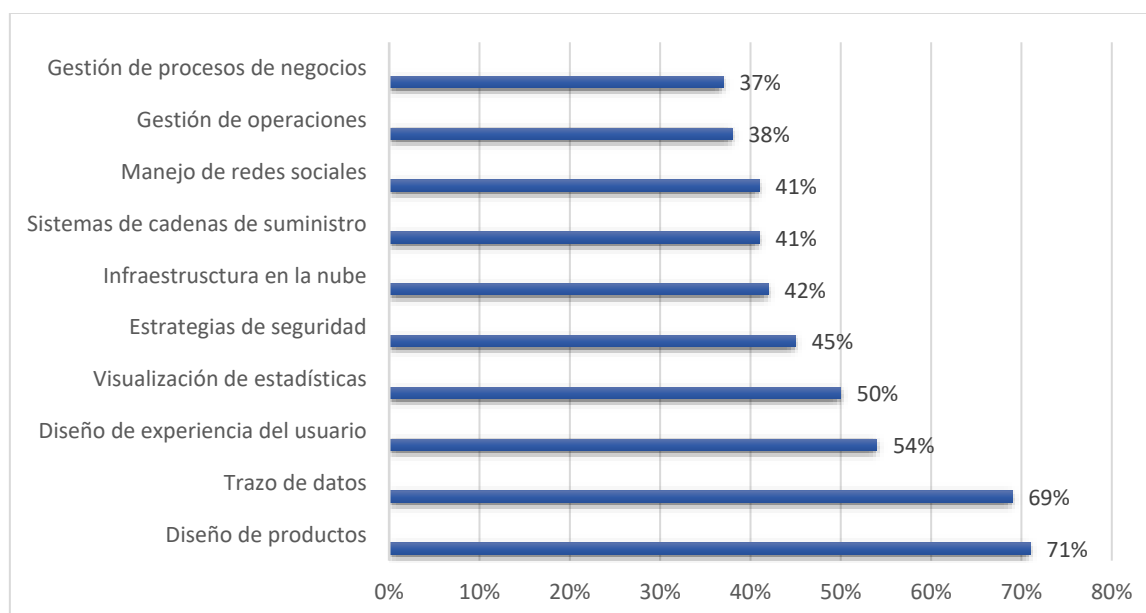
1. Científico de datos, cuyas habilidades se centran en la visualización de datos, matemáticas, probabilidad y estadística.
2. Ingeniero de aprendizaje automático, los alumnos deben concentrar sus habilidades en probabilidad y estadística con la finalidad de mejorar su programación informática
3. Especialista en marketing, se requieren habilidades en comunicación.

Eventualmente, es necesario hacer notar la importancia que la tecnología ha demostrado, pues su manejo responsable y el conocimiento de su funcionamiento han influido, en gran medida, en diferentes actividades importantes, una de ellas la educación.

Es importante señalar, que las habilidades más demandadas por las empresas, según un estudio realizado por Coursera 2022 son:

1.- Habilidades digitales: estas habilidades demuestran el valor que las empresas colocan por las interacciones digitales. En la siguiente gráfica se muestra el porcentaje y las habilidades que más peso tienen durante el proceso de empleabilidad.

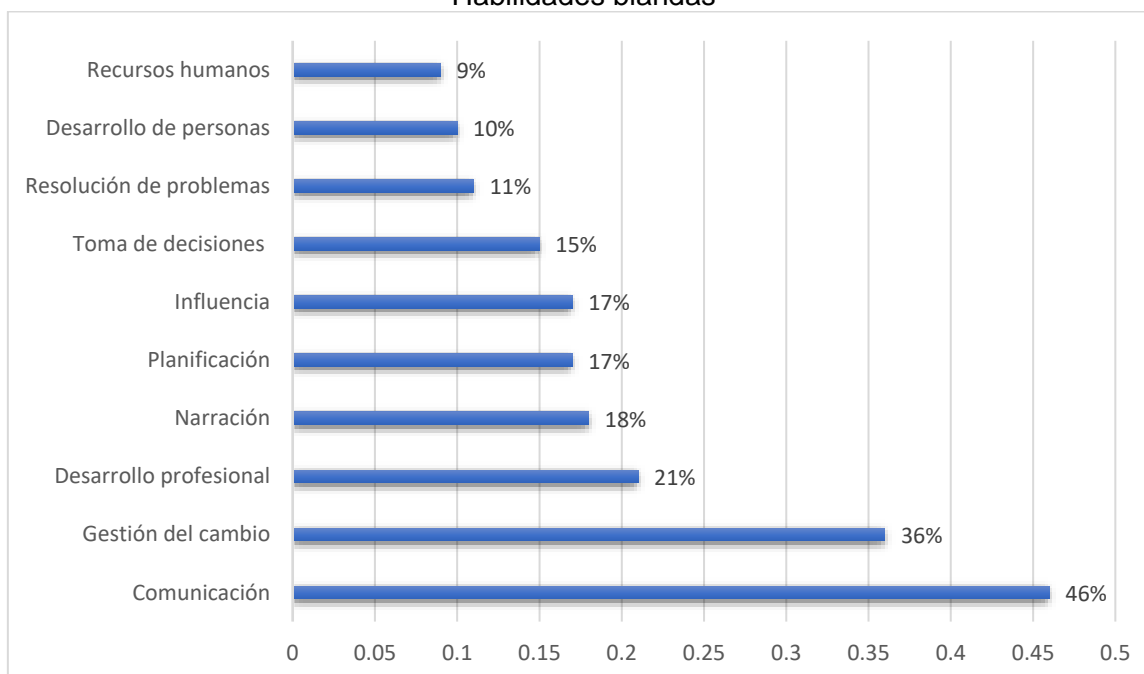
Gráfica 3
Competencias digitales



Datos recabados del Economista, 2022. 4 factores que explican la demanda de nuevas habilidades en el mercado laboral. Disponible en: <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/4-factores-que-explican-la-demanda-de-nuevas-habilidades-en-el-mercado-laboral-20220324-0099.html>

2.- Habilidades blandas, se considera que son igual de valiosas que las competencias técnicas, ya que, no son fáciles de desarrollar y son necesarias para hacer uso ético y eficaz de las competencias digitales.

Gráfica 4
Habilidades blandas



Datos recabados del Economista, 2022. 4 factores que explican la demanda de nuevas habilidades en el mercado laboral. Disponible en: <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/4-factores-que-explican-la-demanda-de-nuevas-habilidades-en-el-mercado-laboral-20220324-0099.html>

Ante la problemática del desempleo, se han llevado a cabo diferentes acciones para mejorar la inserción laboral de los egresados universitarios. El gobierno federal implementó programas de apoyo para incentivar el empleo, como es el caso de Jóvenes Construyendo el Futuro, creado el 10 de enero de 2019. Este programa tiene por objetivo vincular 2.3 millones de jóvenes con centros de trabajo, sin embargo, no han tenido el éxito esperado, debido a que varios apoyos para proyectos independientes han sido detenidos por la pandemia.

Tomas Rosales Mendieta 2021 (profesor titular de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM), menciona que, para mejorar la empleabilidad en los profesionistas, es necesaria una mayor cercanía entre las escuelas, el gobierno y las

empresas, ya que esto permitirá una mejor formación académica tanto de jóvenes como de docentes.

Anthony Mann 2020, recomienda la implementación de programas de educación vocacional escolar y laboral donde se aclara la relación de la investigación educativa y el resultado ocupacional. Mann, declara que se necesita una orientación profesional fuerte para que los jóvenes obtengan más información sobre las oportunidades del mercado laboral.

Para Mann es necesario promover en los jóvenes una mentalidad de emprendedor; que aprendan sobre negocios, proyectos de inversión, competencias blandas, trabajos en equipo, solución de problemas, manejo de conflictos e inteligencia socio emocional.

El Barómetro recién graduados 2021 de LinkedIn³, realizó un análisis el cual proyectó los nueve sectores donde los recién graduados puede tener más posibilidades para conseguir empleo:

- 1.- Servicios informáticos y de software
- 2.- Manufactura
- 3.- Educación
- 4.- Organizaciones sin fines de lucro
- 5.- Finanzas
- 6.- Bienes de consumo
- 7.- Medios de comunicación
- 8.- Recreación y viajes
- 9.- Venta al detalle o comercio minorista

Las vacantes donde existe mayor posibilidad de encontrar empleo para los jóvenes que acaban de egresar son:

³ Red social profesional, creada en el año 2002, con la finalidad de construir conexiones entre los propios profesionales o con empresas.

- Técnico de suministros
- Tutor
- Recepcionista
- Ensamblador
- Médico
- Docente
- Técnico de campo
- Escritor
- Diseñador
- Maestro de inglés
- Ingeniero de calidad
- Asistente
- Técnico de pruebas
- Ingeniero de pruebas de software
- Cuidador infantil

Por tanto, las políticas públicas en materia laboral, se enfrentan a nuevos retos, entre ellos, el desarrollo de competencias de alta demanda, el uso intensivo de herramientas digitales y la homologación de habilidades. Eventualmente, los cambios constantes y evolución en los negocios y empresas, demandan nuevas competencias que, en la mayoría de los casos, las personas no desarrollaran adecuadamente durante su formación profesional

Finalmente, aunque la automatización y la digitalización son una de las principales causas del interés de las empresas en buscar nuevas competencias en su personal, hoy en día, el mercado enfrenta otras transformaciones que impulsan la búsqueda de otras habilidades técnicas y blandas.

Existen cuatro factores que describen la relevancia que están cobrando algunas competencias respecto al interés de las personas para poder desarrollarlas.

- 1.- La pandemia: debido al impacto en la salud mental de los trabajadores por el COVID-19, los trabajadores han exigido una mejor empatía en las organizaciones, destacando la habilidad de comunicación afectiva, para que se puedan desarrollar espacios de trabajo en el cuidado de las personas.
- 2.- Trabajo híbrido: la aceleración del trabajo remoto y su implementación en los esquemas laborales, exigen competencias como la capacidad de colaborar en la comunicación y la autogestión.
- 3.- Automatización de tareas: la cual demanda una fuerza de trabajo con competencias como la creatividad, la resolución de problemas complejos, o la innovación de habilidades técnicas como la inteligencia artificial o el análisis de datos.
- 4.- Economía digital: el aumento del comercio electrónico ha impulsado el interés por competencias digitales como el diseño de productos o experiencias

2.2 El concepto de empleabilidad, formación profesional, competencias, inserción laboral, egresados, educación superior y mercado laboral

La empleabilidad comenzó a hacerse presente en los años cincuenta del siglo XX. Como un propósito económico, tenía como principal objetivo alcanzar el pleno empleo, buscaba que las personas desempleadas participaran en el sistema laboral.

Una década más tarde, el enfoque literario de empleabilidad fue transformándose, ser empleable se había convertido en una necesidad económica para las personas. Para los años ochenta, la empleabilidad ocupó un lugar dentro del debate sobre lo que debían hacer las empresas para enfrentarse con éxito a un entorno en constante cambio, como resultado de ello, este concepto dejó de verse como un instrumento del mercado de trabajo para convertirse en un instrumento de Recursos Humanos (RRHH), con el fin de mejorar el aprovechamiento de los equipos humanos de las empresas, debido a que el dinamismo de los mercados de trabajo, orillaba a las compañías a ser organizaciones más ágiles y flexibles.

En los años noventa la empleabilidad comenzó a ser estudiada desde una manera empírica y por medio de distintas disciplinas como la psicología, la administración de empresas, la gestión de recursos humanos, educación, orientación laboral, etc.

En esta nueva transformación de empleabilidad, el individuo se perfila como el principal actor, ser empleable se relacionaba con el contrato psicológico, el cual relacionaba a empleados y empleadores. Por medio de este contrato, las empresas esperaban que los empleadores asumieran el protagonismo de la gestión de sus carreras profesionales y, por el contrario, los empleados esperaban que sus empleadores les proporcionarían el apoyo dentro del contexto laboral para que contribuya de manera positiva a su empleabilidad.

A partir de esta década el concepto de empleabilidad, se consideraba importante no sólo para las personas desempleadas, sino para toda la población nativa de un país.

Como ejemplo de la variedad de conceptos que existen sobre empleabilidad abordadas por diferentes disciplinas, expongo las siguientes definiciones hechas por distintos organismos internacionales como The Confederation of British Industry (La Confederación de la Industria Británica) la cual define a la empleabilidad como:

“La posesión de un individuo de las cualidades y competencias requeridas para enfrentar las cambiantes necesidades de los empleadores y así ayudar a realizar sus aspiraciones y su potencial en el trabajo”. (CBI, 1999, Citado por Suárez, 2019, p. 70)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT):

“La probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador, y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado”. (OIT, 2000, citado por Suárez, 2026 p. 71)

La Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos:

“La aptitud de una persona para tener empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida”. (FUNDIPE, 1999, citado por Suárez, 2016, p.71)

The Enhancing Student Employability Co-ordination Team (El Equipo de Coordinación de Mejora de la Empleabilidad Estudiantil):

“Un conjunto de logros – habilidades, conocimientos y atributos personales– que hacen que los graduados tengan más posibilidades para obtener un empleo y tener éxito en la elección de ocupación, lo cual les beneficia a ellos mismos, a los trabajadores, a la comunidad y a la economía” (Yorke, 2004 citado por Suárez 2016, p.71).

Cabe resaltar, que no existe una definición única de empleabilidad, existen diferentes definiciones para este concepto como la del diccionario de la Real Academia Española, la cual la define como el “conjunto de actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo”

Otras definiciones:

“Es la capacidad de la persona para desempeñar, en el momento actual, una variedad de funciones en un mercado de trabajo determinado”. (Thijssen, 2000, citado por Gómez 2012, p.65)

“Es el número de tareas que se le pueden asignar a un trabajador”. (Groot y Massen Van, 2000, citado por Suárez, p.70)

“Es la capacidad de los empleados de llevar a cabo adecuadamente varias tareas y funciones”. (Feyter, Smulders, Vroome; 2001, citado por Suárez, p. 71)

“Conjunto de características del trabajador, incluyendo sus actitudes hacia el trabajador, expectativas sobre el empleo y salarios y comportamientos tanto en el mercado laboral como en su trabajo, que determinan sus posibilidades de empleo”. (Peck y Theodore 2000, citado por Suárez, p. 70)

“La empleabilidad se entiende como el conjunto de aptitudes y actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además de permanecer en él”. (Campos, s/f)

Por otro lado, para algunos académicos existen dos tipos de empleabilidad, la interna y la externa. La primera establece el nivel de competitividad de un trabajador dentro

de una empresa; esta representa las capacidades profesionales que tienen que desarrollar los trabajadores para que su perfil se ajuste a las necesidades laborales. La segunda determina el nivel de competitividad de un trabajador en el mercado laboral, es decir, voluntad para cambiar un puesto similar o diferente en otra empresa. Para autores como Thijssen 2000, citado por Suárez 2016, empleabilidad puede adquirir diferentes significados dependiendo de la perspectiva desde donde se contemple el término trabajo, por ejemplo:

- *Desde el punto de vista de la sociedad y las administraciones públicas*, la empleabilidad funge como un indicador de las posibilidades de lograr el pleno empleo dentro de un determinado mercado de trabajo.
- Si se considera el trabajo, *desde la perspectiva de un empleador*, el término empleabilidad se entiende como un indicador de sus posibilidades para conseguir cubrir sus necesidades con la oferta disponible dentro del mercado de trabajo tanto interno como externo
- *Desde el punto de vista de un individuo*, la empleabilidad es un indicador de sus oportunidades de empleo.

A fin de ilustrar las definiciones antes mencionadas del término empleabilidad, a continuación, presento algunas perspectivas respecto al concepto de empleabilidad desarrollados por diferentes autores.

La empleabilidad desde una perspectiva sistémica:

Para Forrier y Sels 2003, citado por Suárez 2016, el concepto de empleabilidad comienza dentro de las posibilidades de un individuo de conseguir o mantener un empleo en un mercado de trabajo interno y externo; dependen de las habilidades y voluntad de la persona y también de la realidad del contexto.

Dentro de este modelo, destaca la posición relevante del capital de movimiento, dentro del cual se establecen el conjunto de características y competencias de las personas, las cuales influyen en su movilidad dentro del mercado de trabajo. Bajo este mismo margen se distinguen dos dimensiones:

- 1.- La capacidad de “Know how” (saber cómo), que hace referencia a las habilidades del conocimiento y la experiencia de la persona.
- 2.- Las preferencias y expectativas de carrera de la persona el “know why” (saber porque), que hace referencia a la motivación de carrera del individuo y la dirección que le da a la misma.

La empleabilidad desde una perspectiva competencial:

Van Der Heijde, 2003, citado por Suárez 2016, aborda a la empleabilidad desde un enfoque competencial, entendiendo a este concepto como la adquisición, la continua realización o creación de trabajo. Para Heijde, el uso óptimo de competencias funciona como prerrequisito para ser empleable.

De este modo, la primera competencia es la llamada “maestría ocupacional” la cual es un elemento sustancial de la empleabilidad. La segunda competencia es la que se denomina “anticipación y optimización”, la cual establece que los individuos deben prepararse para cambios laborales futuros, de manera creativa, para conseguir el mejor empleo y mejores resultados de su carrera. La tercera competencia es “la flexibilidad personal”, la cual hace referencia a la capacidad de las personas para adaptarse a nuevos trabajos, en nuevas organizaciones; así como también, a cambios en el entorno laboral o en el mercado de trabajo. La cuarta competencia es “el sentido corporativo”, la cual concibe la idea de sentido en donde los empleados trabajan más en equipo alineados con los objetivos de la organización. La quinta y última competencia es la del “equilibrio”, la cual existe entre los intereses de conflicto del propio trabajador (vida familiar, ocio, salud, desarrollo personal), y entre los intereses en conflicto del empleado y empleador.

La empleabilidad desde una perspectiva actitudinal:

Los autores Fugante y Kinicki, citados por Suárez, 2016, definen la empleabilidad como disposición donde existen diferencias individuales que predisponen a los empleados a adaptarse prácticamente a los cambios que surjan en su entorno laboral. Las razones que estos autores utilizaron para considerar a la empleabilidad desde esta

perspectiva, se justifican en la volatilidad de incertidumbre del entorno económico y tecnológico que orillaba a las empresas a dotarse de procesos, estructuras y sistemas de trabajo más abiertos y maleables, cuyas disposiciones individuales, tienen influencia sobre el comportamiento y desempeño de las personas.

Los empleados con esta disposición, se implican en sus trabajos para adaptarse a los cambios del entorno, de forma proactiva, ya que, crean y materializan nuevas oportunidades. En esta perspectiva se distinguen cinco dimensiones:

1. Resiliencia laboral y de carrera, es la medida con la que una persona mira con optimismo sus oportunidades profesionales.
2. Apertura de cambios en el trabajo, hace referencia a la receptividad con la que cuenta una persona frente a los cambios y la percepción que se tiene de estos de forma positiva
3. Proactividad local y de carrera, se relaciona con la preocupación de una persona por mantenerse al tanto de los cambios que suceden en su entorno y que pueden afectar su trabajo.
4. Motivación de carrera, la que lleva a una persona a diseñar planes y estrategias de desarrollo que le ayudarán a conseguir los objetivos de su carrera profesional.
5. Identidad laboral, hace referencia a la medida en que una persona se define asimismo en términos de un trabajo.

En relación con la problemática expuesta, la teoría del capital humano toma gran relevancia bajo este marco, debido a que la noción de empleabilidad es una ampliación y actualización de los principios que sostienen esta perspectiva. Esta teoría argumenta que la educación es una inversión y que el conocimiento y la salud radican en los individuos.

“El capital humano es el conocimiento, las competencias y otros atributos acuerpados en los individuos y que resultan relevantes a la actividad económica”. (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 1998, citado por Campos, s/f, p.2)

Por otro lado, la teoría de la fila (o de la cola), mantiene la idea de que los empresarios relacionan los puestos existentes entre los trabajadores en relación con sus preferencias a la contratación. Esto quiere decir, que los trabajadores más solicitados son los primeros de la cola, mientras que los menos solicitados encuentran trabajo en los puestos menos deseables dentro de los sectores marginales de la economía.

Otra teoría relacionada con el concepto de empleabilidad, es la teoría del filtro, que al igual que el efecto de fila, implica que la educación no contribuye de forma directa al crecimiento de la productividad de los sujetos, pero sirve como medio para clasificar a las personas según su grado escolar.

Actualmente, la sobreoferta de fuerza de trabajo y la reducción en las plazas de trabajo, han estimulado acciones que incrementan la competencia entre los buscadores de empleo, lo cual trae como consecuencia la reducción al mínimo del ingreso salarial.

Antes de que los mercados laborales presentaran la sobreoferta de fuerza de trabajo, la empleabilidad era abordada principalmente por los administradores y psicólogos industriales, como una fase donde se seleccionaba el personal; a este momento se le llamaba contratación, puerto de entrada o punto de acceso.

En este puerto, se hacían manifiestas las habilidades de empleabilidad y se confrontaban con la materialización de los términos de la demanda y con las exigencias del propio puesto de trabajo. El resultado de ello era el éxito o fracaso para la obtención del empleo.

Resulta claro que el concepto de empleabilidad ha ido pasando por etapas diferentes, como a continuación se presentan:

- Empleabilidad dicotómica: en ésta se hace una distinción entre los que son o pueden ser empleados y aquellos que no lo son.
- Empleabilidad socio-médica: se enfoca en déficits sociales psicológicos o mentales, que convierten a las personas no aptas para el empleo.

- Empleabilidad como política de mano de obra: centra su atención en las habilidades y actitudes con las que cuenta el sujeto, en comparación con aquellos conocimientos que son requeridos por el mercado laboral.
- Empleabilidad de flujo: centrada en el lado de la demanda y la accesibilidad de empleo en las economías locales y nacionales.
- Empleabilidad de los resultados del mercado de trabajo: enfocada en la medida de resultados del mercado y las intervenciones de políticas específicas.
- Empleabilidad iniciativa: parte del concepto del fin del asalariado que trabaja para la misma corporación, empresa u organización, desde que deja la escuela hasta su retiro.
- Empleabilidad imperativa: Implica a empleadores y políticas en los cambios de la empleabilidad junto con los individuos.

Como se puede observar hasta este momento, la palabra empleabilidad ha ido evolucionando de acuerdo a la relación entre la formación recibida y la requerida por el mercado laboral, la inserción laboral y las condiciones de trabajo y la adquisición de competencias para la búsqueda de empleo.

Es por ello, que este término no puede ser abordado desde una perspectiva única, ya que, ha sido construido y utilizado por múltiples actores sociales como políticos, ciudadanos, educadores, estudiantes, economistas, psicólogos, sociólogos, etc. Sin embargo, tomando en cuenta el objeto de estudio de esta investigación, la definición que mejor se adapta y la que utilizaré cuando hable de empleabilidad, es la que reclama a los trabajadores un elevado nivel de capacidades y habilidades; es decir, un conjunto de conocimientos y atributos personales que hacen que los recién egresados universitarios tengan más posibilidades para obtener con éxito un empleo. Esta definición está directamente relacionada con la formación profesional de egresados universitarios.

Otros conceptos que fueron necesarios definir para esta investigación son los siguientes:

Formación profesional

“Es una actividad cuyo objeto es descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para la vida activa, productiva y satisfactoria. En función de ello, quienes participan de actividades de formación profesional deberían poder comprender individual y colectivamente cuánto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, influir sobre ellos” (Casanova, 2003, p.10).

Perfil profesional

“Es la determinación de las acciones generales y las específicas que desarrolla un profesional en las áreas o campos de acción (emanados de la realidad social y de la propia disciplina) tendientes a la solución de las necesidades sociales previamente advertidas” (Díaz Barriga, 2000, citado por Ávila 2007, p.51).

Competencias

“Una competencia es el desarrollo de una capacidad para el logro de un objetivo o resultado en un contexto dado, esto refiere a la capacidad de la persona para dominar tareas específicas que le permitan solucionar las problemáticas que le plantea la vida cotidiana”. (Romero, 2005, p. 11)

“Según Tejada (1999), citado por Campaña, Gallego y Muñoz (2016, p.4): Las competencias se caracterizan por ser «un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en el sentido que el individuo ha de ‘saber hacer’ y ‘saber estar’ para el ejercicio profesional”.

Desde un enfoque lingüístico, Chomsky, caracteriza en 1957 el concepto de competencia al establecer la diferencia en la dicotomía básica de la estructura sintáctica del lenguaje; competencia (competencia) y actuación (performance), en la que iguala la primera al conocimiento y dominio que el hablante u oyente tiene de su lengua, y a la segunda con el uso real que da a la lengua en situaciones concretas. (Charria, Sarsosa, Uribe, López y Arenas, 2011, p.137)

Esto quiere decir, que los conocimientos que tiene una persona y las habilidades con las que cuenta para aplicar sus conocimientos de forma adecuada le dan la oportunidad de ser competente para un determinado trabajo.

Tipos de competencias según Tejada (1999):

Académicas: están vinculadas con las condiciones del aprendizaje escolar. Estas competencias son adquiridas en los primeros años de vida y son proporcionadas por las instituciones educativas.

Profesionales: son aquellas que demuestran que una persona tiene la capacidad para realizar una tarea de manera exitosa.

Laborales: son las capacidades y comportamientos (de una persona), que se dan en un ambiente laboral. Estos comportamientos y capacidades permiten a la persona ser más empleable dentro de su trabajo.

Académicas: se dividen en tres, las primeras son las básicas, estas se adquieren dentro de las instituciones educativas, como aprender escribir, a redactar, a leer o hablar un idioma extranjero; las segundas son las competencias laborales (generales), las cuales permiten a los individuos desenvolverse en su trabajo de manera fluida, estas capacidades pueden ser pensar analíticamente, trabajar en equipo, la toma de decisiones, etc. Por último, las competencias profesionales (específicas) son competencias de las cuales se tiene una formación específica dentro de una profesión en particular.

Ahora bien, para el concepto de habilidades me encontré con una variedad de definiciones, sin embargo, seleccioné las que mejor se relacionan con esta investigación.

En las naciones de tradición anglosajona, la habilidad o “skill” se usa de forma equivalente a “saber cómo”o técnica (Clarke y Winch, 2006). Aplicado de esta forma se entiende que una persona tiene o no cierto grado de habilidad para realizar algo. En el ámbito laboral la habilidad se entiende como una combinación de conocimientos de materiales y procesos con destrezas manuales requeridas para llevar a cabo una actividad productiva. Es decir, la habilidad representa una propiedad individual, una destreza física y mental para realizar una tarea en el proceso del trabajo (Clarke y Winch, 2006 citado por Portillo, 2017, p.3).

La Organización Mundial de la Salud 1999, define a las habilidades para la vida o competencias psicosociales como “la habilidad de una persona para enfrentarse exitosamente a las exigencias y desafíos de la vida diaria”

Las habilidades directivas; las cuales se encuentran en la comunicación interpersonal y comunicación dentro de una empresa, con su propio personal; tienen la finalidad de organizar las relaciones de trabajo, su rendimiento y mejorar la cohesión interna. Estas habilidades son: la dirección y participación en reuniones, el arte de entrevistar, hablar en público, la asertividad y la negociación. (Puchol, 2016)

Inserción laboral

“La inserción laboral es entendida como el proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos, y aquí se considerará que es exitosa siempre y cuando la actividad o el empleo desempeñado sea afín con el área de la formación profesional”. (Padilla, 2017, p.25)

Egresados

Según Platas, (2014), citado por Hernández (2019, p.200) los egresados son un: “agente dotado de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que pueden ser aplicados en determinados contextos para llevar a cabo determinadas tareas”.

Educación superior

“Es la que tiene como objetivo la formación de capacidades y actitudes de los individuos para su integración a la sociedad como seres que sean capaces de regular el status quo y a la vez puedan transformar la realidad social en pos de los valores vigentes en un momento histórico determinado”. (Guerrero y Faro, 2012, p.39)

Esto quiere decir que la tarea de la educación superior es la formación de profesionales competentes que resuelvan positivamente cuestiones sociales, de manera novedosa, eficiente y enérgica.

Mercado laboral

Actualmente el mercado laboral depende en gran medida de la estabilidad económica de cada país, y su inserción en él, depende de diferentes factores que son establecidos en gran medida por la globalización, la industria, entre otros. Aunque existen diferentes definiciones para este concepto, aquí abordaremos la que se da como resultado de una relación empleado- empleador.

“El Mercado laboral tal como hoy está prefigurado no es una especie de “locus natural” sino un marco institucional que se ha desarrollado en un proceso histórico y que, como tal, está abierto al cambio”. (Recio, Banyuls, Cano y Miguélez, 2006, p. 174)

CAPÍTULO III LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES DE LA PEDAGOGÍA

Uno de los principales objetivos de la Pedagogía es la formación de los sujetos desde un sentido educativo. Actualmente las universidades concretan esta cuestión en los planes y programas de estudio (currículum), por medio de escritos donde se establecen los perfiles de ingreso y egreso.

La sociedad coloca en el currículum una serie de perspectivas y demandas que dan sentido y establecen una relación estrechamente en los programas de estudio y las disciplinas; es por ello que uno de los grandes desafíos del currículum es poder atender a todas la expectativas, intereses y necesidades en respuesta de su doble naturaleza: política y técnica. Si se asume esta doble naturaleza, se necesita un Estado preparado para orientar y asegurar que los ideales y las aspiraciones legítimas de la sociedad nacional se tomen en cuenta y que se vean reflejadas en las propuestas educativas y curriculares.

En el presente capítulo se presenta los planes de estudio de cuatro licenciaturas de Pedagogía, con el interés de conocer sus objetivos de formación profesional.

3.1. Orígenes de la formación de profesionales de la Pedagogía en México

La transición de la Pedagogía en México ha ido evolucionando conforme esta disciplina fue buscando su legitimación y manejo profesional del propio campo pedagógico. La Historia de la Pedagogía que a continuación presento, remarca la importancia e influencia que esta disciplina ha tenido sobre la educación de este país.

Ahora bien, se debe tener presente que todo proceso educativo está vinculado con la situación socioeconómica y política de una nación en un momento determinado. La educación no puede considerarse un fenómeno aislado de los males, de las manifestaciones de la vida y del desarrollo de un pueblo. La urgencia de analizar, reflexionar y enfrentar la problemática educativa fue el comienzo de la necesidad para preparar a especialistas en esta rama.

La creación de la Universidad en México se remonta hasta el siglo XVI, fundada por Cédula Real de Felipe II el día 21 de septiembre de 1551. Esta institución con el paso del tiempo, se fue convirtiendo en el “foco cultural más avanzado del nuevo orbe” (Anuario General 1964, citado por Ducoing 1990). Sin embargo, casi tres siglos después, su decadencia se fue haciendo notoria.

Tras la declaración de independencia Lucas Alemán y José María Luis Mora, después de conocer la necesidad de pasar del colonialismo al sistema republicano, consideraron un cambio en los contenidos y administración de la educación. Alemán quien era encargado del ramo de Instrucción Pública, formuló un plan para dar una dirección uniforme a los establecimientos educativos existentes, a un ramo de enseñanza particular. Aunque este plan no se llevó a la práctica, marcó los principios que rigieron la reforma de Mora.

Así pues, después de asumir la vicepresidencia Gómez Farías en el año de 1833, la universidad fue suprimida por ser considerada como pernicioso, inútil e irreformable. Ya para el Porfiriato, se buscaba con la educación una nueva clase dirigente que pudiera establecer el orden. Esta nueva concepción, trajo consigo una Pedagogía positivista, colocando a Gabino Barreda como el principal impulsor. El positivismo fue el instrumento ideológico que tenía como fin, el orden y progreso por medio de la convivencia de los mexicanos y de la fuerza de la nación mexicana.

Durante el Porfiriato, se introdujo una nueva concepción educativa, se crearon importantes instituciones, se extendió la escuela elemental y se postuló la incorporación del sistema educativo a los grandes núcleos de población; esto hizo posible el surgimiento de la Pedagogía mexicana.

La fe en la educación como el camino para alcanzar el progreso del país, la creación de la escuela normal de maestros, la introducción de la cátedra de Pedagogía en las Escuelas Normales y el establecimiento de la obligatoriedad de la educación elemental, fueron el origen y desarrollo de la Pedagogía en la Universidad de México.

El primer escenario donde se desarrollaron los estudios pedagógicos, fue la antigua escuela de los Altos Estudios; escuela que más adelante se convertiría en la Facultad de Filosofía y Letras.

Aunque la universidad se había extinguido en el año de 1865, Justo Sierra fungió como la figura de gran talento que, gracias a su apasionamiento por la educación, el régimen porfirista le otorgó la reapertura de la nueva Universidad. Cabe señalar que, otros autores que marcan el inicio del desarrollo de la Pedagogía mexicana fueron: Justo Sierra, Ignacio Ramírez, Porfirio Parra, Manuel Flores y Luis Ruiz.

La trascendencia de esta Pedagogía se evidenció en proyectos, decretos, planes, programas y acciones dirigidas a sistematizar la práctica educativa. La carrera de Pedagogía de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM); su institucionalización, se creó en un momento de diversas emergencias; emergencia de una nueva profesión que no tenía clara una conceptualización y construcción de un pedagogo.

Antes de continuar con la historia de la Pedagogía, me gustaría definir qué se entiende por profesión. Según Arce, 1982 citado por Zaira Navarrete y Rosa Medina, la palabra profesión (del latín *professionis*), hace referencia a la acción o efecto de procesar; esto se entiende como la posesión de conocimientos humanísticos, científicos y artísticos que se adquieren de forma especializada, por medio de un estudio formal acreditado y cuyo ejercicio público se da por el cambio de una remuneración.

Así pues, el 7 de abril de 1881 Justo Sierra presentó en la Cámara de Diputados el proyecto de Ley Constitutiva de la Universidad Nacional; dicho proyecto, proponía la creación de la Escuela Nacional de Altos Estudios (ENAE), la cual tendría por objetivo formar profesores sabios y especialistas, proporcionar conocimientos científicos y literarios de orden práctico y superior, esta escuela contaba con tres secciones:

1.- De humanidades: conformada por lenguas clásicas, lenguas vivas, biología, literatura, Pedagogía, psicología, lógica, ética, estética, filosofía e historia de las doctrinas filosóficas.

2.- De ciencias exactas: Que comprendía la matemática en sus formas superiores y las ciencias físicas, químicas y biológicas.

3.-De ciencias políticas sociales y jurídicas: compuesta por licenciaturas que tienen por base fenómenos sociales.

3.2. La primera licenciatura en Pedagogía

De este modo, la carrera de Pedagogía se implementó por primera vez en el año de 1955 en el Colegio de Pedagogía ubicado en Ciudad Universitaria. Un año más tarde se crearon las Escuelas Nacionales de Estudios Profesionales; en total se fundaron cinco planteles alrededor de la ciudad de México como Cuautitlán creada en el año de 1974, Iztacala y Acatlán creadas en el año de 1975, Aragón y Zaragoza fundadas en el año de 1976. En los planteles donde se ofertaba la licenciatura en Pedagogía eran y siguen siendo Acatlán y Aragón.

En 1910 se creó la Universidad Nacional de México junto con la Escuela Nacional de los Altos Estudios. Para el año de 1924 la ENAE fue reestructurada quedando en dependencias (secciones): Las facultades de Graduados de Filosofía y Letras y la Escuela Normal Superior (ENS), aunque esta última, en el año de 1934, se separó de la Universidad quedando adscrita a la SEP.

El Colegio de Pedagogía, inició sus actividades en la Facultad de Filosofía y Letras el 11 de abril de 1955, en ese momento se cursaban 38 asignaturas (créditos-asignaturas semestrales), 32 obligatorias y seis cursos semestrales optativos. Su duración era de tres años y se otorgaba el título de Pedagogo.

En 1966 el Consejo Universitario aprobó un nuevo plan de estudios de Pedagogía en los niveles de licenciatura, maestría y doctorado. Esta normativa otorgaba el título de licenciada en Pedagogía; la duración de los estudios era de cuatro años, donde se tendrían que cursar 50 materias (créditos-semestrales), 32 eran obligatorias y 18 optativas seleccionadas de una estructura organizada en cuatro áreas:

Psicopedagogía, Sociopedagogía, Didáctica y Organización Escolar, Teoría Filosofía e Historia.

3.3 La oferta de estudios de licenciatura en Pedagogía en la Zona Metropolitana del Valle de México

Desde una perspectiva más general, el desarrollo histórico de la Pedagogía ha traído como resultado la creación de distintos proyectos para la formación del pedagogo desde diferentes enfoques y perfiles de la profesión pedagógica, tanto en instituciones públicas como la Facultad de Filosofía y Letras, La Escuela Nacional de Estudios Profesionales en Pedagogía de la FES Aragón, La Facultad de estudios superiores (FES Acatlán), Universidad Nacional Autónoma de México (Naucalpan de Juárez), Universidad Nacional Autónoma de México (Nezahualcóyotl) y la Universidad Pedagógica Nacional: Unidad 092 Ajusco, Unidad 152 Atizapán, Unidad 153 Ecatepec, Unidad 152 Atizapán (Nezahualcóyotl), Unidad 152 Atizapán (Tultepec); como en instituciones privadas.

A continuación, presento una lista de las universidades privadas donde se imparte la licenciatura en Pedagogía.

Es importante señalar, que estas instituciones (de carácter privado), se encuentran en la Ciudad de México y estado de México; dentro de la zona metropolitana del valle de México: conformada por sus 16 alcaldías y por 51 municipios del estado de México y Tizayuca.

Tabla 2

Universidades Privadas que ofrecen la licenciatura en Pedagogía

Universidades privadas donde se oferta la licenciatura en Pedagogía
Nombre
1. Universidad Iberoamericana (IBERO)
2. Universidad Panamericana (UP)
3. Universidad la Salle (ULSA)

4. Universidad del Valle de México (UVM)
5. Universidad Tecnológica de México (UNITEC)
6. Universidad Insurgentes (UIN)
7. Universidad Tecnológica Latinoamericana (UTEL)
8. Universidad tres culturas (UTC)
9. La universidad de Estudios Tecnológicos Avanzados para la comunidad (ETAC)
10. Universidad de Estudios Avanzados (UNEA)
11. Universidad Interamericana para el Desarrollo (UNID)
12. Universidad ICEL
13. Universidad Latina (UNILA)
14. Universidad Mexicana (UNIMEX)
15. Universidad de Londres
16. Universidad Westhill
17. Universidad Europea (EU)
18. Universidad Mexicana Polanco
19. La Universidad en Internet (UNIR)
20. Aliat Universidades
21. Universidad de Ciencias y Administración
22. Universidad de Desarrollo Empresarial y Pedagógico
23. Universidad OMI (UOMI)
24. Universidad Simón Bolívar (USB)
25. Centro Universitario Grupo Sol (CUGS)
26. Universidad Tecnológica Internacional (UTI)
27. Centro de Estudios Avanzados de las Américas (CEAAM)
28. Instituto Académico de Actualización y Capacitación Educativa (INACE)
29. Universidad Holística
30. Universidad Reina Sofía
31. Centro Universitario Oriente de México
32. Universidad Gestalt de América (UNIGEA)
33. Universidad Salesiana
34. Centro Universitario de América (Acolman)
35. Instituto Sigma (Atizapán de Zaragoza)
36. Tecnológico Universitario Atizapán (Atizapán de Zaragoza)
37. Universidad Tecnológica DE México (Atizapán de Zaragoza)

38. Centro Universitario Metropolitano Estado de México (Chalco)
39. Universidad Privada del Estado de México (Chiautla)
40. Centro Universitario TLACAELEL (Chimalhuacán)
41. Instituto Universitario y Tecnológico modelo (Coacalco de Berriozábal)
42. Universidad del Valle de México (Coacalco de Berriozábal)
43. Universidad ICEL (Coacalco de Berriozábal)
44. Universidad Lucerna (Coacalco de Berriozábal)
45. Universidad Tres Culturas (Coacalco de Berriozábal)
46. Instituto de Estudios Superiores Colegio Libertad (Cuautitlán)
47. Universidad Insurgentes (Cuautitlán)
48. Universidad UNIVER (Cuautitlán)
49. Colegio Universitario del Valle de Beraca (Cuautitlán Izcalli)
50. Instituto Tepeyac de Estudios Superiores (Cuautitlán Izcalli)
51. Inter Centro de Estudios Superiores (Cuautitlán Izcalli)
52. Universidad de Cuautitlán Izcalli (Cuautitlán Izcalli)
53. Universidad ICEL (Cuautitlán Izcalli)
54. Universidad Mexicana (Cuautitlán Izcalli)
55. Centro Universitario del Estado de México (Ecatepec de Morelos)
56. Centro Universitario Euroamericano (Ecatepec de Morelos)
57. Centro Universitario Interamericano (Ecatepec de Morelos)
58. Centro Universitario y Cultural Morelos (Ecatepec de Morelos)
59. Colegio Universitario del Valle de México (Ecatepec de Morelos)
60. Instituto Pedagógico Estefanía Castañeda (Ecatepec de Morelos)
61. Instituto Técnico y Bancario san Carlos (Ecatepec de Morelos)
62. Universidad Analítica Constructivista de México (Ecatepec de Morelos)
63. Universidad de Ecatepec (Ecatepec de Morelos)
64. Universidad Europea (Ecatepec de Morelos)
65. Universidad Insurgentes (Ecatepec de Morelos)
66. Universidad Oparin S. C. (Ecatepec de Morelos)
67. Universidad Privada del Estado de México (Ecatepec de Morelos)
68. Universidad Tecnológica de México (Ecatepec de Morelos)
69. Universidad UNIVER (Ecatepec de Morelos)
70. Universidad ANÁHUAC (Huixquilucan)
71. Universidad Albert Einstein (Isidro Fabela)
72. Centro Universitario Tlacaélel (Ixtapaluca)

73. Instituto Universitario Nueva Generación (Ixtapaluca)
74. Universidad Privada del estado de México (Ixtapaluca)
75. Universidad UNIVER (Ixtapaluca)
76. Instituto Universitario en Formación Integral (Melchor Ocampo)
77. Centro de Estudios Cuicalli (Naucalpan de Juárez)
78. Instituto Educativo Yolda (Naucalpan de Juárez)
79. Tecnológico Universitario Naucalpan (Naucalpan de Juárez)
80. Universidad de Norteamérica (Naucalpan de Juárez)
81. Universidad ICEL (Naucalpan de Juárez)
82. Universidad Insurgentes (Naucalpan de Juárez)
83. Universidad Mexicana Insurgentes (Naucalpan de Juárez)
84. Centro de Estudios Superiores (Nezahualcóyotl)
85. Centro de Estudios Superiores Juárez (Nezahualcóyotl)
86. Instituto Universitario UEMM (Nezahualcóyotl)
87. Universidad la Salle, A.C. Nezahualcóyotl (Nezahualcóyotl)
88. Universidad UNIVER (Nezahualcóyotl)
89. universidad Tecnológica el Puerto (Nicolás Romero)
90. Universidad Alzate de Ozumba (Ozumba)
91. Centro Universitario Iberoamericano de Estudios Profesionales (Tecámac)
92. Universidad Privada del Estado de México (Tecámac)
93. Universidad Bancaria de México (Teoloyucan)
94. Centro Universitario del Valle de Teotihuacán (Teotihuacán)
95. Centro Universitario Pedro de Gante (Texcoco)
96. Universidad del Valle de México (Texcoco)
97. Centro Universitario Internacional de Ciencias y Negocios (Tlalnepantla de Baz)
98. Centro Universitario para el Desarrollo Empresarial de México (Tlalnepantla de Baz)
99. Instituto Americano de Negocios (Tlalnepantla de Baz)
100 Instituto Universitario del Centro de México (Tlalnepantla de Baz)
101 Universidad de Ciencias Penales y Sociales (Tlalnepantla de Baz)
102 Universidad Insurgentes (Tlalnepantla de Baz)
103 Universidad TELETÓN (Tlalnepantla de Baz)
104 Instituto de Integración Cultural (Tultepec)
105 Centro Universitario Tzompanco Tepeyac (Zumpango)

Elaborada con base en Ubaldo, 2019

3.4 Las propuestas de la Universidad Nacional Autónoma de México

3.4.1 El Colegio de Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM

El plan de estudios del Colegio de Pedagogía cuenta con cuatro áreas formativas: Teoría, Filosofía e Historia (9 asignaturas), Interdisciplinaria (9 asignaturas), Investigación (6 asignaturas) e Integración e intervención (14 asignaturas). Más 10 seminarios o talleres del área formativa de su elección. (plan de estudios de Pedagogía del Colegio de Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras UNAM, 2010)

Está estructurado para estudiar en ocho semestres y tiene un valor total de 330 créditos. En los ocho semestres se cursan 48 asignaturas; de las cuales, 36 tienen carácter obligatorio y 12 carácter optativo. Este plan cuenta también con una descripción, que habla sobre las funciones profesionales propias de un profesional de la Pedagogía; establece las características y condiciones particulares con las que deben contar los aspirantes; así como también, proporciona el campo de trabajo y el perfil de egreso. (FFyL, 2010)

Descripción:

El pedagogo estudia la educación para poder: explicar, describir, comprender, evaluar e intervenir en la mejora y fortalecimiento de los procesos educativos; así como también, analiza y propone soluciones en problemas relacionados con el campo educativo. También atiende a diversos sectores de la población en temas relacionados con ayuda pedagógica. (FFyL, 2010)

Las actividades que desarrolla son dentro de áreas como: docencia, orientación educativa, educación permanente y capacitación para profesores, administración y gestión educativas, desarrollo curricular, comunicación e investigación (en este campo, el pedagogo puede intervenir en instituciones públicas y privadas o en el ejercicio libre de la profesión). (FFyL, 2010)

Características del aspirante:

Tener una formación académica dentro del Área de las Humanidades y de las Artes en el bachillerato, así como también, poseer especial interés por la investigación y por

los problemas educativos y sociales. Por lo tanto, debe tener capacidad de adaptación al trabajo autónomo y en equipo, contar con iniciativa y creatividad para desarrollar trabajos, asumir compromiso, honestidad y capacidad para la toma de decisiones, contar con habilidad para el manejo del lenguaje oral y escrito, y tener gusto por la lectura, el análisis y redacción de documentos y textos teóricos. (FFyL, 2010)

Condiciones particulares:

Se hace la intervención en material bibliográfico y en recursos adicionales, estas actividades se realizan en prácticas; es por ello, que los planes de estudio requieren de tiempo parcial, para que los estudiantes (tanto del sistema escolarizado, como del sistema abierto), puedan trabajar mientras cursan la licenciatura. (FFyL, 2010)

Campo y mercado de trabajo:

El pedagogo egresado de esta universidad puede trabajar en instituciones educativas públicas y privadas, dentro de las áreas de:

- Planeación.
- Orientación y evaluación.
- Capacitación y actualización para profesores.
- Asesoría para la enseñanza.
- Orientación y planificación educativa del gobierno o de la iniciativa privada.
- Administración escolar y laboral.
- Investigación educativa y pedagógica.
- Seminario de desarrollo en un área de conocimiento.
- Comunicación educativa.
- Extensión educativa y cultural.

Cabe señalar, que este profesional de la Pedagogía, puede también desarrollar actividades de formación y práctica docente, en centros de educación especial, investigación educativa, recreación, en medios de comunicación, consultorios y despachos particulares dentro del ejercicio independiente de la profesión. (FFyL, 2010)

Perfil del egresado:

Al concluir la carrera, el egresado contará con una visión pedagógica fundada en el conocimiento del ámbito educativo nacional e internacional, conocerá las problemáticas educativas desde diferentes dimensiones: histórica, social, económica, política y cultural, ejecutará procesos de planeación, administración y evaluación de programas y proyectos educativos innovadores, expondrá alternativas de atención, que sean viables y sólidos a problemáticas educativas, mostrará una actitud crítica, participativa y respetuosa cuando se requiera el intercambio de opiniones, asumirá ética y responsablemente el compromiso de transformación de la realidad educativa y valorará el trabajo multiprofesional en el ámbito educativo. (FFyL, 2010)

Tabla 3
Estructura del Plan de Estudios del Colegio de Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM

Total, de créditos: 330	
Primer semestre	Segundo semestre
Investigación Pedagógica 1	Investigación Pedagógica 2
Historia de la Educación y la Pedagogía 1	Historia de la Educación y la Pedagogía 2
Filosofía de la Educación 1	Filosofía de la Educación 2
Teoría Pedagógica 1	Teoría Pedagógica 2
Psicología y Educación 1	Psicología y Educación 2
Sociología y Educación 1	Sociología y Educación 2
Tercer semestre	Cuarto semestre
Investigación Pedagógica 3	Investigación Pedagógica 4
Historia de la Educación y la Pedagogía 3	Historia de la Educación y la Pedagogía 4
Legislación y Política Educativas	Sistema Educativo Nacional
Didáctica 1	Didáctica 2
Psicología y Educación 3	Orientación Educativa
Economía y Educación	Comunicación y Educación
Quinto Semestre	Sexto Semestre

Investigación Pedagógica 5	Investigación Pedagógica 6
Educación No Formal 1	Educación No Formal 2
Organismos y Sistemas Internacionales de Educación	Tecnologías en la Educación
Diseño y Evaluación de Planes y Programas de Estudio	Planeación y Evaluación Educativas
Organización y Administración Educativas	Obligatoria de Elección
Optativa de Elección	Optativa de Elección
	Asignaturas Obligatorias de Elección: Textos Clásicos 1 (Antigüedad-Siglo XVII) Textos Clásicos 2 (Siglo XVIII-Siglo XX) Textos Clásicos 3 (Pensamiento Mexicano y Latinoamericano)
Séptimo semestre	Octavo semestre
Identidad y Vinculación Profesional 1 Optativa Optativa Optativa Optativa Optativa	Identidad y Vinculación Profesional 2 Optativa Optativa Optativa Optativa Optativa
Asignaturas Optativas de Elección	
Quinto Semestre	Sexto Semestre
Problemas Contemporáneos de la Educación 1 Educación e Interculturalidad 1	Problemas Contemporáneos de la Educación 2 Educación e Interculturalidad 2

Dirección General de Orientación y Atención Educativa. (2021) *Pedagogía. Plan de estudios (Sistema escolarizado)*. UNAM. <http://oferta.unam.mx/planestudios/pedagogia-cu-plan-de-estudios13.pdf>

Tabla 4.

Asignaturas Optativas por Semestre y Área

Séptimo semestre	Octavo semestre
Área: Teoría, Filosofía e Historia	
Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 1 (Enfoques, Teorías y Modelos)	Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 2 (Enfoques, Teorías y Modelos)

Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 3 (Filósofos y Pensadores de la Educación y la Pedagogía)	Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 4 (Filósofos y Pensadores de la Educación y la Pedagogía)
Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 5 (Hechos, Procesos, Movimientos y Reformas Educativos y Pedagógicos)	Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 6 (Hechos, Procesos, Movimientos y Reformas Educativos y Pedagógicos)
Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 7 (Instituciones Educativas y Pedagógicas)	Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 8 (Instituciones Educativas y Pedagógicas)
Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 9 (Metáforas y Utopías)	Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 10 (Metáforas y Utopías)
Área: Interdisciplinaria	
Seminario de Economía y Educación 1	Seminario de Economía y Educación 2
Seminario de Política Educativa 1	Seminario de Política Educativa 2
Taller de Política Educativa 1 (Análisis y Evaluación de Programas de Política Educativa)	Taller de Política Educativa 2 (Análisis y Evaluación de Programas de Política Educativa)
Seminario de Sociología y Educación 1 Seminario de Educación en América Latina 1	Seminario de Sociología y Educación 2 Seminario de Educación en América Latina 2
Seminario de Psicología y Educación 1 (Paradigmas en Psicología Educativa)	Seminario de Psicología y Educación 2 (Paradigmas en Psicología Educativa)
Seminario de Psicología y Educación 3 (Perspectivas de Desarrollo Psicosocial en Pedagogía)	Seminario de Psicología y Educación 4 (Perspectivas de Desarrollo Psicosocial en Pedagogía)
Seminario de Psicología y Educación 5 (Neuropsicofisiología e Intervención Educativa)	Seminario de Psicología y Educación 6 (Neuropsicofisiología e Intervención Educativa)
Taller de Psicopedagogía 1	Taller de Psicopedagogía 2
Área: Investigación Pedagógica	

Seminario de Investigación Pedagógica 1 (Enfoques Epistemológicos y Metodológicos)	Seminario de Investigación Pedagógica 2 (Enfoques Epistemológicos y Metodológicos)
Seminario de Investigación Pedagógica 3 (Historicidad de la Pedagogía y de las Prácticas Pedagógicas)	Seminario de Investigación Pedagógica (Historicidad de la Pedagogía y de las Prácticas Pedagógicas)
Taller de Investigación Pedagógica 1 (Técnicas e Instrumentos Cuantitativos)	Taller de Investigación Pedagógica 2 (Técnicas e Instrumentos Cualitativos)
Taller de Investigación Pedagógica 3 (Elaboración del Proyecto de Investigación)	Taller de Investigación Pedagógica 3 (Realización del Proyecto de Investigación)
Taller de Investigación Pedagógica 5 (Estadística en Investigación Pedagógica)	
Área: Integración e Intervención Pedagógica	
Subárea: Proceso de enseñanza- aprendizaje	
Taller de Didáctica 1 (Enfoques y Modelos Didácticos)	Taller de Didáctica 2 (Enfoques y Modelos Didácticos)
Taller de Didáctica 3 (Diseño Curricular)	Taller de Didáctica 4 (Diseño Curricular)
Taller de Didáctica 5 (Métodos, Estrategias y Materiales Didácticos)	Taller de Didáctica 6 (Métodos, Estrategias y Materiales Didácticos)
Taller de Evaluación 1 (Sistemas, Instituciones y Programas Educativos)	Taller de Evaluación 2 (Sistemas, Instituciones y Programas Educativos)
Taller de Evaluación 3 (Actores, Procesos y Herramientas)	Taller de Evaluación 4 (Actores, Procesos y Herramientas)
Subárea: Planeación y Evaluación Educativas	
Taller de Evaluación 1 (Sistemas, Instituciones y Programas Educativos) *	Taller de Evaluación 2 (Sistemas, Instituciones y Programas Educativos) *
Taller de Evaluación 3 (Actores, Procesos y Herramientas) *	Taller de Evaluación 4 (Actores, Procesos y Herramientas) *
Subárea: Comunicación y Tecnologías en la Educación	

Taller de Tecnología Educativa 1 (Medios y Tecnologías en la Educación)	Taller de Tecnología Educativa 2 (Medios y Tecnologías en la Educación)
Taller de Tecnología Educativa 3 (Desarrollo y Evaluación de Proyectos de Educación a Distancia)	Taller de Tecnología Educativa 4 (Desarrollo y Evaluación de Proyectos de Educación a Distancia)
Taller de Comunicación Educativa 1 (Lenguaje y Educación) Taller de Comunicación Educativa 3 (Medios de Comunicación y Educación)	Taller de Comunicación Educativa 2 (Lenguaje y Educación) Taller de Comunicación Educativa 4 (Medios de Comunicación y Educación)
Subárea: Orientación Educativa y Atención a la Diversidad	
Taller de Orientación Educativa 1 (Familia y Sociedad)	Taller de Orientación Educativa 2 (Familia y Sociedad)
Taller de Orientación Educativa 3 (Ámbito Escolar)	Taller de Orientación Educativa 4 (Ámbito Escolar)
Taller de Atención Educativa en Situaciones de Aprendizaje Diferenciado 1	Taller de Atención Educativa en Situaciones de Aprendizaje Diferenciado 2
Taller de Educación y Diversidad 1	Taller de Educación y Diversidad 2
Subárea: Educación No Formal	
Taller de Educación No Formal 1 (Educación y Salud)	Taller de Educación No Formal 2 (Educación y Salud)
Taller de Educación No Formal 3 (Educación y Cultura)	Taller de Educación No Formal 4 (Educación y Cultura)
Taller de Educación No Formal 5 (Educación y Trabajo)	Taller de Educación No Formal 6 (Educación y Trabajo)
Taller de Educación No Formal 7 (Educación y Medio Ambiente)	Taller de Educación No Formal 8 (Educación y Medio Ambiente)
Taller de Educación No Formal 9 (Educación e Información)	Taller de Educación No Formal 10 (Educación e Información)
Subárea: Administración Educativa	

Taller de Administración Educativa 1 (Planeación y Programación de Proyectos de Administración Educativa)	Taller de Administración Educativa 2 (Planeación y Programación de Proyectos de Administración Educativa)
Taller de Administración Educativa 3 (Diseño y Reingeniería Organizacional de Espacios Educativos)	Taller de Administración Educativa 4 (Diseño y Reingeniería Organizacional de Espacios Educativos)
Subárea: Política, Sociedad y Educación	
Seminario de Política Educativa 1*	Seminario de Política Educativa 2*
Taller de Política Educativa 1 (Análisis y Evaluación de	Taller de Política Educativa 2 (Análisis y Evaluación de
Programas de Política Educativa) *Seminario de Economía y Educación 1*	Programas de Política Educativa) *Seminario de Economía y Educación 2*
Seminario de Sociología y Educación 1*	Seminario de Sociología y Educación 2*
Seminario de Educación en América Latina 1*	Seminario de Educación en América Latina 2*

* Asignaturas que forman parte de dos áreas o subáreas

Dirección General de Orientación y Atención Educativa. (2021) *Pedagogía. Plan de estudios (Sistema escolarizado)*. UNAM. <http://oferta.unam.mx/planestudios/pedagogia-cu-plan-de-estudios13.pdf>

3.4.2 La carrera de Pedagogía en la Facultad de Estudios Superiores Acatlán

Ahora bien, podríamos decir que la primera aparición de la Pedagogía se dio con la impartición de cursos de Pedagogía en la Escuela Nacional de Altos Estudios, en la Escuela Normal Superior y posteriormente en la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional.

Por su parte la Facultad de Estudios Superiores (FES Acatlán), el desarrollo de la formación de pedagogos se dio sobre el enlace entre la promoción de un conocimiento interdisciplinario y el fortalecimiento del saber y campo pedagógico. Esto se puede ver reflejado en los planes de estudio que han existido.

El primer plan de estudios de la licenciatura en Pedagogía de esta institución, se creó en el año 1976, mismo año donde el Consejo Universitario aprobó la reorganización del plan de estudios de la Pedagogía en la Facultad de Filosofía y Letras.

Durante su contexto interdisciplinario, la licenciatura en Pedagogía compartía asignaturas con otras licenciaturas de carácter humanístico; con esto se buscaba que los egresados fueran humanistas formados de manera integral.

El 14 de noviembre de 1978 la Comisión de Trabajo Académico del Consejo Universitario, impulsó la integración de 25 asignaturas optativas al tronco común de humanidades.

Finalmente, el plan de estudios vigente fue aprobado el 8 de mayo de 1984 por el Consejo Universitario. Este plan redujo el estudio de la historia universal y la lingüística y dio más importancia a la formación del pedagogo, al estudio de la sociología y la psicología. Desde este momento, la licenciatura se separó del tronco común y se profundizó en el análisis de ámbitos específicos de lo pedagógico.

A continuación, presento la estructura formal del plan de estudios de la licenciatura en Pedagogía de la FES Acatlán, el cual cuenta con perfil del profesionista, objetivo, características y habilidades recomendables de los estudiantes y campo laboral.

El Perfil del profesionista de esta institución hace referencia al profesional en Pedagogía que estudia la educación con el objetivo de comprender, describir, evaluar, mejorar e intervenir en los procesos educativos desarrollando su práctica profesional tanto en el ámbito formal, como en el no formal, partiendo de los principios de la acción pedagógica en habilidades conocimientos y actitudes propias de la Pedagogía; así como también, el profesionista de la pedagogía, es apto para desarrollar actitudes de docencia, educación permanente y capacitación, desarrollo curricular, orientación educativa, investigación educativa y comunicación educativa en instituciones públicas o privadas. (FES Acatlán, 2007)

Por otro lado, el objetivo de esta institución, es formar profesionales que dominan principios metodológicos y teóricos para el estudio de la educación para intervenir en el fortalecimiento y mejora de los procesos educativos. (FES Acatlán, 2007)

Las características y habilidades recomendables con las que deben contar los estudiantes, según la FES Acatlán, son las siguientes:

- Interés por el estudio y por la búsqueda de soluciones para problemas educativos.
- Interés por el conocimiento.
- Tener conocimiento de la historia
- Hábito de lectura
- Habilidad de comprensión lectora
- Capacidad crítica y reflexiva
- Capacidad de análisis y síntesis
- Capacidad de diálogo
- Capacidad para el trabajo autónomo
- Compromiso con la sociedad
- Manejo de expresión escrita y oral

Respecto al campo laboral los principales campos de trabajo y desarrollo profesional del pedagogo son Instituciones educativas públicas y privadas en áreas como la docencia, planeación, orientación y evaluación en la capacitación y actualización para profesores. También puede colaborar en la asesoría para la enseñanza, orientación y planificación educativa del gobierno o de la iniciativa privada dentro de la administración escolar y laboral, en la investigación educativa y pedagógica, así como también, en áreas de la comunicación educativa y de la extensión educativa. (FES Acatlán, 2007)

Tabla 5
Estructura del Plan de estudios de la FES Acatlán 2007

Fase de formación básica			
Primer semestre	Área	Carácter	Créditos
Fundamentos de la Pedagogía	Pedagógica	Obligatorio	8
Desarrollo Humano y Profesional	Pedagógica	Obligatorio	Requisito
Historia de la Educación	Filosófica	Obligatorio	12
Paradigmas Psicológicos y Educación	Psicopedagógica	Obligatorio	8
Investigación Documental	De investigación pedagógica	Obligatorio	6
Pensamiento Político y Económico para el Análisis de la Educación	Sociopedagógica	Obligatorio	8
Segundo semestre	Área	Carácter	Créditos
Pensamiento Pedagógico	Pedagógica	Obligatorio	8
Fundamentos de la Didáctica	Pedagógica	Obligatorio	8
Fundamentos de Epistemología	Histórico-filosófica	Obligatorio	8
Psicología de la Infancia	Psicopedagógica	Obligatorio	8
Metodología de las Ciencias Sociales y Humanas	Investigación pedagógica	Obligatorio	8
Sociología de la Educación	Sociopedagógica	Obligatorio	8
Tercer semestre	Área	Carácter	Créditos
Pensamiento Pedagógico Contemporáneo	Pedagógica	Obligatorio	8
Proceso Didáctico	Pedagógica	Obligatorio	6

Historia de la Educación en México	Histórico-filosófica	Obligatorio	8
Psicología de la Adolescencia	Psicopedagógica	Obligatorio	8
Estadística Aplicada a la Educación	Investigación pedagógica	Obligatorio	6
Educación en América Latina	Sociopedagógica	Obligatorio	8
Cuarto semestre	Área	Carácter	Créditos
Educación Permanente	Pedagógica	Obligatorio	8
Comunicación Educativa	Pedagógica	Obligatorio	6
Evaluación Educativa	Pedagógica	Obligatorio	6
Psicología Social y Educación	Psicopedagógica	Obligatorio	8
Psicología del Adulto	Psicopedagógica	Obligatorio	8
Política Educativa de México I	Sociopedagógica	Obligatorio	8
Optativa del Área de Investigación Pedagógica			
Quinto semestre	Área	Carácter	Créditos
Nuevas Tecnologías Educativas	Pedagógica	Obligatorio	6
Grupos en Educación	Pedagógica	Obligatorio	5
Psicología Educativa	Sociopedagógica	Obligatorio	8
Metodología de la Investigación Educativa	Investigación pedagógica	Obligatorio	6
Política Educativa en México II	Sociopedagógica	Obligatorio	6
Asignatura Optativa de Elección del Área Histórica – Filosófica			

Fase de formación profesional			
Sexto semestre	Área	Carácter	Créditos
Administración y Gestión Educativa	Pedagógica	Obligatorio	6
Fundamentos para la Intervención Pedagógica Profesional	Intervención profesional	Obligatorio	6
Filosofía de la Educación	Histórico-filosófico	Obligatorio	6
Investigación Educativa I	Investigación pedagógica	Obligatorio de elección	6
Asignatura del Área de Preespecialidad			
Optativa del Área Psicopedagógica			
Séptimo semestre	Área	Carácter	Créditos
Fundamentos y Perspectivas Curriculares	Pedagógica	Obligatorio	6
Intervención Pedagógica Profesional I	Intervención profesional	Obligatorio de elección	6
Investigación Educativa II	Área de investigación pedagógica	Obligatorio de elección	6
Fase de formación básica			
Problemas Actuales de la Educación en México	Sociopedagógica	Obligatorio	6
Optativa del Área de Preespecialidad			
Optativa del Área Sociopedagógica			
Fase de formación profesional			

Octavo semestre	Área	Carácter	Créditos
Diseño y Evaluación Curricular	Pedagógica	Obligatorio	6
Intervención Pedagógica Profesional II	Intervención profesional	Obligatorio de elección	6
Asignatura del Área de Preespecialidad			
Optativa del Área Pedagógica			
Preespecialidades			
Docencia	Área	Carácter	Créditos
Análisis de la Práctica Docente	Preespecialidad en docencia	Obligatoria de lección	6
Investigación en Docencia	Preespecialidad en docencia	Obligatoria de lección	6
Diseño de Proyectos de Investigación y Docencia	Preespecialidad en docencia	Obligatoria de lección	6
Capacitación	Área	Carácter	Créditos
La Capacitación en el Contexto de la Administración	Preespecialidad en capacitación	Obligatoria de lección	6
Recursos Humanos y Capacitación	Preespecialidad en capacitación	Obligatoria de lección	6
Evaluación de la capacitación	Preespecialidad en capacitación	Obligatoria de lección	6
Educación inclusiva	Área	Carácter	Créditos
Introducción a la educación inclusiva	Preespecialidad en educación inclusiva	Obligatoria de lección	6

Capacidades y Necesidades Educativas Diferentes	Preespecialidad en educación inclusiva	Obligatoria de lección	6
Estrategias de Intervención para Atender las Necesidades Educativas Diferentes	Preespecialidad en educación inclusiva	Obligatoria de lección	6
Gestión Educativa	Área	Carácter	Créditos
Gestión Pedagógica	Preespecialidad en gestión educativa	Obligatoria de lección	6
Planeación y Evaluación Educativa	Preespecialidad en gestión educativa	Obligatoria de lección	6
Dirección de Instituciones Educativas e Innovación Escolar	Preespecialidad en gestión educativa	Obligatoria de lección	6
Orientación Educativa	Área	Carácter	Créditos
Perspectivas de la Orientación Educativa	Preespecialidad en orientación educativa	Optativa de elección	6
Orientación Escolar y Profesional	Preespecialidad en orientación educativa	Obligatoria de lección	6
Orientación Familiar	Preespecialidad en orientación educativa	Obligatoria de lección	6
Pedagogía Social	Área	Carácter	Créditos

Pedagogía Social	Preespecialidad en Pedagogía social	Obligatoria de lección	6
Temas y ejes de la Pedagogía Social	Preespecialidad en Pedagogía social	Obligatoria de lección	6
Alfabetización para la Participación Social	Preespecialidad en Pedagogía social	Obligatoria de lección	6
Asignaturas optativas			
Asignaturas Optativas de Elección Área de Investigación Pedagógica			
Estudio de Caso Técnicas de Investigación Cualitativa Técnicas de Investigación Cuantitativa Técnicas para el Análisis Estadístico			
Asignaturas Optativas de Elección Área Pedagógica			
Análisis del Discurso Educativo Diseño y Elaboración de Recursos Didácticos Educación para la Comunicación Elaboración de Guiones Educativos			
Asignaturas Optativas de Elección Área Histórico – Filosófica			
Área Histórico Filosófica Antropología Pedagógica Filosofía de la Educación en México Hermenéutica Pedagógica Historia de la Educación en América Latina Temas Selectos de Historia de la Educación			
Asignaturas Optativas de Elección del Área Psicopedagógica			

<p>Elementos de Evaluación Psicopedagógica</p> <p>Estrategias de Intervención Grupal</p> <p>Modelos Constructivistas</p> <p>Orientación para la Educación Sexual</p> <p>Propuestas Psicopedagógicas Alternativas</p> <p>Psicoanálisis en el Campo de la Investigación Educativa</p>
<p>Asignaturas Optativas de Elección del Área Sociopedagógica</p>
<p>Economía de la Educación</p> <p>Educación Multicultural</p> <p>Educación Popular y Comunitaria</p> <p>Perspectiva de Género en Educación</p> <p>Política Educativa y Calidad de la Educación</p>
<p>Asignaturas Optativas de Elección del Área Pedagógica</p>
<p>Estudio Monográfico Clásicos de la Pedagogía</p> <p>Estudio Monográfico Clásicos de la Pedagogía Mexicana</p> <p>Innovaciones en Educación</p> <p>Modelos de Docencia</p> <p>Orientación Educativa</p> <p>Pedagogía Comparada</p> <p>Pedagogía Contemporánea</p> <p>Pedagogía de los Valores</p> <p>Pedagogía Institucional</p> <p>Planeación Educativa en Espacios Institucionales</p> <p>Proyecto de Titulación</p>

Dirección General de Orientación y Atención Educativa. (2021) *Pedagogía. Plan de estudios (Sistema escolarizado)*. UNAM. <https://www.acatlan.unam.mx/index.php?id=32>

3.4.3 La carrera de Pedagogía en la Facultad de Estudios Superiores Aragón

La Escuela Nacional de Estudios Profesionales en Pedagogía de la Facultad de Estudios Superiores Aragón (FES-A), se creó en el año 1976, forma parte de las políticas de ampliación y descentralización de la UNAM. El 31 de marzo de 2005 el Consejo Universitario le denomina Facultad de Estudios Superiores Aragón. Este plantel ofrece las licenciaturas de Arquitectura, Pedagogía, Diseño industrial, Ingeniería civil, Ingeniería en computación, Ingeniería mecánica eléctrica, Ingeniería eléctrica electrónica, Ingeniería mecánica, Ingeniería industrial, Derecho, Sociología, Comunicación y periodismo, Economía, Relaciones internacionales y Planificación para el desarrollo agropecuario. También se ofrecen los posgrados de maestría y doctorado en economía, Pedagogía y derecho.

La carrera de Pedagogía inició sus funciones dentro de esta institución en el año de 1976. Para esta licenciatura se presentan cuatro modalidades de titulación: tesis, tesina, informe de servicio social y memoria de desempeño profesional. A continuación, presento las características del plan de estudios de la FES Aragón.

Misión: Formar profesionales que atienden la problemática del campo educativo.

Perfil profesional

Pretende que los egresados sean capaces de diseñar, ejecutar y evaluar programas y proyectos relacionados con la satisfacción, requerimientos y necesidades educativas dentro de los diferentes sectores de la población, realizar, ejecutar y evaluar proyectos de capacitación y actualización laboral de acuerdo a la necesidad de las instituciones tomando en cuenta el contexto socioeconómico y cultural de cada sociedad, participar en equipos de investigación disciplinarios e interdisciplinarios, con la finalidad de participar en el mejoramiento de la problemática educativa, proporcionar asesorías pedagógicas en diferentes instituciones u organizaciones que lo requieran de acuerdo a la elaboración de planes y programas curriculares, organización de escuelas para padres, organización curricular, etc. (FES Aragón, 1999)

Objetivos curriculares

Por medio de un proceso de formación profesional desde el análisis crítico y reflexivo, de la realidad educativa y; con base en los fundamentos teóricos metodológicos y técnicos de la disciplina se busca formar estudiantes capaces de realizar una práctica pedagógica que promueva: el desarrollo integral del alumno con la incorporación de habilidades y aptitudes que atiendan los fenómenos educativos desde un enfoque pedagógico, el interés por la cultura, la realización de prácticas pedagógicas reflexivas y creativas que formen una postura propia de los estudiantes respecto a la realidad educativa, la construcción de prácticas pedagógicas que permitan explicar y proponer soluciones a problemas educativos, por último, los profesionistas se enfocarán en diferentes áreas tomando siempre la Pedagogía como parámetro.(FES Aragón, 1999)

El plan de estudios de la FES Aragón está estructurado de la siguiente manera: Fases de Formación (Básica y Desarrollo Profesional), Líneas Eje de Articulación, Unidades de Conocimiento y Prácticas Escolares.

Los créditos a aprobar son 316 en ocho semestres. En la Fase de Formación Básica, se deben cubrir 204 créditos (174 obligatorios y 30 optativos) del primero al quinto semestres, con un total de 34 Unidades de Conocimiento, que serán distribuidas en 28 (estas son de carácter obligatorio) y 6 de carácter optativo. (FES Aragón, 1999)

En la Fase de Formación de Desarrollo Profesional se deben cubrir 112 créditos, 62 obligatorios y 50 optativos. Se cursa del sexto al octavo semestre, con un total de 21 Unidades de Conocimiento, que serán distribuidas en 11 (estas son de carácter obligatorio) y 10 optativas. (FES Aragón, 1999)

Así pues, las Líneas Eje de Articulación son Histórico Filosófica, Sociopedagógica, Psicopedagógica, Investigación Pedagógica, Formación Integral para la Titulación y Pedagógica Didáctica.

Tabla 6
Estructura del Plan de Estudios de la FES Aragón

PEDAGOGÍA	
Total de créditos: 316	
Primer semestre	Segundo semestre
Teoría Pedagógica I	Teoría Pedagógica II
Didáctica General I	Didáctica General II
Antropología Pedagógica	Historia General de la Educación
Teorías Sociológicas y Educación	Cultura, Ideología y Educación
Teorías Psicológicas y Educación	Desarrollo, Socialización y Grupos
Investigación Pedagógica	Epistemología y Pedagogía
Tercer semestre	Cuarto semestre
Formación y Práctica Pedagógica	Teoría Curricular
Planeación y Organización Educativa	Diseño de Recursos Didácticos
Historia de la Educación en México	Filosofía de la Educación
Enfoques Socioeducativos en América Latina	Economía y Política Educativa en México
Teorías del Aprendizaje	Problemas del Aprendizaje
Optativa	Optativa
Optativa	Optativa
Quinto semestre	Sexto semestre
Evaluación Curricular	Taller de Diseño Curricular
Ética y Práctica Profesional del Pedagogo	Taller de Formación y Práctica Docente
Economía y Política Educativa en México	Enfoques Metodológicos Cualitativos
Orientación Educativa	Taller de Apoyo a la Titulación II

Enfoques Metodológicos Cuantitativos	Optativa
Taller de Apoyo a la Titulación I	Optativa
Optativa	Optativa
Optativa	
Séptimo semestre	Octavo semestre
Taller de Elaboración y Evaluación de Programas Educativos	Taller de Evaluación de los Aprendizajes
Taller de Capacitación Laboral	Taller de Didáctica e Innovaciones Tecnológicas
Taller de Investigación Pedagógica y Educativa	Taller de Apoyo a la Titulación
Taller de Apoyo a la Titulación III Optativa	Optativa
Optativa	Optativa
Optativa	Optativa
Optativa	Optativa

Dirección General de Orientación y Atención Educativa. (2021) *Pedagogía. Plan de estudios (Sistema escolarizado)*. UNAM. <http://oferta.unam.mx/planestudios/pedagogia-aragon-plan-de-estudios13.pdf>

Tabla 7
Optativas de la Fase de Formación Básica FES Aragón

Línea Eje Pedagógica Didáctica	
Taller de Educación Ambiental (3er. Sem.)	Taller de Didácticas Especiales (5o. Sem.)
Seminario de Pedagogía Comparada (4o. Sem.)	
Línea Eje Psicopedagógica	
	Laboratorio de Educación Sexual (5o. Sem.)

Taller de Aprendizaje, Pensamiento y Creatividad (4o. Sem.)	Seminario de Psicoanálisis y Educación (3er. Sem.)
Línea Eje Histórico Filosófica	
Seminario de Historia de la Pedagogía en América Latina (3er. Sem.)	Seminario de Temas Selectos de la Educación (5o. Sem.)
Seminario de Axiología y Teleología Educativa (4o. Sem.)	
Línea Eje Investigación Pedagógica	
Hermenéutica Pedagógica (3er. Sem.)	Taller de Informática Pedagógica (5o. Sem.)
Taller de Estudios Estadísticos en Educación (4o. Sem.)	
Línea Eje Sociopedagógica	
Seminario de Género y Educación (3er. Sem.)	Cultura y Pedagogía (5o. Sem.)
Seminario de Derechos Humanos y Educación (4o. Sem.)	
Optativas de la Fase de Desarrollo Profesional	
Línea Eje Pedagógica Didáctica	
Taller de Administración Aplicada a la Educación (6o. Sem.)	Taller de Diseño de Estrategias del Aprendizaje (8o. Sem.)
Taller de Comunicación Educativa (7o. Sem.)	
Línea Eje Psicopedagógica	
Taller de Orientación Educativa (6o. Sem.)	Taller de Educación para Grupos Urbano Marginados (8o. Sem.)
Laboratorio de Educación Especial (7o. Sem.)	
Línea Eje Histórico Filosófica	

Taller de Historiografía de la Educación (6o. Sem.)	Seminario de Filosofía y Práctica Educativa (8o. Sem.)
Seminario de Antropología Hermenéutica (7o. Sem.)	
Línea Eje Investigación Pedagógica	
Taller de Investigación Etnográfica en Educación (6o. Sem.)	Taller de Investigación en el Aula (7o. Sem.)
	Taller de Análisis del Discurso Educativo (8o. Sem.)
Línea Eje Sociopedagógica	
Seminario de Educación Abierta y a Distancia (6o. Sem.)	Taller de Educación de Adultos (8o. Sem.)
Seminario de Educación Indígena (7o. Sem.)	

Dirección General de Orientación y Atención Educativa. (2021) *Pedagogía. Plan de estudios (Sistema escolarizado)*. UNAM. <http://oferta.unam.mx/planestudios/pedagogia-aragon-plan-de-estudios13.pdf>

3.4.4 La licenciatura en Pedagogía de la Unidad Ajusco de la Universidad Pedagógica Nacional

Aunque el recorrido histórico de esta institución es largo en estos párrafos sintetizan los principales momentos de su historia.

Fue la Compañía Lancasteriana quien comenzó con la práctica de docentes al promocionar al alumno más destacado como docente de otros. Tiempo después, apareció la primera Normal dentro de la escuela de Filantropía del Distrito Federal, dando paso a la creación de otras escuelas similares:

Tabla 8
Instituciones a lo largo de la historia de la Pedagogía

Instituciones	Año de creación
Escuela Nacional de Maestros	1887

Primera Normal Rural	1922
Escuela Normal Superior	1942
Escuela Normal de Especialización	1943
Instituto Federal de Capacitación del Magisterio	1944
Dirección General de Enseñanza Normal	1947
Primer Centro Regional de Educación Normal	1960
Licenciatura en Educación Preescolar y Primaria	1975
Dirección General de Mejoramiento Profesional del Magisterio	1976
Universidad Pedagógica Nacional	1978

Moreno, 2021

La primera etapa de esta historia, marca en los años 1970-1978; la cual se encuentra bajo la influencia de la Política Educativa de José López Portillo, que giraba en torno al Plan Nacional de Educación, el cual afirmaba que la problemática de la formación docente recaía en el crecimiento confuso de las escuelas Normales que masificó al sector sin elevar la calidad.

El proyecto planeado hasta ese momento (para mejorar esa problemática), era crear un organismo directriz que englobara a las Normales Instituciones, de investigación y divulgación pedagógica; así como también, que se encargara de la supervisión profesional del magisterio.

Según Moreno 2021, al principio se buscaba la creación de un Instituto Nacional de Formación y Mejoramiento Profesional del Magisterio, en 1978 José López Portillo se comprometió a fundar la Universidad Pedagógica Nacional. El grupo dominante del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), encabezado por Carlos Jonguitud Barrios, había obtenido un gran triunfo al atribuirse el control político de la institución, sin embargo, la Secretaría de Educación Pública (SEP), ya tenía una propuesta de orden técnico-académico para la universidad.

De forma más general, lo que el proyecto de la burocracia buscaba era una universidad masificada que capacitará a todos los docentes del magisterio; y la SEP, buscaba por otro lado, capacitar a una cúpula con excelencia académica.

Cabe resaltar que en ese momento los investigadores del proyecto de la UPN no tenían claro lo que sería esta institución, lo cierto es que, la UPN se creó por decreto presidencial el 29 de agosto de 1978 bajo la presidencia de José López Portillo. Esta institución pública de educación superior y organismo descentralizado de la SEP se creó con el objetivo de "... desarrollar y orientar servicios educativos de tipo superior encaminados a la formación de profesionales de la educación de acuerdo a las necesidades del país". (Fuentes Molinar, 1979, citado por Moreno, 2021, p. 4)

Por su cuenta, el modelo que se impulsó por la SNTE en ese momento, tenía como objetivo, promover un documento donde los artículos Cuarto y Octavo buscaban que todas las instituciones que se encargaban de impartir educación normal y programas de licenciatura docente, (en sus diferentes modalidades, tipos, grados y especialidades), se integrarían a la Universidad Pedagógica Nacional. Este documento, también establecía que los actuales estudiantes de las Escuelas Normales (básica, superior, de licenciatura, de especialización), continuarán sus estudios dentro de esta universidad.

Por su parte el Estado estableció un proceso político de negociación y cautela. El titular de la SEP, Porfirio Muñoz Ledo, anunció una nueva alternativa distinta al modelo de la SNTE. Esta nueva concepción busca un modelo cúpula del sistema de formación de docentes.

Debe señalarse, que la estructura anterior no era la que la dirección sindical había contemplado y esto trajo como resultado los conflictos entre la Secretaría de Educación Pública y el SNTE.

Dentro de este orden de ideas, la segunda etapa de la historia de la UPN se da en los años 1978-1988 (inicio y despegue). La UPN se creó con 5 áreas académicas:

Docencia, Investigación, Difusión cultural, Servicios bibliotecarios y de Apoyo académico.

Se debe tener presente que la UPN nació en un contexto donde México se consideraba una potencia media en la economía mundial, con una demanda del mercado interno superior a la República democrática de Suiza, Suecia, España, Alemania y Argentina. Una vez que la universidad comenzó con sus cimientos, su primer núcleo académico provenía del Instituto Nacional de Investigación Educativa (INIE- SEP), la UPN tenía como objetivo la formación de mentes reflexivas, científicas, críticas y responsables.

Las licenciaturas que se proponían en ese momento eran Pedagogía, Sociología de la Educación, Psicología Educativa, Administración Educativa, Educación Básica. Después se incorporó Educación de Adultos y Educación Indígena.

La duración de formación para los estudiantes era de 8 semestres con 3 áreas formativas: básica, integración vertical y profesional. Las cinco licenciaturas que se ofertaban, estaban lejos del modelo normalista de la Pedagogía y la retórica, pues superan el enfoque tradicional fuera del contexto social. En esta etapa se incorporó a la UPN el 11% del magisterio en servicio, hubo un aumento de la inscripción estudiantil entre la licenciatura y posgrado de 1300 a 4000 entre los años 1979-1982. (Moreno, 2021)

Para el sexenio de Miguel de la Madrid Hurtado (1982-1988) se pretendía que la UPN ampliara sus bases formativas y su rango de acción al Sistema Educativo Nacional, fungiendo como institución de profesionalización, formación capacitación y actualización; buscando docencia, investigación y difusión. Es decir, se buscaba atender maestros, y abrirse a otros sectores socioeducativos del país. (Moreno, 2021)

Así pues, para el año de 1984, en la Reunión Nacional para definir el proyecto Académico de la UPN, surgió un documento que expresaba que los propósitos de esta institución se compartirán con otras instituciones afines, con las tareas de la formación, con el mejoramiento de la práctica docente y con la educación en general, por tal motivo, le competía a la UPN la formación de profesores que al mismo tiempo, formen

a maestros para el subsistema de normales básicas, así como también, la responsabilidad de atender la superación profesional de los maestros en servicio. (Moreno, 2021)

La tercera etapa se da en los años 1988-1999 (la modernización y descentralización). En estos años la educación se veía bajo la sombra del neoliberalismo, el cual promovía un modelo de competencia internacional y daba paso al tiempo de la globalización; eso traía como consecuencia demandar en la educación todos los esfuerzos formativos para situarse en el mercado global; es decir, para que se pudiera instalar en él como productores de materias primas, productos secundarios e industriales. (Moreno, 2021)

Ahora bien, el programa de Modernización Educativa de Carlos Salinas de Gortari (1988,1994), inicia en la tercera etapa de la UPN, el cual termina con el plan de desarrollo educativo de Ernesto Zedillo Ponce de León (1994-2000) con el Acuerdo Nacional para la Modernización Educativa (ANMEB). Es a partir de este acuerdo, que se intentó nacionalizar el proyecto académico de la UPN; es decir, que la oferta académica de esta institución llegara a todos los estados de la república mexicana con el rector Olac Fuentes Molinar (1992), quien emitió el documento: "Reflexiones sobre el futuro de la UPN" en este, se realizaron una serie de críticas proponiendo un conjunto de reformas a las bases jurídicas y académicas de la universidad. También se proponía la creación de un nuevo proyecto académico a toda la comunidad nacional. Aunque este plan nunca se realizó por la sustitución de Olac por Gilberto Guevara. La rectora Magdalena Gómez Rivera en febrero de 1993, retomó el proyecto, el cual tenía como propuesta central organizar las actividades académicas con base en los siguientes campos:

- 1.- Campo en formación de profesionales de la educación
- 2.- Campo en desarrollo de la educación básica
- 3.- Campo en procesos educativos y cultura pedagógica

No obstante, lo anterior trajo consigo el primer Plan de Desarrollo Institucional (PDI). Este plan, entró a la institución y a la política de planeación educativa superior que se implementaba de las escuelas de educación superior (IES), cuyas líneas de investigación y fortalecimiento fueron:

1. Superación y actualización académica para todos
2. Fomento a la investigación educativa los Talleres Regionales de Investigación Educativa (TRIE)
3. Desarrollo curricular y estrategias de titulación diversificada
4. Uso de TIC
5. Programa editorial
6. Servicios bibliotecarios
7. Nueva licenciatura en educación 1994 aprobada en 1996
8. Programa Institucional de Posgrado. Éste transformó la Maestría en Educación en la Maestría en Desarrollo Educativo (con nueve líneas de investigación) y el inicio de un Doctorado en Educación
9. Programa de actualización para continuar con las tareas de los 500 cursos
10. Proyecto multimedia

En relación a la problemática expuesta, para la cuarta etapa de la historia de la UPN (Planeación y Globalización), la doctora Silvia Ortega Salazar en el año 1999, se nombra como nueva rectora de esta institución. Dentro de sus metas como responsable, era atender las tendencias de la globalización económica, la tercera revolución científica, tecnológica e industrial y la sociedad de la información; además de que buscaba una profunda reforma académica y administrativa en la universidad con transparencia laboral y financiera. (Moreno, 2021)

Aunque presentó su trabajo ante el Consejo Académico, el 20 de abril de 2001 es reemplazada por la maestra Marcela Santillana quien a su vez es reemplazada por el

Dr. Tenoch Cedillo Ávalos. Para el año 2000, la UPN ofrecía ocho licenciaturas, nueve especialidades y varios programas de investigación agrupados en cuerpos académicos. (Moreno, 2021)

En esta cuarta etapa, se conjugó el término del sexenio de Ernesto Zedillo Ponce de León y de los siguientes tres sexenios: Vicente Fox (2000-2006), Felipe Calderón Hinojosa (2006-2012) y Enrique Peña Nieto (2012-2018). Las reformas educativas de 1992 no sufrirían alteraciones, por lo tanto, se estuvieron registrando objetivos típicos como el de calidad, equidad, cobertura, rezago, vinculación y gestión; relacionado con el compromiso social por la Calidad de la Educación del 2002.

Con este mismo enfoque se fundamentó el discurso educativo de la UPN. La herencia de la globalización en la política educativa, se centró en darle más importancia a la evaluación como eje rector; como prueba de ello, fue la creación del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE) desde el 2002. Este instituto fungió como un organismo técnico descentralizado que tenía como objetivo principal evaluar todos los aspectos posibles y dimensiones del sistema educativo. (Moreno, 2021)

Esta etapa se caracterizó por la implementación en el sistema educativo de pruebas estandarizadas como la Evaluación Nacional de Logros Académicos en Centros Escolares (ENLACE) la cual valoraba los contenidos de aprendizaje en primaria secundaria y media superior; La Evaluación para el Aprendizaje en Ciencias Naturales (EXCALE) a cargo del INEE desde el año 2004-2005, para supervisar al sistema educativo nacional y las áreas básicas de la educación. Con la reforma educativa del 2013, el INEE crea el Plan Nacional para la Evaluación de los Aprendizajes (PLANEA 2014 2015), en respuesta a la petición de la OCDE de articular el sistema educativo y superar las pruebas ENLACE y EXCALE. (Moreno, 2021)

En la quinta etapa de la historia de la UPN, marcada en los años 2004-2018 (organización académica y reforma educativa) se continuó con la política de evaluación estandarizada, ahora con la suscripción del Acuerdo para la Evaluación Universal de Docentes y Directivos en Servicios de Educación Básica y el Acuerdo de Cooperación México OCDE, el cual buscaba mejorar la calidad educativa en las escuelas

mexicanas. En el sexenio de Enrique Peña Nieto, este acuerdo se centró en una visión globaliza del grupo político “Mexicanos Primero”. (Moreno, 2021)

En el año 2004 el esquema organizativo de la UPN cambió dando paso a la creación de cinco nuevas áreas académicas:

1. Política educativa, procesos institucionales y gestión
2. Diversidad e interculturalidad
3. Aprendizaje y enseñanza de las ciencias, humanidades y artes
4. Tecnologías de la información y modelos alternativos
5. Teoría pedagógica y formación docente

Y con tres direcciones académicas: Difusión y Extensión Universitaria, Biblioteca y Dirección de unidades UPN. Para el año 2013 durante la rectoría de Tenoch Cedillo, se realizaron actualizaciones curriculares de la Licenciatura en Educación Básica (LEB 08) en las unidades UPN de la CDMX y se crearon en el año 2017 cuatro programas en línea de nivelación de profesores para 40 unidades UPN. (Moreno, 2021)

Es importante señalar también, que la UPN desde el año 2014 es participé en la Estrategia Nacional de Formación Continua Para la Educación Obligatoria.

Su oferta curricular se ha ampliado a diez licenciaturas, Preescolar y Primaria (para el medio indígena), Intervención Educativa, Pedagogía, Psicología de la Educación, Administración Educativa, Educación e Innovación Pedagógica. Las cuatro licenciaturas en línea son: Inicial y Preescolar, Educación Primaria, Educación Secundaria y Educación Media Superior. (Moreno, 2021)

Para el año 2018 la Universidad Pedagógica Nacional contaba con 70 unidades, 208 subsedes y tres universidades pedagógicas descentralizadas en los estados de Chihuahua, Durango y Sinaloa.

Ahora bien, esta institución se rige por un conjunto de términos formales los cuales mencionaré a continuación. Conforme al documento *Lineamientos generales para la creación de programas educativos de licenciatura, especialización, maestría y*

doctorado de la Universidad Pedagógica Nacional y, en su caso, modificación, suspensión y cancelación (UPN: 2012) un programa educativo, se puede considerar como el “conjunto de elementos normativos, técnicos, humanos y materiales, así como el conjunto de asignaturas o espacios curriculares y actividades que conducen a la obtención de título, diploma o grado”

En cuanto a su dimensión normativa, el programa educativo de la licenciatura en Pedagogía, está conformado por los siguientes elementos:

- 1.- *Reglamento de estudios de licenciatura de la Universidad Pedagógica Nacional*; el cual está conformado, por una serie de normas, relacionadas con el ingreso, tránsito y egreso de licenciatura; las cuales son de cumplimiento obligado, tanto para los programas educativos existentes, como para los de nueva creación.
- 2.- *Documento de Reorganización académica de la Unidad Ajusco de la UPN*; en él se presentan los principios, formas y criterios que guían la organización académica de la unidad, tomando en cuenta las necesidades que surgen en el desarrollo de su trabajo. Por tal motivo, este documento, establece un marco institucional disponible para ajustes o cambios que permita regular el funcionamiento de la vida académica.
- 3.- *Instructivo de titulación para la licenciatura en Pedagogía*; el cual tiene como propósito, presentar las opciones y modalidades de titulación que se consideraron como pertinentes y valiosos para el programa educativo, los requisitos y trámites correspondientes a dicho proceso, así como también los compromisos y funciones de quienes integran la comisión de titulación.
- 4.- *Lineamientos para el fortalecimiento y desarrollo de las prácticas escolares y profesionales*; estos tienen la intención de reforzar los procesos de formación de los estudiantes de licenciatura en Pedagogía, por medio de la regulación de las prácticas profesionales y escolares que surgen en su trayectoria de formación profesional.

- 5.- *Lineamientos para el diseño y operación de Opciones de Campo en la tercera fase del plan de estudios*; estos tienen como objetivo, presentar las pautas que deben contar todas las propuestas de opciones para trabajar en cualquier campo de formación, de la tercera fase del plan de estudios de la licenciatura en Pedagogía.
- 6.- *Guía para el diseño de propuestas de Opción de Campo*; en la cual se determinan los requisitos, estructura y procedimiento de las propuestas de opción de campo.

En su dimensión curricular formal del programa, se tiene el *Plan de estudios de la licenciatura en Pedagogía de la Universidad Pedagógica Nacional (1990)*; en el cual se fundamentan las finalidades formativas de las (os) estudiantes y se indica su organización curricular. Además, este plan de estudios, sistematiza y establece el trabajo que se realiza durante la formación profesional del estudiantado de la licenciatura en Pedagogía (UPN, 1990).

El perfil de egreso que se establece en este elemento formal, considera que los (as) profesionales cuenten con conocimientos y actitudes mantenidas en una ética humanística, crítica y reflexiva respecto a los procesos sociales y de su quehacer como pedagogo; que sea capaz de comunicarse y argumentar partiendo de un manejo comprensivo del idioma y de los lenguajes propios de la Pedagogía; que maneje conocimientos básicos respecto a las políticas, legislación y organización del sistema educativo, con la finalidad de que pueda analizar e intervenir en los problemas de la educación en función con los campos de estudio y trabajo que caracterizan y definen a la Pedagogía; que posea un dominio teórico, metodológico y técnico de la Pedagogía, relacionado con la capacidad para aplicarlos de forma apropiada y creativa en situaciones laborales concretas; que cuente con la capacidad para llevar a cabo procesos de investigación en el campo de la problemática educativa nacional y de la Pedagogía; y que tenga disposición para realizar trabajo grupal e interdisciplinario, partiendo de problemas y requerimientos teóricos y prácticos del sistema educativo y el campo laboral del pedagogo.(UPN, 1990)

Los objetivos particulares para el profesional de la Pedagogía son:

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

A continuación, presentó el mapa curricular, en el cual se determina cuáles son las asignaturas que conforman las líneas curriculares y los campos de formación y trabajo profesional, cuya estructura se conforma por líneas de formación inicial, campos de formación y trabajo profesional; y por concentración en campo o servicio pedagógico.

Imagen 1
Mapa curricular de la licenciatura en Pedagogía

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 1576	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 Pedagógica 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 1591	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				

Licenciatura en Pedagogía. Disponible en: <https://pedagogia.upnvirtual.edu.mx/index.php/plan-de-estudios/malla-curricular>

Las líneas de formación y los campos de formación y trabajo profesional son disciplinas curriculares de las cuales se despliegan una serie de contenidos y asignaturas, estas son

- 1.- Línea de investigación
- 2.- Línea filosófica-pedagógica
- 3.- Línea psicológica
- 4.- Línea socio-histórica
- 5.- Línea socioeducativa

1.1 Línea de investigación, comprende las siguientes asignaturas:

- 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

2.1 Línea filosófica-pedagógica, comprende las siguientes asignaturas:

- Filosofía de la educación
- Introducción a la Pedagogía
- Teoría Pedagógica: Génesis y Desarrollo
- Teoría Pedagogía Contemporánea

3.1 Línea psicológica, comprende las siguientes asignaturas:

- Introducción a la Psicología
- Desarrollo, Aprendizaje y Educación
- Psicología social: Grupos y Aprendizaje

4.1 Línea Socio-histórica, comprende las siguientes asignaturas:

- 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)

5.1 Línea Socio-educativa, comprende las siguientes asignaturas:

- Historia de la Educación en México.
- Aspectos Sociales de la Educación
- Educación y Sociedad en América Latina

Otro aspecto importante dentro del mapa curricular son los campos de formación y trabajo profesional:

a) Currículum

b) Orientación educativa

c) Proyectos educativos

d) Docencia

e) Comunicación Educativa

Por otro lado, este plan de estudios, está estructurado en tres fases; las cuales están vinculadas a tres niveles sucesivos de la formación en Pedagogía. Estas fases a su vez, adoptan campos o áreas de formación. Las fases de formación se establecieron a partir del proceso de aprendizaje del alumno, los referentes sociales, políticos, administrativos e institucionales (en especial, el Programa para la Modernización Educativa del gobierno de Carlos Salinas de Gortari), el contexto socio-histórico más amplio, que proporciona un conjunto de actitudes, ideas y valores relacionadas con la cultura y la educación, el actual desarrollo de los conocimientos científicos sobre la educación; y por último, una concepción de la Pedagogía como un complejo teórico-práctico y un campo de dominio profesional.

La primera fase de *formación inicial*, se encuentra en los primeros semestres (1º, 2º y 3º). Pretende que las y los estudiantes adquieran y utilicen un conjunto de conocimientos y criterios multidisciplinarios, para comprender y analizar lo educativo, visto desde un proceso socio-histórico; el cual está conformado por actividades sociales (económicas, políticas y culturales) e intereses. Es importante señalar que, en esta primera fase, se establecen los fundamentos teóricos para la fase II.

Esta formación inicial está compuesta por las líneas socio-histórica y socioeducativa, filosófico-pedagógica, psicológica y de investigación educativa. Dentro del marco socio-histórico se encuentran las asignaturas: 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 e Historia de la Educación en México.

En la línea filosófico-pedagógica se encuentran las asignaturas: Filosofía de la Educación, Introducción a la Pedagogía, Teoría Pedagógica: Génesis y Desarrollo Después en el marco psicológico están las asignaturas: Introducción a la Psicología, Desarrollo, Aprendizaje y Educación, Psicología Social: Grupos y Aprendizaje. Por

último, en el ámbito de investigación educativa las asignaturas que lo conforman son Ciencia y Sociedad e Introducción a la Investigación Educativa.

La segunda fase *campos de formación*, se encuentra en los semestres intermedios (4°, 5° y 6°). Busca proporcionar a las y los estudiantes una serie de contribuciones teóricas, metodológicas y técnicas, para que cuenten con conocimientos más específicos respecto a los procesos educativos a partir de términos institucionales, grupales e individuales.

Esta fase está constituida por “líneas de formación” y “líneas de formación y trabajo profesional”. En las primeras encontramos Teoría Pedagógica, Sociología de la Educación e Investigación Educativa.

Dentro de la línea Teoría Pedagógica, encontramos las siguientes asignaturas: Teoría Pedagógica contemporánea y Epistemología y Pedagogía. En el marco de Sociología de la educación se encuentran las asignaturas: Aspectos sociales de la Educación y Sociedad y procesos educativos en América Latina. En la línea de Investigación Educativa están las siguientes asignaturas: Estadística descriptiva en Educación, Seminario de Técnicas y Estadísticas aplicadas a la investigación educativa, Investigación Educativa I, e Investigación Educativa II.

Estas primeras líneas⁴, constituyen un soporte teórico y metodológico para el estudio de lo pedagógico; y también, brindan recursos conceptuales, metodológicos y técnicos que ayudan en el trabajo de los otros campos de esta fase (de formación y trabajo profesional).

Dentro de la línea de formación y trabajo profesional encontramos los campos Proyectos Educativos, Docencia, Currículo, Orientación Educativa y Comunicación y Educación. El campo de Proyectos educativos está compuesto por las asignaturas: Planeación y Evaluación Educativa y Organización y Gestión de Instituciones Educativa; en el de Docencia se encuentran las asignaturas: Didáctica General y

⁴ Es importante señalar que en el plan de estudios de la licenciatura en Pedagogía de la Universidad Pedagógica Nacional (1990), dentro del apartado “estructura de plan de estudios” esta línea aparece como campo.

Programación y Evaluación Didácticas; En currículo se encuentran las asignaturas: Teoría Curricular y Desarrollo y Evaluación Curricular; en Orientación Educativa las asignaturas: Bases de la Orientación Educativa y La Orientación Educativa: sus prácticas; por último, el campo de Comunicación y Educación está compuesto por las siguientes asignaturas: Comunicación y procesos educativos y Comunicación, cultura y educación.

La tercera fase es de Concentración en campo y/o servicio, se encuentra en los semestres últimos (7° y 8°). Esta fase tiene como propósito fortalecer la formación profesional del pedagogo por medio de una perspectiva integrada en planteamientos teóricos metodológicos; y con conocimientos y habilidades que atiendan problemáticas educativas del Sistema Educativo Nacional.

En esta fase se articulan el servicio social y el proceso de titulación; debido a que estos se realizan de forma paralela y en función con el campo que el alumno haya elegido.

Los campos mencionados abarcan una amplia gama de posibilidades de formación, de carácter teórico-metodológico y técnico-instrumental. Esto ofrece a los estudiantes una perspectiva general del campo pedagógico. Cabe señalar que, aunque estos campos no tienen el mismo desarrollo teórico, algunos de ellos ofrecen posibilidades que son requeridas dentro del mercado de trabajo.

El objetivo principal de los campos profesionales según el Plan de estudios 1990, es que el profesional de la Pedagogía pueda desarrollar su profesión realizando alguna de las actividades pedagógicas con conocimiento social y académico, dentro del actual desarrollo del conocimiento pedagógico.

Hay campos que cuentan con un amplio desarrollo y trayectoria dentro de la Pedagogía, como es el caso de la docencia, donde se han realizado una gran cantidad de trabajos desde diferentes perspectivas teóricas o en diferentes niveles educativos. Por otro lado, campos como la comunicación educativa, permitirá a los alumnos conocer la importancia y trascendencia que tienen los nuevos medios de comunicación en las relaciones educativas.

Como lo mencioné párrafos arriba, los campos de formación profesional son: Proyectos Educativos, Docencia, Currículo, Orientación Educativa, Comunicación y Educación. Los estudiantes tienen la opción de estudiar en el campo de su interés.

Aunque el perfil de egreso de la licenciatura en Pedagogía de la Universidad Pedagógica Nacional establece que los estudiantes al egresar contarán con conocimientos y actitudes sustentadas en una ética humanística, crítica y reflexiva. Cada opción de campo ofrece un propósito y perfil profesional propios de su área de estudio que se relacionan con las dos primeras fases de formación de los estudiantes.

En la siguiente tabla se recuperaron las opciones de campo, sus propósitos y el perfil profesional, de cada una de ellas, cabe señalar, que estas opciones de campo fueron recuperadas de los semestres 2021-II y 2022-I.

Tabla 9
Opciones de campo

Opción de Campo: Las prácticas de enseñanza ante los desafíos contemporáneos	Perfil profesional
<p>Propósitos</p> <p>Propiciar un espacio académico y de práctica profesional, en el que los estudiantes de séptimo y octavo semestres analicen algunas de las implicaciones éticas, políticas, pedagógicas y didácticas en las prácticas de enseñanza. Introducir en prácticas de enseñanza situadas en las que los estudiantes diseñen y decidan colaborativamente, propuestas didácticas y de acompañamiento en atención a poblaciones, contextos y situaciones educativas localizadas (profesores en procesos formativos en la DGSuM; estudiantes y profesores de Escuela secundaria).</p>	<p>El campo abona en la concreción del perfil de egreso del licenciado en Pedagogía de la UPN. En primer lugar, el campo proporciona herramientas para “explicar la problemática educativa de nuestro país” dado que se proporciona no solo información para explicar el contexto en las redes de la escolarización en nuestro país, sino que profundizamos en la tendencia de Reflexiva en educación que ha desarrollado marcos de comprensión y de intervención concreta en el trabajo de enseñanza y el desarrollo del currículum.</p> <p>A la vez, el campo proporciona herramientas para “construir propuestas educativas innovadoras”, en el marco de los procesos de cambio que desde la posición que asumimos son permanentes en las instituciones educativas, y que con la pandemia a</p>

	<p>nivel mundial por COVID-19, remueven los cimientos de las prácticas de enseñanza, de la organización escolar, del currículum. El campo muestra estrategias de trabajo y sus materiales y recursos que actualmente están en discusión en las prácticas educativas; reconoce sus filiaciones con la tendencia de formación reflexiva en educación para la conformación de comunidades de aprendizaje, sin distinción de niveles en el sistema educativo. Lo más novedoso del campo es la planeación que hemos previsto para que los estudiantes tengan acercamiento a la realización de prácticas profesionales en contextos reales. Esta acción se ha llevado a cabo por la conexión que el equipo de trabajo tiene con</p> <p>diferentes sectores del Sistema educativo. En tal sentido el campo abona de manera directa al cumplimiento del perfil del egresado, en el que se señala que el egresado esté en condiciones de “Realizar una práctica profesional fundada en una concepción plural humanística y crítica de los procesos sociales en general y educativos en particular.”</p>
<p>Opción de Campo: Pedagogía imaginativa</p>	<p>Perfil profesional</p>
<p>Propósitos:</p> <p>El estudio de este campo pretende que el alumno: Diseñe y elabore proyectos de investigación o intervención sobre el campo específico, en donde se tenga como marco de referencia a la Pedagogía Imaginativa para el desarrollo curricular, la producción de materiales educativos o su evaluación tanto en escenarios y ambientes presenciales, híbridos o virtuales. Reflexione sobre diferentes perspectivas pedagógicas imaginativas. Se prepare para su inserción al mercado laboral a partir del conocimiento de la Pedagogía Imaginativa tanto en tareas de desarrollo y evaluación de escenarios y ambientes educativos como de producción de</p>	<p>Con base en la formación adquirida en este campo y en función de las necesidades del mercado laboral actual, los egresados tendrán los conocimientos necesarios para trabajar en instituciones educativas públicas y privadas, en la planeación, docencia y evaluación, ya sea tanto en la capacitación como en la actualización. También serán capaces de diseñar y evaluar material educativo. Cabe señalar que igualmente su ámbito de acción es la investigación educativa. El ejercicio en el campo laboral específico se sustenta en los saberes teóricos, prácticos y metodológicos adquiridos por los alumnos a lo largo de la licenciatura y en particular en 7o y 8o semestre, los cuales consisten en los conocimientos relativos a los diferentes autores que sustentan el uso de la</p>

<p>materiales pedagógicos en modalidades, presenciales, híbridas o virtuales. Debido a que la experiencia de realizar el servicio social implica un involucramiento fuerte por parte del estudiante y aunado a ello genera aprendizajes muy significativos, sugerimos a los alumnos que retomen dicho servicio social como insumo o contenido temático para su trabajo recepcional, pues ello es idóneo para que se titulen en tiempo y forma. Con respecto a la titulación, en este Campo estamos conscientes de la importancia que tiene para el estudiante poderse titular al haber concluido sus estudios. Ello lo tenemos considerado, y hemos planeado y diseñado las diferentes asignaturas del Campo a partir de coordinar o conectar los contenidos temáticos y las actividades a realizar para que realmente pueda generar la reflexión y la escritura del trabajo recepcional.</p>	<p>imaginación y en la capacidad que han adquirido a lo largo de la licenciatura y en estos dos últimos semestres para resolver problemas y generar propuestas pedagógicas, que responden a las necesidades cada vez más cambiantes de nuestra sociedad. Todo lo anterior exige la capacidad para hacer un uso pertinente de estos conocimientos y experiencias. Se reconoce que el campo laboral es dinámico, por lo que a futuro se prevé la importancia que irá adquiriendo cada vez más la Pedagogía Imaginativa para responder a las necesidades de la formación social mexicana.</p>
<p>Opción de Campo: Contextos inclusivos para la prevención de la violencia en educación</p>	<p>Perfil profesional</p>
<p>Propósitos:</p> <p>Objetivo general: Que el estudiantado desarrolle competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) para atender problemáticas asociadas con la violencia, y favorecer la inclusión en contextos educativos. Objetivos específicos Que el estudiantado: 1. Identifique las distintas problemáticas de violencia y exclusión en ámbitos educativos. 2. Analice y reflexione la complejidad de la exclusión y la violencia en contextos educativos. 3. Planifique y diseñe una estrategia de intervención para prevenir algún tipo de violencia y/o exclusión en espacios educativos. 4. Ponga en práctica su aprendizaje para la prevención de la violencia en espacios escolares a través de la prestación de su servicio social y/ o prácticas profesionales. 5. Obtenga su título de licenciatura con los temas aprendidos, a través de las distintas modalidades de trabajo recepcional.</p>	<p>El/la pedagogo/a egresado de este campo será capaz de identificar, describir, analizar e intervenir de manera oportuna y eficiente en las problemáticas, causas y elementos de un centro educativo (sea formal, informal o no formal) que conlleven a la exclusión, discriminación o violencia de algún individuo, grupo o colectivo. Para ello, echará a andar habilidades teóricas, prácticas y personales que faciliten y construyan espacios, dinámicas y acciones de inclusión en ese centro. Además, será capaz de diferenciar sus intervenciones de acuerdo a las causas de exclusión, sean estas por etnia, raza, sexo, género, orientación sexual, discapacidad o posición socioeconómica, para así promover valores de importancia para el sistema educativo nacional como la libertad, la justicia y la solidaridad. Objetivos, explicitación de habilidades, competencias para dar cumplimiento con el objetivo general y los específicos de este campo, los contenidos de los programas de</p>

	<p>las materias están diseñados de tal forma que podrán favorecer y construir habilidades analíticas y cualidades personales necesarias para la detección de dinámicas de violencia en la educación y para la planificación de estrategias de intervención que permitan comprender y minimizar dicha violencia. Competencias como pensamiento crítico y creativo, análisis y síntesis y toma de decisiones basadas en el respeto, la inclusión y la justicia, se promueven a lo largo de las materias a través del diálogo y la reflexión oral y escrita promovida por la figura docente.</p>
<p>Opción de Campo: Orientación educativa, desarrollo humano y neuro aprendizaje emocional</p>	<p>Perfil profesional</p>
<p>Propósito:</p> <p>Ofrecer una formación desde el campo de la orientación educativa para la Intervención pedagógica (diagnóstico, desarrollo y evaluativa), a partir del desarrollo de habilidades personales, sociales, educativas y profesionales; con base en la reflexión, el análisis, la comprensión, la síntesis y aplicación de los conocimientos necesarios para la transformación de la realidad que enfrenta hoy en día la práctica profesional del pedagogo.</p> <p>Propósitos particulares:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.-Que los estudiantes reconozcan los recursos teóricos y metodológicos para elaborar el proyecto de trabajo recepcional en sus diversas modalidades, así como el inicio del diagnóstico de la problemática a abordar. 2.-Discutir los procesos de una educación formal, no formal e informal, así como la condición de una educación integral a la luz de las cuatro áreas de intervención de la orientación educativa. 3.-Conocerse a sí mismo, a través de la reflexión y el análisis, para la toma de 	<p>La presente opción de campo brinda al estudiante la formación conceptual que le ayudará a identificar y analizar problemáticas educativas desde el campo de la orientación educativa; así mismo se ofrece una formación procedimental, la cual le permitirá construir estrategias pedagógicas para intervenir (diagnosticar, desarrollar y evaluar) dentro y fuera del contexto escolar. Aunado a lo anterior, todas las materias que componen esta opción de campo, están encaminadas al desarrollo de habilidades personales, académicos profesionales y sociales, debido a que se parte de la postura que la Universidad debe formar mejores personas y no solamente trabajadores, por tal razón abona al cumplimiento del perfil de egreso de la licenciatura</p>

<p>decisiones dentro del campo de la orientación educativa.</p> <p>4.- Identificar los problemas a los se enfrentan los sujetos para planificar y desarrollar programas que faciliten el desarrollo individual y grupal para mejorar la calidad de vida en los contextos formales e informales.</p> <p>5.- Vincular los conocimientos conceptuales, procedimentales y actitudinales mediante prácticas escolares, así como del servicio social.</p>	
<p>Opción de Campo: Comunicación lingüística y literaria</p>	<p>Perfil profesional</p>
<p>Propósito:</p> <p>Favorecer la adquisición de conocimientos, el desarrollo de habilidades y actitudes de los estudiantes, para la comprensión y la expresión de los diversos tipos de lenguajes, así como sus didácticas, que contribuyan tanto al análisis, como a la intervención en el proceso enseñanza-aprendizaje de la lengua, la literatura y la comunicación, en la educación básica y media superior.</p> <p>Propósitos particulares:</p> <p>1.-Aplicar a un campo específico lo aprendido por los estudiantes en la licenciatura en Pedagogía.</p> <p>2.-Favorecer la formación de los estudiantes y el desarrollo de sus competencias en lengua, literatura y comunicación.</p> <p>3.-Generar y promover investigación en torno a los procesos de enseñanza y aprendizaje del campo.</p> <p>4.-Impulsar el carácter formativo dentro de la educación, de manera permanente.</p> <p>5.-Proporcionar recursos para la enseñanza de la lengua, la literatura y la comunicación y otras actividades relacionadas con el campo, como</p>	<p>El egresado de esta opción habrá adquirido los conocimientos y desarrollado las habilidades y actitudes que le posibiliten incorporarse al sistema educativo, ya sea en el sector público o en el privado, como docente de educación básica en preescolar, primaria, secundaria (en la materia de español), o en la educación media superior, en cursos afines, así como elaborar y difundir estrategias didácticas o materiales educativos, tanto para el sistema escolarizado como para el aprovechamiento de los recursos digitales; trabajar en los medios de difusión, realizar actividades de actualización y otras, en el campo de la lengua, la literatura y la comunicación</p>

<p>elaboración de material didáctico o diseño de secuencias didácticas.</p> <p>6.-Formar al estudiante en el manejo de los diferentes lenguajes y recursos brindados por las tecnologías, que amplíen sus opciones laborales, dentro de los diversos medios de comunicación.</p> <p>7.- Familiarizar a los alumnos con el empleo de los recursos digitales, con los que pueden desarrollar su competencia digital.</p> <p>8.- Contribuir al incremento de la eficiencia terminal de los egresados de la licenciatura (titulación antes de un año), al favorecer la integración de sus actividades.</p> <p>9.-Propiciar su inserción laboral en el sistema educativo con mejores herramientas.</p>	
<p>Opción de Campo: Comunicación educativa</p>	<p>Perfil profesional</p>
<p>Propósito:</p> <p>Consolidar un campo de conocimiento sobre Comunicación Educativa.</p> <p>Propósitos particulares:</p> <p>1.-Contribuir a la formación de profesionales en el Campo de la Comunicación Educativa.</p> <p>2.-Contribuir a la consolidación de un campo de investigación en Comunicación Educativa.</p> <p>3.-Enriquecer las habilidades de los profesionales de la educación para generar formas de enseñanza-aprendizaje complementarias y/o alternativas a los métodos tradicionales, a través del uso de los Medios de Comunicación y en general de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.</p> <p>4.-Fomentar una actitud crítica ante los Medios de Comunicación y las nuevas tecnologías.</p>	<p>Este campo de formación profesional en Comunicación Educativa presenta distintos espacios de intervención, el primero de ellos en los procesos educativos presenciales formales y no formales, de todos los niveles educativos desde Educación Inicial, hasta Actualización y/o Capacitación Profesional, el segundo de ellos en procesos educativos a distancia y en línea y el tercero en la asesoría pedagógica en la producción de mensajes en los Medios de Información Masiva: prensa, radio, televisión y nuevas tecnologías. En todos los espacios señalados la función de los Pedagogos, formados en el campo de la Comunicación Educativa, será investigar y analizar las relaciones edu-comunicativas para, en su caso, proponer alternativas de comunicación educativa, viables y pertinentes para lograr procesos educativos significativos.</p>
<p>Opción de Campo: Formación y docencia para favorecer ciudades educadoras</p>	<p>Perfil profesional</p>

<p>Propósito:</p> <p>Contribuir en la pre-especialización de los estudiantes de pedagogía dentro del campo de la docencia, desde una perspectiva teórico-práctica en la formación y la enseñanza para ciudades educadoras.</p> <p>Propósitos particulares:</p> <p>1.-Ofrecer los elementos teóricos, metodológicos y prácticos de la docencia para comprender los problemas de la realidad educativa y la formación ciudadana, a partir de la reflexión crítica, el pensamiento complejo, el diálogo colaborativo y la formación de comunidades de práctica e indagación, para la transformación de la docencia y la cultura académica institucional.</p> <p>2.-Desarrollar habilidades en los estudiantes de Pedagogía para la reflexión, la investigación y la transformación colaborativa de la práctica docente y la cultura institucional y ciudadana.</p> <p>3.-Articular la formación teórica e instrumental con la práctica pedagógica, lo cual, a su vez, derive en la articulación de la formación en servicio con el servicio social y el proceso de titulación.</p> <p>4.-Desarrollar prácticas profesionales como un espacio que permita articular la teoría con la práctica educativa para la construcción de ciudades educadoras desde la docencia colaborativa</p>	<p>Analiza con una visión interdisciplinaria y transdisciplinaria, las prácticas docentes relacionados con la cultura instituida de carácter tradicional, a fin de promover la transformación de la función docente y las prácticas formativas a favor de la construcción de ciudades educadoras. Diseña y propone estrategias de gestión, organización e investigación, a favor de la promoción para contextos específicos desde una perspectiva pedagógica y didáctica a fin de contribuir a las estrategias de mejora en el aula, la institución y su entorno comunitario. Genera soluciones creativas a problemas vinculados con la docencia e investigaciones centradas en la diversidad, a partir de prácticas de indagación, con miras a optimizar los proyectos académicos de corte institucional.</p> <p>Emprende proyectos colaborativos de docencia innovadores de caracteres interdisciplinarios, en el contexto de problematizar la cultura escolar instituyente en las instituciones de educación básica, media superior y superior, así como espacios no formales e informales de educación para la ciudadanía. Cuenta con principios de coherencia y congruencia entre la equidad, atención a la diversidad, colaboración y democracia, con la capacidad de producir conocimiento, intervención e innovación en la calidad de los procesos educativos, investigación en los grupos sociales dirigidos a la educación. Realiza, asesora y/o conduce investigaciones de carácter educativo para retroalimentar sus propios proyectos o el de la institución educativa en la que trabaja. Genera estrategias de investigación para favorecer aprendizaje colaborativo en su área de formación, con base en el emprendimiento epistemológico y cultural de construir conocimiento a favor de las ciudades educadoras. Utiliza herramientas digitales para facilitar los procesos de aprendizaje y</p>
--	---

	enseñanza en los distintos medios donde ejerza su labor docente e investigativa.
Opción de Campo: Formación Pedagógica y Práctica Docente	Perfil profesional
<p>Propósito:</p> <p>Que los estudiantes construyan una estructura conceptual y metodológica que los familiarice con una amplia cultura pedagógica, a la par que desarrollen un conjunto de competencias de profesionales de investigación y de docencia que le permitan desempeñarse en múltiples escenarios laborales con un sentido innovador.</p> <p>Propósitos particulares:</p> <p>1.-Apoyar y acompañar a los estudiantes en el desarrollo y fundamentación teórica y metodológica de los trabajos de investigación que con fines de titulación lleven a cabo.</p> <p>2.-Ofrecer una visión general de los modelos pedagógicos más reconocidos y con ello sentar las bases de una sólida formación en el amplio campo de la docencia.</p> <p>3.-Ofrecer a los estudiantes un amplio conocimiento teórico y de elementos prácticos para el diseño de estrategias didácticas para distinto niveles educativos.</p> <p>4.-Formar a los estudiantes en el diseño y elaboración de materiales educativos que le permitan concretar los contenidos curriculares de programas de estudio de educación básica.</p> <p>5.-Estimular el desarrollo de competencias profesionales que permitan al pedagogo orientar a los docentes en sus procesos de formación y actualización y en la resolución de los problemas psicopedagógicos y didácticos que enfrenten en su práctica docente.</p>	<p>El egresado del campo contará con las competencias necesarias para apoyar los procesos de formación y actualización de docentes, que permitan mejorar el desempeño del docente en su práctica y por consiguiente hacer más eficiente el proceso de enseñanza aprendizaje en los diferentes niveles de la educación básica e incluso en la educación media. Algunos ámbitos de intervención profesional son las tareas de formador de docentes, asesoría a docentes, evaluación de la docencia, organización y gestión escolar, diseño de materiales educativos, diseño de programas de formación, elaboración de propuestas pedagógicas en diversos ámbitos de intervención, tanto en la educación escolar como en espacios sociales.</p>

Opción de Campo: Procesos curriculares e innovación educativa	Perfil profesional
<p>Propósito General</p> <p>Propiciar que los estudiantes cuenten con los elementos para investigar e intervenir en la realidad educativa desde diferentes perspectivas pedagógicas que les permitan comprender las condiciones de los procesos educativos, escolares y no escolares; las propuestas curriculares de los diferentes niveles educativos en el marco de la política educativa; y al mismo tiempo sean capaces de generar propuestas de innovación educativa.</p> <p>Propósitos Específicos:</p> <p>1.-Promover las competencias básicas para el desarrollo de la investigación de los procesos curriculares, así como de las políticas educativas que los enmarcan, con el propósito de reconocer su importancia en la configuración de la condición educativa actual.</p> <p>2.-Promover la apropiación de los conocimientos teóricos y metodológicos fundamentales para el análisis de las propuestas de enseñanza y de aprendizaje de los contenidos y su vínculo con procesos sociales.</p> <p>3.-Impulsar el análisis y la reinterpretación de las propuestas curriculares para diseñar alternativas educativas innovadoras que promuevan aprendizajes significativos.</p> <p>4.-Propiciar la construcción de los elementos teóricos, metodológicos y técnicos para la elaboración de propuestas y medios de apoyo para distintos agentes educativos.</p>	<p>El pedagogo que se busca formar con esta licenciatura es un profesional que: Cuento con conocimientos y actitudes sustentadas en una ética humanística, crítica y reflexiva de los procesos sociales y de su quehacer como pedagogo. Sea capaz de comunicarse y argumentar con base en un manejo comprensivo del idioma y de los lenguajes propios de la Pedagogía. Maneje conocimientos básicos de las políticas, legislación y organización del sistema educativo, para analizar e intervenir en los problemas de la educación de acuerdo con los campos de estudio y trabajo que caracterizan y definen a la Pedagogía. Posea un dominio teórico, metodológico y técnico de la Pedagogía, vinculado con la capacidad para aplicarlos creativamente en situaciones laborales concretas. Cuento con la capacidad para desarrollar procesos de investigación en el campo de la problemática educativa nacional y de la Pedagogía. Tenga disposición para el trabajo grupal e interdisciplinario, a partir de problemas y requerimientos teóricos y prácticos del sistema educativo y el campo laboral del pedagogo.</p>
Opción de Campo: Orientación educativa: procesos psicosociales	Perfil profesional
Propósito:	El diseño y evaluación de programas de intervención desde el campo de la orientación.

<p>Ofrecer a los estudiantes de Pedagogía elementos teórico- metodológicos que les permitan elaborar, desarrollar y evaluar proyectos de intervención en el Campo de la Orientación educativa en los diferentes niveles educativos. Con base en las necesidades que el sistema educativo plantea, así como el contexto actual.</p> <p>Propósitos particulares:</p> <p>1.-Conocer los aspectos afectivos, sociales, cognoscitivos que presentan los adolescentes y analizar cómo influyen en la constitución de su identidad, su dinámica personal, académica, familiar y social. Así mismo se analizan estrategias y acciones que coadyuvan a la problemática que se presenten en esta etapa de la vida del sujeto.</p> <p>2.-Reconocer y analizar formalmente a la familia, la educación de la sexualidad, la adolescencia y las tribus urbanas como elementos nodales de la orientación y la tutoría, así como su dinámica en la vida cotidiana y escolar. Con el apoyo de entrevistas, trabajo de campo e investigación de campo. A fin de ofrecer una formación sólida en investigación educativa.</p> <p>3.-Profundizar en los elementos teórico-metodológicos requeridos para que el estudiante realice una investigación en el ámbito de la orientación que lo lleve a la titulación. De acuerdo a las diferentes opciones que le presenta el reglamento de la Institución.</p>	<p>2. El diseño y ejecución de estrategias dirigidas a mejorar la dinámica escolar del alumno.</p> <p>3. Aplicación, calificación e interpretación de instrumentos psicométricos y de la entrevista con fines de apoyar a los estudiantes, en la detección de problemas familiares y /o escolares. 4. La detección de problemáticas escolares y diseño de estrategias de intervención desde la perspectiva del tutor u orientador.</p> <p>5. El diseño y aplicación de programas de educación familiar, sexual y desarrollo integral del adolescente.</p> <p>6. El diseño y desarrollo de proyectos de prevención en el ámbito de la educación sexual, los riesgos de la adolescencia y algunos conflictos sociales.</p> <p>7. La elaboración de campañas, proyectos y recursos dirigidos a padres de familia, docentes, alumnos, para abatir la discriminación de sujetos pertenecientes a tribus urbanas, o a otros grupos diferentes.</p> <p>8. Analizar características de la adolescencia, la educación sexual, las tribus urbanas, los riesgos que conlleva la adolescencia y juventud.</p> <p>De la familia y su relación con los hijos y su repercusión en la educación formal e informal.</p>
<p>Opción de Campo: Dimensiones, contextos, y prácticas pedagógicas en el quehacer docente</p>	<p>Perfil profesional</p>
<p>Propósito:</p> <p>Reflexionar acerca de la práctica docente en diversos contextos sociales y modalidades, para comprender a profundidad la intervención pedagógica y la enseñanza como elementos propios del perfil profesional del pedagogo.</p>	<p>Esta opción de campo fue creada con el fin de contribuir a una sólida formación de pedagogos por lo que, al término de sus estudios, se espera que el estudiante: Con respecto a los conocimientos: Conozca y comprenda el proceso que conlleva el diseño de propuestas educativas. Adquiera saberes académicos sobre el quehacer didáctico en diversas</p>

<p>Propósitos particulares:</p> <p>1.-Desarrollar las habilidades de análisis y de reflexión sobre la práctica docente con el fin de innovar y proponer soluciones que impacten positivamente en la realidad educativa.</p> <p>2.-Fortalecer distintas estrategias y herramientas metodológicas dirigidas a generar problematizaciones en el campo de la docencia, reconociendo su multidimensionalidad, contando con los insumos necesarios para configurar un proyecto de investigación con fines de titulación.</p> <p>3.-Adquirir las estrategias necesarias para diseñar propuestas de formación dirigidas a fortalecer el perfil de los docentes.</p>	<p>modalidades y con distintos recursos digitales que apoyan la práctica profesional de la docencia y la Pedagogía. Reflexione teórica y metodológicamente sobre el estado de conocimiento de la investigación educativa en el campo de la docencia. Cuento con la fundamentación teórica y metodológica al realizar una colaboración dialógica con docentes en servicio para la elaboración de propuestas pedagógicas. Domine nociones teórico-metodológicas sobre la evaluación educativa y sus tipologías. Comprenda las bases conceptuales y prácticas para el diseño de propuestas de enseñanza-aprendizaje basadas en ambientes virtuales de aprendizaje.</p> <p>Conozca diversos enfoques educativos y estrategias didácticas, que promueven el aprendizaje a profundidad (por oposición al aprendizaje superficial) a través de una mayor actividad protagónica del educando en el proceso educativo. Con relación a las habilidades: Elabore propuestas educativas a partir de un diagnóstico. Analice y diseñe materiales y recursos didácticos digitales para el apoyo del quehacer docente y pedagógico en contextos diversos. Desarrolle diversas operaciones epistémicas para elaborar proyectos de investigación. Defina pautas de observación para reflexionar en torno a la práctica docente en servicio y analizarla. Diseñe metodologías, métodos y técnicas de evaluación de programas y materiales educativos y evaluación de los aprendizajes.</p>
<p>Opción de Campo: La orientación Psicosocialpedagógica y su intervención en diferentes contextos (hospitalario, educativo, Etc.)</p>	<p>Perfil profesional</p>
<p>Propósito:</p> <p>Los alumnos adquirirán habilidades teóricas y experiencias en diversas instituciones; asimismo, dichos conocimientos y experiencias servirán para analizarlas y plasmarlas en su trabajo recepcional.</p>	<p>A los egresados del campo <La Orientación Psicosocialpedagógica y su intervención en diferentes contextos (hospitalario, educativo, etc.)> se les proporcionarán las habilidades requeridas para apoyar los procesos educativos (formales y no</p>

Todas estas habilidades requeridas para poder ejercer una práctica profesional que estará directamente vinculada con la atención educativa, la asistencia social, la promoción familiar, el aprendizaje para el cuidado de la comunidad y el desarrollo del potencial humano de los individuos y los grupos, lo que requiere que los egresados sean competentes, capaces, responsables y comprometidos en su praxis tanto individual como interdisciplinaria. Los lineamientos ético-normativos del ejercicio profesional del pedagogo son más exigentes relativos a la intervención, ya que dichos lineamientos determinan las pautas para llevar a cabo la actividad profesional, transformándola en un proceso proactivo de asistencia a los individuos, suministrando estrategias que les permitan enfrentar situaciones adversas en su cotidianidad, pudiendo integrarse adecuadamente al contexto social haciendo uso de sus recursos personales y contextuales.

Propósitos particulares:

- 1 -Diseñar programas de intervención y docencia en el quehacer educativo.
- 2.-Desarrollar habilidades profesionales (servicio social) que apoyen al egresado para lograr una intervención exitosa en los diversos contextos, para la resolución de problemas pedagógicos, didácticos, comunitarios, etc., que tengan que enfrentar durante su vida educativa y laboral.
- 3.-Diseñar y fundamentar éticamente propuestas de intervención dirigidas para la difusión de la Pedagogía hospitalaria y la aplicación de las pruebas que les permitan identificar la detección e intervención en el desarrollo y aprendizaje de los niños de cuatro a once años.
- 4.-Proponer estrategias de detección e intervención que sean requeridas en los diferentes niveles educativos, dirigidas a los alumnos de acuerdo con

formales), esto es, la práctica profesional para vincularla directamente con: la atención educativa; el apoyo social; el desarrollo de las familias; el aprendizaje para implementar el cuidado de la comunidad; la identificación de problemas de desarrollo, de aprendizaje y conductuales y la mejora del potencial humano de las personas y los grupos laborales, comunitarios, etc. Lo que requiere que los egresados sean competentes, capaces, responsables y comprometidos en su praxis tanto individual como interdisciplinaria, a partir de esas competencias los futuros pedagogos construirán una visión general de su labor como orientadores. Los egresados de esta Opción de campo podrán contar con elementos que les permitan incorporarse en equipos de diseño de propuestas de programas de intervención; asimismo, podrán participar en actividades de planeación y diseño de propuestas educativas, así como en el diseño de materiales relacionados con los procesos de formación e intervención

<p>la identificación de una problemática educativa o personal, con el fin de preservar la salud integral.</p> <p>5.-Diseñar y redactar proyectos de investigación que resulten pertinentes al tema trabajado. Elaborar un protocolo de investigación que deberá contemplar los siguientes elementos requeridos: planteamiento del problema; marco teórico; la argumentación con datos estadísticos, si se poseen; el trabajo de campo (en su caso); las conclusiones y la bibliografía pertinentes, para que pueda convertirse en su trabajo recepcional.</p>	
<p>Opción de Campo: Educación matemática</p>	<p>Perfil profesional</p>
<p>En esta opción del Campo de Docencia se ofrece a los estudiantes una formación en educación matemática vinculada al trabajo académico que han desarrollado durante los seis semestres anteriores. Se profundiza en los contenidos que han estudiado, orientándolos hacia el ámbito de la educación matemática. Con los cursos y seminarios de esta opción de Campo se busca, primordialmente en que los alumnos aborden problemas a partir de los cuales se elige el tipo de investigación o tareas que se van a realizar; se determinan las herramientas metodológicas para resolverlos, y se discuten los procedimientos que emplearán. Se propicia retomar lo estudiado en los cursos de los seis primeros semestres para que propongan sus propias estrategias de resolución y planteen nuevos problemas educativos. Se organizan mesas de discusión en torno a textos especializados, así como de aquellos elaborados por los propios estudiantes, quienes abordarán problemas de la educación matemática en el SENM mediante réplicas de investigación, trabajo directo con profesores en servicio, alumnos de educación básica, etcétera. Uso de fuentes bibliográficas, hemerográficas y electrónicas actualizadas.</p>	<p>Al concluir los cursos y seminarios de la opción de Educación Matemática del Campo de Docencia, los egresados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tendrán conocimientos teóricos y metodológicos de la educación matemática, así como de las diferentes corrientes en esta disciplina. - Contarán con las herramientas para participar en la investigación de problemas de aprendizaje y enseñanza de las matemáticas en la educación básica. - Podrán desarrollar propuestas didácticas para el tratamiento de temas de matemáticas, así como elaborar y emplear materiales curriculares de las matemáticas escolares. - Habrán desarrollado conocimientos para diseñar y elaborar propuestas didácticas usando recursos de la tecnología educativa. - Se habrán formado para asesorar y orientar a maestros en el uso y la interpretación de planes y programas de estudio de las matemáticas escolares. <p>Así, los egresados podrán dedicarse a las labores de docencia principalmente de la educación básica (preescolar, primaria y secundaria). Asimismo, podrán realizar actividades vinculadas con la</p>

<p>En los cursos y seminarios se empleará la tecnología, internet, software educativo, videos, material didáctico, pizarrón electrónico, etcétera. Se promueve el trabajo individual, en equipo y grupal. El enfoque es fundamentalmente dinámico: se busca que los alumnos participen de manera constante en el desarrollo y tratamiento de los temas.</p> <p>Propósitos particulares:</p> <p>Que los alumnos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.-Estudien los procesos de enseñanza y aprendizaje de las matemáticas escolares. 2.-Analicen planes y programas de estudio, así como materiales curriculares de las matemáticas escolares del tipo básico de educación del SENM. 3.-Diseñen y elaboren propuestas de investigación e intervención en educación matemática. 4.-Elaboren materiales curriculares de educación matemática. 5.-Diseñen estrategias de formación y actualización de profesores de matemáticas. 6.-Diseñen y elaboren propuestas didácticas de educación matemática con la posibilidad de que en éstas se incluya el uso de tecnología educativa. 7.-Analicen dificultades que enfrentan los maestros para la enseñanza de contenidos matemáticos. 8.-Analicen problemas para el aprendizaje de diversos contenidos de las matemáticas escolares. 9.-Conozcan diferentes corrientes de la disciplina de educación matemática a nivel internacional. 10.-Realicen prácticas en los ámbitos de la docencia y de la investigación en educación matemática. 	<p>educación matemática: diseñar, elaborar y evaluar programas de estudio de matemáticas y de material didáctico; colaborar en trabajos de investigación; asesorar a profesores de matemáticas; participar como intermediarios entre maestros e investigadores, y realizar estudios de posgrado.</p>
--	--

<p>11.-Identifiquen problemas sobre el aprendizaje de las matemáticas que les permitan plantear temas para su trabajo recepcional. Como parte de las prácticas de los estudiantes de esta opción, se diseñan actividades para llevar a cabo estudios piloto con alumnos de los niveles de la educación básica. Este diseño parte de análisis de la estructura de contenidos y enfoques de los planes y programas de estudio de matemáticas, de libros de texto y otros materiales educativos. Estos análisis los deben llevar a cabo los estudiantes para identificar, por ejemplo, explicaciones sobre la naturaleza de las matemáticas como producto y como proceso.</p>	
<p>Opción de Campo: Enseñanza de las ciencias sociales y formación ciudadana</p>	<p>Perfil profesional</p>
<p>Con relación a los propósitos generales de esta opción, las líneas de trabajo se concentran en cuatro:</p> <p>a) Ámbitos de formación académica:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollo de las habilidades de investigación educativa con especialización en el campo de enseñanza de las ciencias sociales. Conocimiento y aplicación de metodologías cualitativas y cuantitativas que permitan indagar sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje de las ciencias sociales desde diferentes perspectivas teóricas y de investigación. 2. Investigación en enseñanza de las ciencias sociales en educación formal, informal y no formal. Desarrollo de temáticas relacionadas con el tiempo histórico, el espacio geográfico y la formación de la ciudadanía en la escuela, museos, urbanización, cine y organizaciones comunitarias entre otros. 3. Producción y evaluación de materiales didácticos. Análisis curricular, evaluación de propuestas educativas, aplicación y diseño de estrategias didácticas diversas y plurales, análisis de planes de estudio. 	<p>Partimos de la siguiente idea: un pedagogo -como científico social- debe conocer los acontecimientos sociales e históricos contemporáneos, a fin de que en su ejercicio profesional desarrolle habilidades que le permitan construir análisis de los procesos de formación, para que sea capaz de ubicar desde una perspectiva amplia los múltiples factores que intervienen en los diversos problemas educativos del presente. Para ello, promovemos entre nuestros estudiantes que identifiquen diversos espacios de formación y educación fuera del aula e, incluso, de la propia universidad, que pueden enriquecer sus inquietudes académicas y aprendizajes. 5 Para ello se contemplan visitas a museos, archivos, filmotecas y otros espacios culturales y académicos</p>

<p>4. Historia de la enseñanza de las ciencias sociales en México. Estudio de la construcción histórica, cultural y políticas de diferentes asignaturas escolares, proyectos educativos y espacios de formación dentro y fuera de la escuela.</p> <p>b) Formas de enseñanza:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se trabajará con cursos, seminarios de especialización y seminarios de titulación. 2. Se promoverá la participación de los estudiantes en investigaciones en curso. 3. Se trabajará también con base en los intereses particulares de los Estudiantes. 	
<p>Opción de Campo: Atención educativa a la Diversidad socio-cultural</p>	<p>Perfil profesional</p>
<p>Propósito:</p> <p>Ofrecer a los estudiantes diferentes perspectivas teóricas para la reflexión pedagógica en la atención educativa a la diversidad y herramientas metodológicas-técnicas para la investigación de problemáticas educativas de diferentes grupos sociales desfavorecidos caracterizados por la diversidad social y cultural. Los Propósitos particulares:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.-Analizar las políticas y programas educativos orientados a grupos sociales específicos, cuyas características, necesidades y contextos educativos requieren estrategias de intervención específicas. 2.-Revisar críticamente las nociones de diversidad social y cultural, desde diversos campos del conocimiento de manera tal que se puedan identificar sus implicaciones en la práctica educativa. 3.-Brindar referentes conceptuales en torno a los diferentes modelos pedagógicos en los que la noción de diferencia y diversidad son los ejes de reflexión fundamental. 	<p>Adquiere los conocimientos sobre una educación abierta hacia la diversidad. Conoce los enfoques y modelos pedagógicos para el abordaje de la diversidad en procesos escolarizados y no escolarizados. Valora la diversidad como un recurso que enriquece los procesos de enseñanza-aprendizaje. Desarrolla las habilidades necesarias para llevar a cabo investigaciones en el ámbito de la atención educativa a la diversidad.</p>

<p>4.-Recuperar los aportes de la didáctica que proponen a la diversidad y la diferencia como un recurso educativo que enriquece los procesos de enseñanza–aprendizaje contrariamente a una educación homogeneizadora que la aborda como problemática.</p> <p>5.-Brindar herramientas metodológicas que permitan a los estudiantes de Pedagogía llevar a cabo investigaciones sobre problemáticas educativas en contexto de diversidad.</p>	
---	--

Oferta de opciones de campo de la licenciatura en Pedagogía, (ciclo escolar 2021-II, 2022-I)

Por último, en la siguiente tabla se muestran los aspectos comunes de los planes de estudios de las cuatro licenciaturas antes mencionadas.

Tabla 10
Semejanzas y diferencias de las cuatro licenciaturas

	FFyL	FES Acatlán	FES Aragón	UPN Ajusco
Instancia responsable	Colegio de Pedagogía	Facultad de Estudios Superiores Acatlán	Artes y Humanidades	Área Académica 5: Teoría Pedagógica y Formación Docente
Total de créditos	330	315	316	332
Créditos por semestre	Primer semestre:46 Segundo semestre:46 Tercer semestre:46 Cuarto semestre:44 Quinto semestre:38 Sexto semestre:38 Séptimo semestre:36 Octavo semestre:36	Primer semestre:42 Segundo semestre:48 Tercer semestre:44 Cuarto semestre:47 Quinto semestre:38 Sexto semestre:33 Séptimo semestre:33 Octavo semestre:30	Primer semestre:40 Segundo semestre:40 Tercer semestre:42 Cuarto semestre:39 Quinto semestre:43 Sexto semestre:38 Séptimo semestre:37 Octavo semestre:37	Primer semestre:40 Segundo semestre:42 Tercer semestre:40 Cuarto semestre:42 Quinto semestre:42 Sexto semestre:42 Séptimo semestre:42 Octavo semestre:42
Asignaturas obligatorias	Investigación Pedagógica 1 Historia de la Educación y la Pedagogía 1 Filosofía de la Educación 1 Teoría Pedagógica 1 Psicología y Educación 1 Sociología y Educación 1 Investigación Pedagógica 2	Fundamentos de la Pedagogía Desarrollo Humano y Profesional Historia de la Educación Paradigmas Psicológicos y Educación Investigación Documental Pensamiento Político y Económico para el Análisis de la Educación	Teoría Pedagógica I Didáctica General I Antropología Pedagógica Teorías Sociológicas y Educación Teorías Psicológicas y Educación Investigación Pedagógica Teoría Pedagógica II	El Estado mexicano y los proyectos educativos (1857-1920) Filosofía de la educación Introducción a la psicología Introducción a la Pedagogía Ciencia y Sociedad Institucionalización, Desarrollo Económico y Educación (1920-1968)

Historia de la Educación y la Pedagogía 2	Pensamiento Pedagógico	Didáctica General II	Historia de la Educación en México
Filosofía de la Educación 2	Fundamentos de la Didáctica	Historia General de la Educación	Desarrollo Aprendizaje y Educación
Teoría Pedagógica 2	Fundamentos de Epistemología	Cultura, Ideología y Educación	Teoría Pedagógica; Génesis y Desarrollo
Psicología y Educación 2	Psicología de la Infancia	Desarrollo, Socialización y Grupos	Introducción a la Investigación Educativa
Sociología y Educación 2	Metodología de las Ciencias Sociales y Humanas	Epistemología y Pedagogía	Crisis y Educación en el México Actual (1968-1990)
Investigación Pedagógica 3	Sociología de la Educación	Formación y Práctica Pedagógica	Aspectos Sociales de la Educación
Historia de la Educación y la Pedagogía 3		Planeación y Organización Educativa	Psicología Social: Grupos y Aprendizajes
Legislación y Política Educativas	Pensamiento Pedagógico Contemporáneo	Historia de la Educación en México	Teoría Pedagógica Contemporánea
Didáctica 1	Proceso Didáctico	Enfoques Socioeducativos en América Latina	Estadística descriptiva en Educación
Psicología y Educación 3	Historia de la Educación en México	Teorías del Aprendizaje	Cuarto semestre
Economía y Educación	Psicología de la Adolescencia	Teoría Curricular	Planeación y Evaluación Educativa
Investigación Pedagógica 4	Estadística Aplicada a la Educación	Diseño de Recursos Didácticos	Educación y Sociedad en América Latina
Historia de la Educación y la Pedagogía 4		Filosofía de la Educación	Comunicación y Procesos Educativos
Sistema Educativo Nacional	Educación en América Latina	Economía y Política Educativa en México	Didáctica General
Didáctica 2	Educación Permanente	Problemas del Aprendizaje	Seminario de Técnicas y Estadísticas Aplicadas a la Investigación Educativa.
Orientación Educativa	Comunicación Educativa	Evaluación Curricular	Quinto semestre
Comunicación y Educación	Evaluación Educativa	Ética y Práctica Profesional del Pedagogo	Organización y Gestión de Instituciones Educativas
Investigación Pedagógica 5	Psicología Social y Educación	Economía y Política Educativa en México	Bases de la Orientación Educativa
Educación No Formal 1	Psicología del Adulto	Orientación Educativa	Comunicación, Cultura y Educación
Organismos y Sistemas Internacionales de Educación	Política Educativa de México I	Enfoques Metodológicos Cuantitativos	Teoría Curricular
Diseño y Evaluación de Planes y Programas de Estudio	Nuevas Tecnologías Educativas	Taller de Apoyo a la Titulación I	Investigación Educativa 1
Organización y Administración Educativas	Grupos en Educación	Taller de Diseño Curricular	Epistemología y Pedagogía
Investigación Pedagógica 6	Psicología Educativa	Taller de Formación y Práctica Docente	La Orientación Educativa: Sus Prácticas
Educación No Formal 2	Metodología de la Investigación Educativa	Enfoques Metodológicos Cualitativos	Programación y evaluación Didácticas
Tecnologías en la Educación	Política Educativa en México II	Taller de Apoyo a la Titulación II	Desarrollo y Evaluación Curricular
Planeación y Evaluación Educativas	Administración y Gestión Educativa	Taller de Elaboración y Evaluación de Programas Educativos	Investigación Educativa II
Obligatoria de Elección	Fundamentos para la Intervención Pedagógica Profesional	Taller de Capacitación Laboral	Seminario taller de concentración I
Identidad y Vinculación Profesional 1	Filosofía de la Educación	Taller de Investigación Pedagógica y Educativa	Curso Seminario Optativo 7-I
Identidad y Vinculación Profesional 2	Investigación Educativa I	Taller de Apoyo a la Titulación III Optativa	
	Fundamentos y Perspectivas Curriculares		
	Intervención Pedagógica Profesional I		
	Investigación Educativa II		

		Diseño y Evaluación Curricular	Taller de Evaluación de los Aprendizajes	Curso o Seminario Optativo 7-II
		Intervención Pedagógica Profesional II	Taller de Didáctica e Innovaciones Tecnológicas	Curso a Seminario Optativo 7-III
			Taller de Apoyo a la Titulación	Seminario de tesis I
				Seminario taller de concentración II
				Curso Optativo 8-I Seminario
				Curso Optativo 8-II Seminario
				Curso Optativo 8-III Seminario
				Seminario de tesis II
Asignaturas optativas	Problemas Contemporáneos de la Educación 1	Estudio de Caso	Taller de Evaluación de los Aprendizajes	
	Educación e Interculturalidad 1	Técnicas de Investigación Cualitativa	Taller de Didáctica e Innovaciones Tecnológicas	
	Problemas Contemporáneos de la Educación 2	Técnicas de Investigación Cuantitativa	Taller de Apoyo a la Titulación	
	Educación e Interculturalidad 2	Técnicas para el Análisis Estadístico	Taller de Aprendizaje, Pensamiento y Creatividad	
	Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 1 (Enfoques, Teorías y Modelos)	Análisis del Discurso Educativo	Laboratorio de Educación Sexual	Curso Optativo 7-I Seminario
	Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 2 (Enfoques, Teorías y Modelos)	Diseño y Elaboración de Recursos Didácticos	Seminario de Psicoanálisis y Educación	Curso o Seminario Optativo 7-II
	Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 3 (Filósofos y Pensadores de la Educación y la Pedagogía)	Educación para la Comunicación	Seminario de Historia de la Pedagogía en América Latina	Curso a Seminario Optativo 7-III
	Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 4 (Filósofos y Pensadores de la Educación y la Pedagogía)	Elaboración de Guiones Educativos	Seminario de Axiología y Teleología Educativa	Seminario de tesis I
	Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 5 (Hechos, Procesos, Movimientos y Reformas Educativos y Pedagógicos)	Área Histórico Filosófica	Seminario de Temas Selectos de la Educación	Octavo semestre
	Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 6 (Hechos, Procesos, Movimientos y Reformas Educativos y Pedagógicos)	Antropología Pedagógica	Hermenéutica Pedagógica	Seminario taller de concentración II
		Filosofía de la Educación en México	Taller de Estudios Estadísticos en Educación	Curso Optativo 8-I Seminario
		Hermenéutica Pedagógica	Taller de Informática Pedagógica	Curso o Seminario Optativo 8-II
		Historia de la Educación en América Latina	Seminario de Género y Educación	Curso a Seminario Optativo 8-III
		Temas Selectos de Historia de la Educación	Seminario de Derechos Humanos y Educación	
		Elementos de Evaluación Psicopedagógica	Cultura y Pedagogía	
		Estrategias de Intervención Grupal	Taller de Administración Aplicada a la Educación	
		Modelos Constructivistas	Taller de Comunicación Educativa	
		Orientación para la Educación Sexual	Taller de Diseño de Estrategias del Aprendizaje	
		Propuestas Psicopedagógicas Alternativas		
		Psicoanálisis en el Campo de la Investigación Educativa		
		Economía de la Educación		
		Educación Multicultural		

	<p>Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 7 (Instituciones Educativas y Pedagógicas)</p> <p>Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 8 (Instituciones Educativas y Pedagógicas)</p> <p>Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 9 (Metáforas y Utopías)</p> <p>Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 10 (Metáforas y Utopías)</p> <p>Seminario de Economía y Herramientas)</p>	<p>Educación Popular y Comunitaria</p> <p>Perspectiva de Género en Educación</p> <p>Política Educativa y Calidad de la Educación</p> <p>Estudio Monográfico Clásicos de la Pedagogía</p> <p>Estudio Monográfico Clásicos de la Pedagogía Mexicana</p> <p>Innovaciones en Educación</p> <p>Modelos de Docencia</p> <p>Orientación Educativa</p> <p>Pedagogía Comparada</p> <p>Pedagogía Contemporánea</p> <p>Pedagogía de los Valores</p> <p>Pedagogía Institucional</p> <p>Planeación Educativa en Espacios Institucionales</p> <p>Proyecto de Titulación</p>	<p>Taller de Orientación Educativa</p> <p>Laboratorio de Educación Especial</p> <p>Taller de Educación para Grupos Urbano Marginados</p> <p>Taller de Historiografía de la Educación</p> <p>Seminario de Antropología Hermenéutica</p> <p>Seminario de Filosofía y Práctica Educativa</p> <p>Taller de Investigación Etnográfica en Educación</p> <p>Taller de Investigación en el Aula</p> <p>Taller de Análisis del Discurso Educativo</p> <p>Seminario de Educación Abierta y a Distancia</p> <p>Seminario de Educación Indígena</p> <p>Taller de Educación de Adultos</p>	
Campos o prespecialidades	<p>Planeación.</p> <p>Orientación y evaluación.</p> <p>Capacitación y actualización para profesores.</p> <p>Asesoría para la enseñanza.</p> <p>Orientación y planificación educativa del gobierno o de la iniciativa privada.</p> <p>Administración escolar y laboral.</p> <p>Investigación educativa y pedagógica.</p> <p>Seminario de desarrollo en un área de conocimiento.</p> <p>Comunicación educativa.</p> <p>Extensión educativa y cultural.</p>	<p>Docencia</p> <p>Capacitación</p> <p>Educación inclusiva</p> <p>Gestión educativa</p> <p>Orientación educativa</p> <p>Pedagogía Social</p>	<p>Planeación y evaluación educativa</p> <p>Formación y práctica docente</p> <p>Educación indígena</p> <p>Educación para grupos urbano-marginados</p> <p>Educación abierta y a distancia</p> <p>Educación de adultos</p> <p>Educación especial</p> <p>Comunicación educativa</p> <p>Extensión educativa y cultural</p> <p>Orientación educativa, vocacional o profesional</p> <p>Investigación educativa y pedagógica</p> <p>Administración escolar y laboral</p> <p>Capacitación para el trabajo</p>	<p>Curriculum</p> <p>Orientación educativa</p> <p>Proyectos educativos</p> <p>Docencia</p> <p>Comunicación educativa</p>
Áreas o líneas	<p>Teoría filosófica</p> <p>Filosofía e historia</p> <p>Interdisciplinaria</p> <p>Investigación e integración e intervención</p>	<p>Pedagógica</p> <p>Filosófica</p> <p>Psicopedagógica</p> <p>De investigación pedagógica</p>	<p>Pedagógica didáctica</p> <p>Psicopedagógica</p> <p>Histórico filosófica</p> <p>Investigación pedagógica</p>	<p>Investigación</p> <p>Filosófica-pedagógica</p> <p>Socio-histórica</p> <p>Socio-educativa</p>

		Sociopedagógica Histórico filosófica	Sociopedagógica Formación integral para la titulación	
Asignaturas por semestre	Primer semestre Investigación Pedagógica 1 Historia de la Educación y la Pedagogía 1 Filosofía de la Educación 1 Teoría Pedagógica 1 Psicología y Educación 1 Sociología y Educación 1	Primer semestre Fundamentos de la Pedagogía Desarrollo Humano y Profesional Historia de la Educación Paradigmas Psicológicos y Educación Investigación Documental Pensamiento Político y Económico para el Análisis de la Educación	Primer semestre Teoría Pedagógica I Didáctica General I Antropología Pedagógica Teorías Sociológicas y Educación Teorías Psicológicas y Educación Investigación Pedagógica	Primer semestre El Estado mexicano y los proyectos educativos (1857-1920) Filosofía de la educación Introducción a la psicología Introducción a la Pedagogía Ciencia y Sociedad
	Segundo semestre Investigación Pedagógica 2 Historia de la Educación y la Pedagogía 2 Filosofía de la Educación 2 Teoría Pedagógica 2 Psicología y Educación 2 Sociología y Educación 2	Segundo semestre Pensamiento Pedagógico Fundamentos de la Didáctica Fundamentos de Epistemología Psicología de la Infancia Metodología de las Ciencias Sociales y Humanas Sociología de la Educación	Segundo semestre Teoría Pedagógica II Didáctica General II Historia General de la Educación Cultura, Ideología y Educación Desarrollo, Socialización y Grupos Epistemología y Pedagogía	Segundo semestre Institucionalización, Desarrollo Económico y Educación (1920-1968) Historia de la Educación en México Desarrollo Aprendizaje y Educación Teoría Pedagógica; Génesis y Desarrollo Introducción a la Investigación Educativa
	Tercer semestre Investigación Pedagógica 3 Historia de la Educación y la Pedagogía 3 Legislación y Política Educativas Didáctica 1 Psicología y Educación 3 Economía y Educación	Tercer semestre Pensamiento Pedagógico Contemporáneo Proceso Didáctico Historia de la Educación en México Psicología de la Adolescencia Estadística Aplicada a la Educación	Tercer semestre Formación y Práctica Pedagógica Planeación y Organización Educativa Historia de la Educación en México Enfoques Socioeducativos en América Latina Teorías del Aprendizaje	Tercer semestre Crisis y Educación en el México Actual (1968-1990) Aspectos Sociales de la Educación Psicología Social: Grupos y Aprendizajes Teoría Pedagógica Contemporánea Estadística descriptiva en Educación
	Cuarto semestre Investigación Pedagógica 4 Historia de la Educación y la Pedagogía 4 Sistema Educativo Nacional Didáctica 2 Orientación Educativa Comunicación y Educación	Cuarto semestre Educación en América Latina Educación Permanente Comunicación Educativa Evaluación Educativa Psicología Social y Educación Psicología del Adulto Política Educativa de México I	Cuarto semestre Teoría Curricular Diseño de Recursos Didácticos Filosofía de la Educación Economía y Política Educativa en México Problemas del Aprendizaje	Cuarto semestre Planeación y Evaluación Educativa Educación y Sociedad en América Latina Comunicación y Procesos Educativos Didáctica General Seminario de Técnicas y Estadísticas Aplicadas a la Investigación Educativa.
	Quinto Semestre Investigación Pedagógica 5 Educación No Formal 1 Organismos y Sistemas Internacionales de Educación		Quinto semestre Evaluación Curricular	

<p>Diseño y Evaluación de Planes y Programas de Estudio</p> <p>Organización y Administración Educativas</p> <p>Sexto Semestre</p> <p>Investigación Pedagógica 6</p> <p>Educación No Formal 2</p> <p>Tecnologías en la Educación</p> <p>Planeación y Evaluación Educativas</p> <p>Obligatoria de Elección</p> <p>Séptimo semestre</p> <p>Identidad y Vinculación Profesional 1</p> <p>Octavo semestre</p> <p>Identidad y Vinculación Profesional 2</p>	<p>Quinto semestre</p> <p>Nuevas Tecnologías Educativas</p> <p>Grupos en Educación</p> <p>Psicología Educativa</p> <p>Metodología de la Investigación Educativa</p> <p>Política Educativa en México</p> <p>Sexto semestre</p> <p>Administración y Gestión Educativa</p> <p>Fundamentos para la Intervención Pedagógica Profesional</p> <p>Filosofía de la Educación</p> <p>Investigación Educativa I</p> <p>Séptimo semestre</p> <p>Fundamentos y Perspectivas Curriculares</p> <p>Intervención Pedagógica Profesional I</p> <p>Investigación Educativa II</p> <p>Octavo semestre</p> <p>Diseño y Evaluación Curricular</p> <p>Intervención Pedagógica Profesional II</p>	<p>Ética y Práctica del Pedagogo</p> <p>Economía y Política Educativa en México</p> <p>Orientación Educativa</p> <p>Enfoques Metodológicos Cuantitativos</p> <p>Taller de Apoyo a la Titulación I</p> <p>Sexto semestre</p> <p>Taller de Diseño Curricular</p> <p>Taller de Formación y Práctica Docente</p> <p>Enfoques Metodológicos Cualitativos</p> <p>Taller de Apoyo a la Titulación II</p> <p>Séptimo semestre</p> <p>Taller de Elaboración y Evaluación de Programas Educativos</p> <p>Taller de Capacitación Laboral</p> <p>Taller de Investigación Pedagógica y Educativa</p> <p>Taller de Apoyo a la Titulación III</p> <p>Octavo semestre</p> <p>Taller de Evaluación de los Aprendizajes</p> <p>Taller de Didáctica e Innovaciones Tecnológicas</p> <p>Taller de Apoyo a la Titulación</p>	<p>Quinto semestre</p> <p>Organización y Gestión de Instituciones Educativas</p> <p>Bases de la Orientación Educativa</p> <p>Comunicación, Cultura y Educación</p> <p>Teoría Curricular</p> <p>Investigación Educativa 1</p> <p>Sexto semestre</p> <p>Epistemología y Pedagogía</p> <p>La Orientación Educativa: Sus Prácticas</p> <p>Programación y evaluación Didácticas</p> <p>Desarrollo y Evaluación Curricular</p> <p>Investigación Educativa II</p> <p>Séptimo semestre</p> <p>Seminario taller de concentración I</p> <p>Curso Seminario Optativo 7-I</p> <p>Curso o Seminario Optativo 7-II</p> <p>Curso a Seminario Optativo 7-III</p> <p>Seminario de tesis I</p> <p>Octavo semestre</p> <p>Seminario taller de concentración II</p> <p>Curso Seminario Optativo 8-I</p> <p>Curso o Seminario Optativo 8-II</p> <p>Curso a Seminario Optativo 8-III</p> <p>Seminario de tesis II</p>
--	---	--	---

Dirección General de Orientación y Atención Educativa. (2021) *Pedagogía. Plan de estudios (Sistema escolarizado)*. UNAM. <http://oferta.unam.mx/planestudios/pedagogia-cu-plan-de-estudios13.pdf>

Dirección General de Orientación y Atención Educativa. (2021) *Pedagogía. Plan de estudios (Sistema escolarizado)*. UNAM. <https://www.acatlan.unam.mx/index.php?id=32>

Dirección General de Orientación y Atención Educativa. (2021) *Pedagogía. Plan de estudios (Sistema escolarizado)*. UNAM. <http://oferta.unam.mx/planestudios/pedagogia-aragon-plan-de-estudios13.pdf>

Licenciatura en Pedagogía. (1999). *Plan de estudios de la licenciatura en Pedagogía (1990)*, Ciudad de México: Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Ajusco

CAPÍTULO IV LA OFERTA Y DEMANDA DE TRABAJO

Con la revisión de los planes de estudio de las cuatro licenciaturas en Pedagogía y teniendo en cuenta el perfil de egreso de cada uno de estas instituciones, este capítulo presenta cómo es el mercado laboral de los profesionales de la educación y qué relación tiene con su formación profesional.

4.1 El mercado de trabajo para los profesionales en Pedagogía

En la tabla del anexo, se recuperaron y sistematizaron diferentes ofertas de empleo. Estas ofertas de trabajo fueron recuperadas de portales virtuales de empleo (páginas webs y redes sociales), como CompuTrabajo, que es una web de empleo con presencia en diferentes países de Latinoamérica (como Perú, Argentina, Uruguay, Guatemala, El Salvador y Ecuador, entre otros); esta web fue fundada en Edimburgo Escocia el año de 1999. Las principales funciones de CompuTrabajo son ayudar a las personas a encontrar un empleo y a crecer profesionalmente; así como también, ayuda a las empresas, a encontrar el personal que mejor se adapte a sus necesidades; también ofrece soluciones innovadoras para la gestión del talento y la digitalización del reclutamiento.

Otro portal virtual que consideré para esta sistematización es la red social Bumerán, la cual funciona como un espacio social para todas las personas interesadas en buscar trabajo por internet. Su objetivo es que las personas compartan información de sus experiencias laborales, ya que, por medio de la interacción, los postulantes pueden conocer las características (como salarios, normativas, y clima laboral) de una empresa en particular. Esta red social, fue creada en el año 2010.

Después tenemos a la OCCMundial, la bolsa de trabajo que fue creada en el año de 1998 y que ofrece a las personas una búsqueda de empleo de forma concreta y profesional.

Por último, la red social profesional de la que me apoyé para esta investigación es LinkedIn, cuya función es construir conexiones entre los profesionales que buscan un empleo y las empresas en calidad de reclutamiento. LinkedIn surgió en el año 2002.

Cabe destacar, que las gráficas que a continuación presento fueron realizadas con la información que se recuperó de las plataformas y redes sociales antes mencionadas durante el periodo de agosto de 2021 a septiembre de 2022.

La interpretación de los datos obtenidos se realizó por medio de un análisis global utilizando las siguientes categorías:

1. Oferta de perfil de puestos de trabajo
2. Empresa (lugar de trabajo)
3. Funciones-actividades
4. Requisitos
5. Experiencia,
6. Formación
7. Sueldo
8. Prestaciones
9. Competencias y habilidades

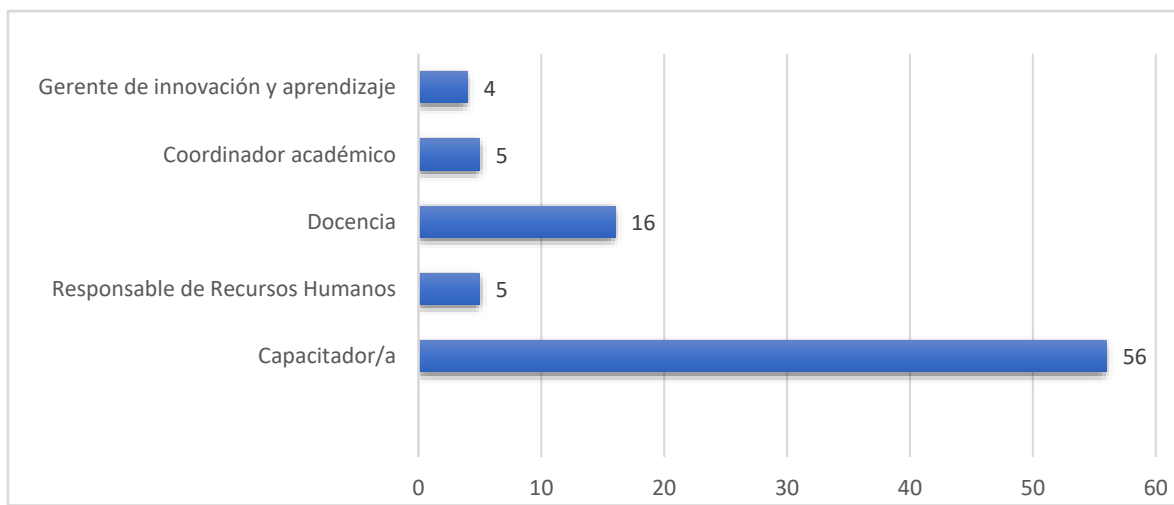
Para este análisis realicé 18 gráficas, una que pertenece a la categoría Perfil del puesto (gráfica 5); una para la categoría Empresa (gráfica 6); cuatro para la categoría Funciones-actividades (gráficas 7,8,9,10 y 11); cuatro para la categoría Requisitos (gráficas 12,13,14,15); una para la categoría Experiencia (gráfica 16); una para la categoría Formación (gráfica 17); una para la categoría Sueldo (gráfica 18); una para la categoría Prestaciones (gráfica 19); una para la jornada laboral (gráfica 20), y dos, para la categoría competencias y habilidades (gráficas 21 y 22). El objetivo de estos recursos gráficos, es mostrar el mundo laboral de los profesionales de la Pedagogía y la relación entre la propuesta de formación de cuatro licenciaturas en Pedagogía.

Así pues, la primera categoría se define de la siguiente forma: “El perfil del puesto permite identificar las aptitudes, cualidades y capacidades que, conforme a su

descripción, son fundamentales para la ocupación y desempeño del mismo”.
(Secretaría de Función Pública)

Por lo tanto, los puestos de trabajo recuperados son los que se muestran en la siguiente gráfica:

Gráfica 5
Oferta de perfil de puestos de trabajo



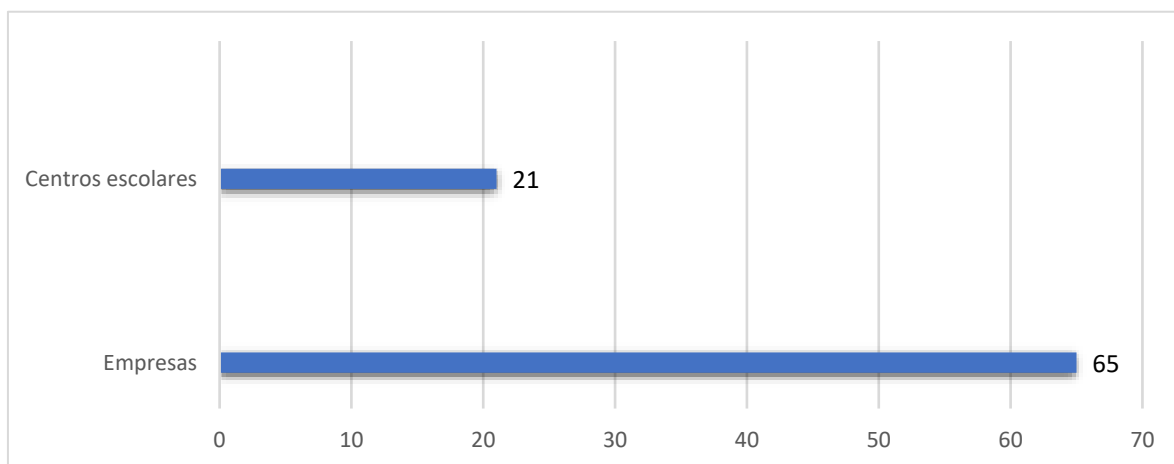
En la gráfica anterior, se observa que el puesto de trabajo más solicitado es el de capacitador/a, después el puesto de docente; luego se encuentra la vacante responsable de Recursos Humanos y coordinador académico y, por último, el puesto de innovación y aprendizaje.

Cabe señalar que, todas las ofertas de trabajo para docencia fueron de centros educativos privados, ninguno pertenecía al sector público; sin embargo, se tiene el conocimiento informal, que muestra que la mayoría de los profesionales de la Pedagogía de la Universidad Pedagógica Nacional unidad Ajusco, trabajan como docentes en el sector público.

La categoría de empresas, la cual hace referencia al lugar de trabajo donde se ofrecen los puestos de trabajo se observa de la siguiente forma:

Gráfica 6

Lugar de trabajo



Como se puede observar, el lugar de empleo más común para los profesionales de la Pedagogía es en empresas; ya que, 65 de los 86 empleos sistematizados en esta investigación, corresponden a puestos de trabajo en empresas. Algunas de ellas son: Grupo Financiero Imbursa, Banco Azteca, Extraser (tiendas de conveniencia), Hospitales Medica Sur, Librerías El Sótano, Palacio de Hierro, Islim Talco, Sala Uno, Kelly, Adecco, Farmacias del Ahorro, Farmacia San Pablo, Humaniq Middle And Top Management (empresas de selección de personal CDMX), Consulting Arroyave (empresa de consultoría en Capital Humano especializada en reclutamiento y selección de personal), Gas Metropolitano, Recuperadora MEXCON, Retail (cadenas de negocios), Grupo Carso, TEKNEI (empresa especializada en servicios integrales y soluciones innovadoras de tecnología), Hyundai (empresa de fabricación de automóviles), Nestle (empresa de alimentos y bebidas), Muitech (empresa enfocada en call center), IZZI (empresa de telecomunicaciones), Digital Family (empresa encargada en diseño de proyectos), Page Personnel (empresa encargada en reclutamiento), Jabil (empresa de servicios integrales de diseño, manufactura, cadena de suministro y gestión de productos), Redabor (empresa de reclutamiento), Logitel (empresa en servicio de telefonía), Inversa Instalaciones, Ferreterías Durango, Gayosso (servicio funerario), Grupo Caliente (empresa de apuesta deportiva), Del

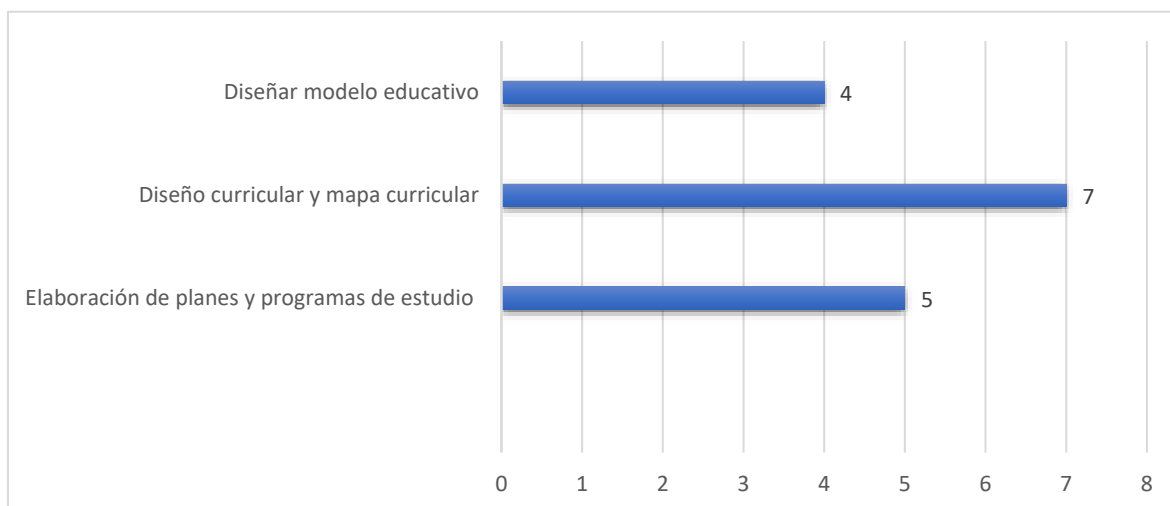
Fruto (empresa refresquera), Cryoinfra (empresa en fabricación y distribución de gases industriales, alimenticios, medicinales y servicios), Casa Diaz de máquinas de coser y ManpowerGroup México (empresa en servicios y soluciones innovadoras).

Por otro lado, los veintiún empleos restantes, corresponden a centros escolares como: el Centro de atención preescolar Pestalozzi, el Instituto Tecnológico Roosevelt, Instituto Universitario del centro, Colegio Cuauhtémoc, Colegio Semper Altius, Greenies School, Universidad del Valle de México, Universidad Holística, Universidad Tres Culturas, Universidad Mexicana, Universidad Intercontinental, Universidad Insurgentes y el Tecnológico de Monterrey.

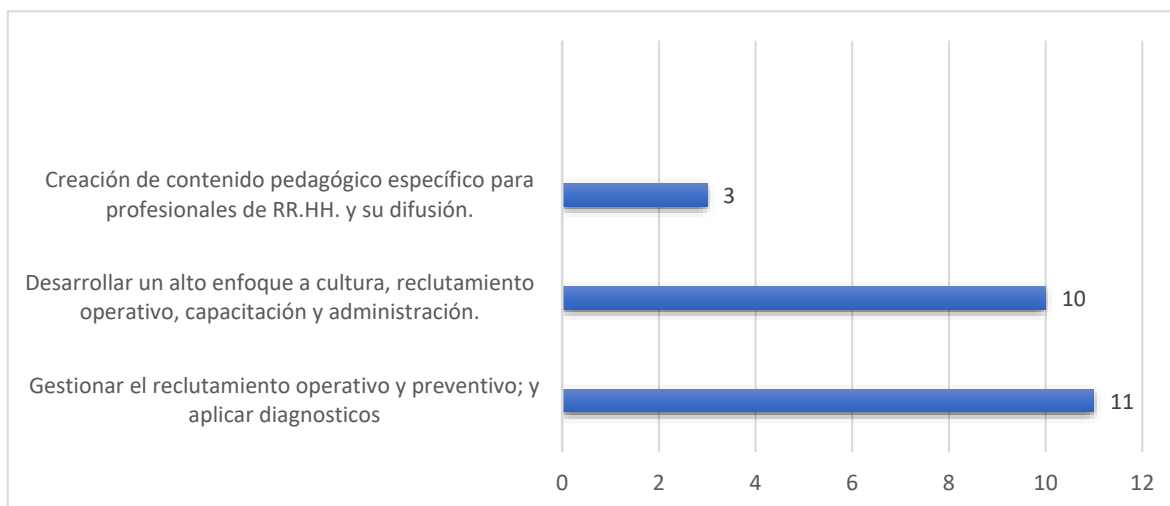
En relación con las categorías de funciones y actividades estas, fueron agrupadas de acuerdo a los campos de formación y trabajo profesional presentes en los planes de estudio de las cuatro licenciaturas en Pedagogía. Cabe señalar que no se recuperaron todos los campos, ya que, no se encontraron funciones y actividades propias de los mismos, como lo son el campo de educación para grupos urbano-marginados, el campo de educación abierta y a distancia, el campo de educación especial, el campo de extensión educativa y cultural, y el campo de educación inclusiva.

Los campos donde se pudieron agrupar las distintas funciones y actividades son los siguientes: Currículum, Orientación Educativa, Proyectos Educativos, Docencia, Comunicación Educativa y Capacitación. Los resultados, se presentan en las siguientes cuatro gráficas.

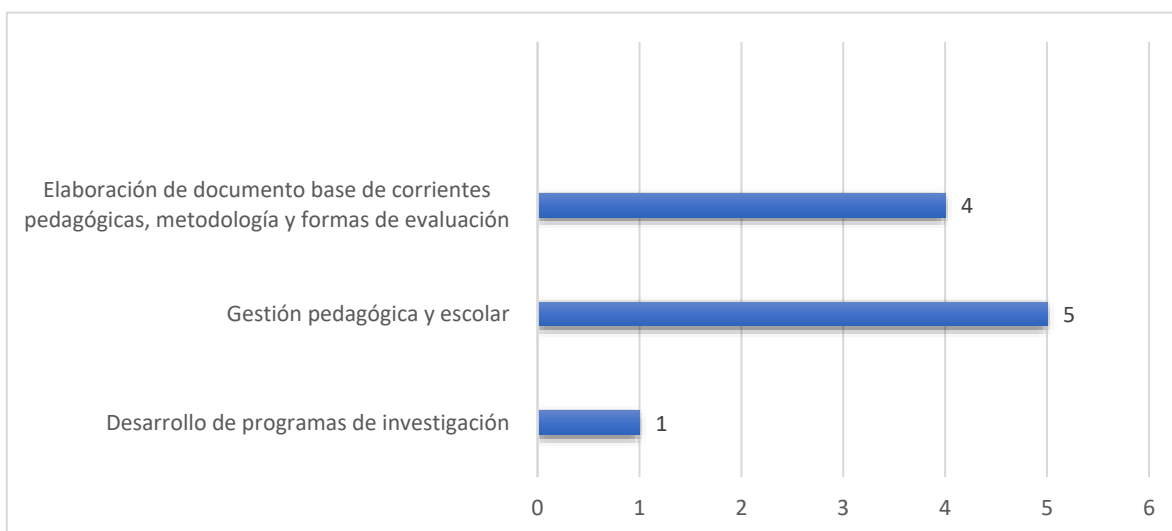
Gráfica 7
Funciones relacionadas con el campo de Currículum



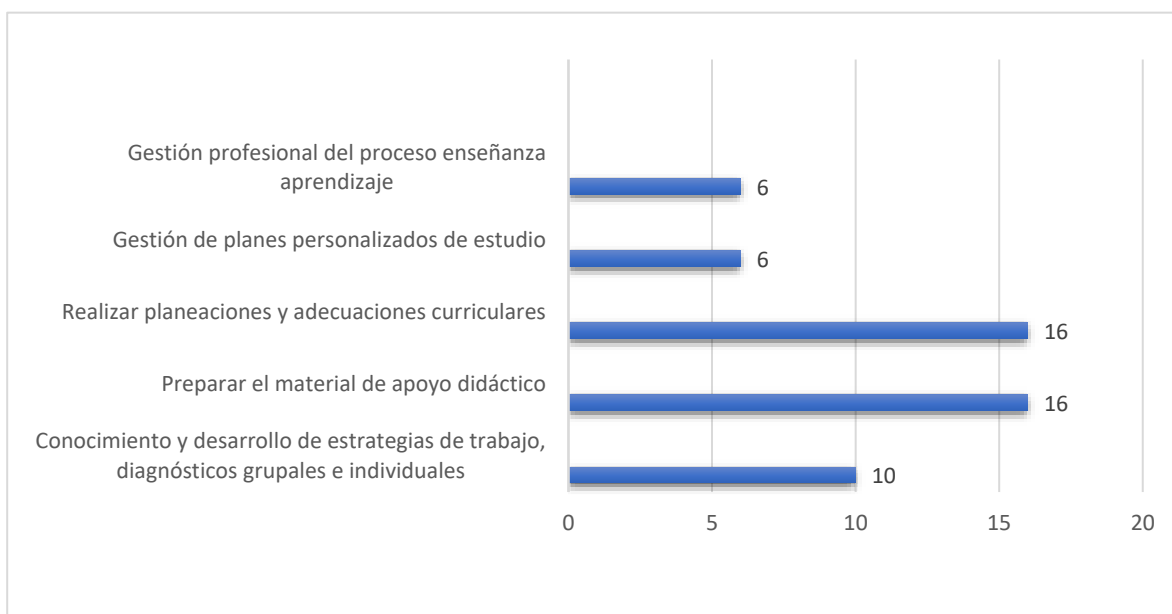
Gráfica 8
Funciones relacionadas con el campo de Orientación Educativa



Gráfica 9
Funciones relacionadas con el campo de Proyectos Educativos



Gráfica 10
Funciones relacionadas con el campo de Docencia



Gráfica 11
Funciones relacionadas con el campo de la capacitación



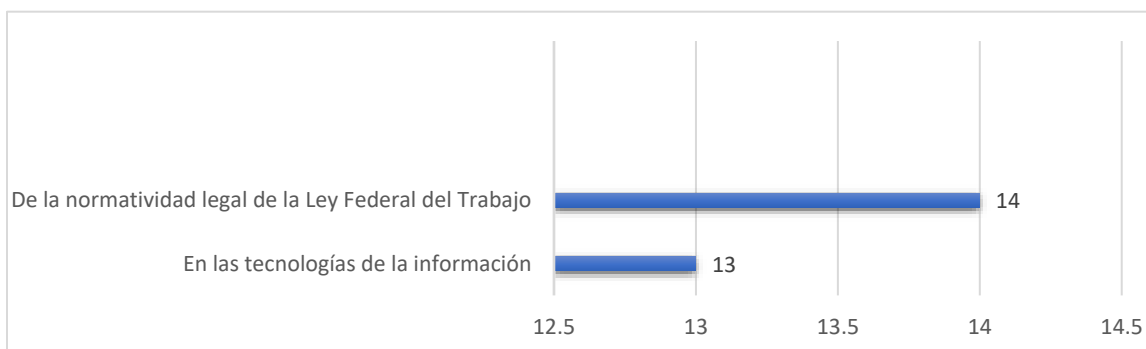
Ahora bien, aunque las funciones y actividades de las gráficas por campos de formación y trabajo profesional son muy parecidas y se relacionan unas con otras, como, por ejemplo, el campo de currículum con el campo de docencia, las funciones más destacadas y solicitadas en cada uno de los campos fueron, en el caso de la docencia: preparar el material de apoyo didáctico y realizar planeaciones y adecuaciones curriculares. En el caso de la orientación educativa fueron: gestionar el reclutamiento operativo, preventivo; y aplicar diagnósticos y desarrollar un alto enfoque a cultura, reclutamiento operativo, capacitación y administración. Para el campo de currículum fueron: diseño curricular y mapa curricular y elaboración de planes y programas de estudio. Las funciones más solicitadas para el campo de Proyectos Educativos fueron: gestión pedagógica escolar y elaboración de documentos base de corrientes pedagógicas, metodologías y formas de evaluación.

Por último, las funciones y actividades más solicitadas dentro del campo de la capacitación laboral son: elaborar programas de capacitación, realizar trámites de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), desarrollar e implementar evaluaciones teóricas y prácticas, desarrollo de material didáctico, realizar

diagnósticos de Necesidades de Capacitación (DNC), aplicar las tendencias, novedades y mejores prácticas de capacitación y coordinar foros, cursos, talleres, conferencias, etc.

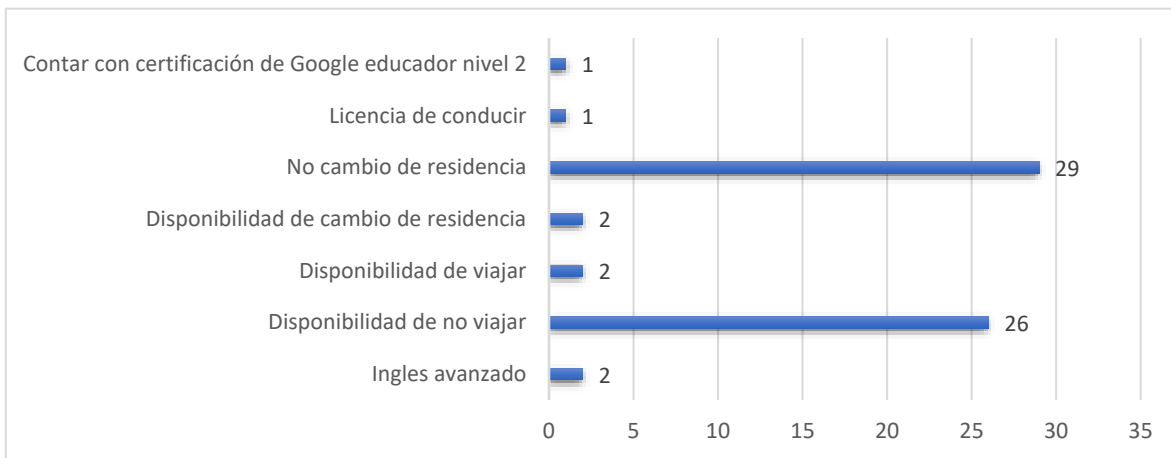
De acuerdo a la categoría de requisitos más solicitados; estos fueron agrupados en subcategorías: requisitos de conocimiento, requisitos mínimos, requisitos de edad y requisitos formales. Cabe señalar, que esta categoría es la más importante, ya que, en ella se presentan los criterios con los que los profesionales de la Pedagogía tendrían que cumplir para poder obtener una entrevista para el puesto de trabajo solicitado. A continuación, se muestran los resultados:

Grafica 12
Requisitos de conocimiento



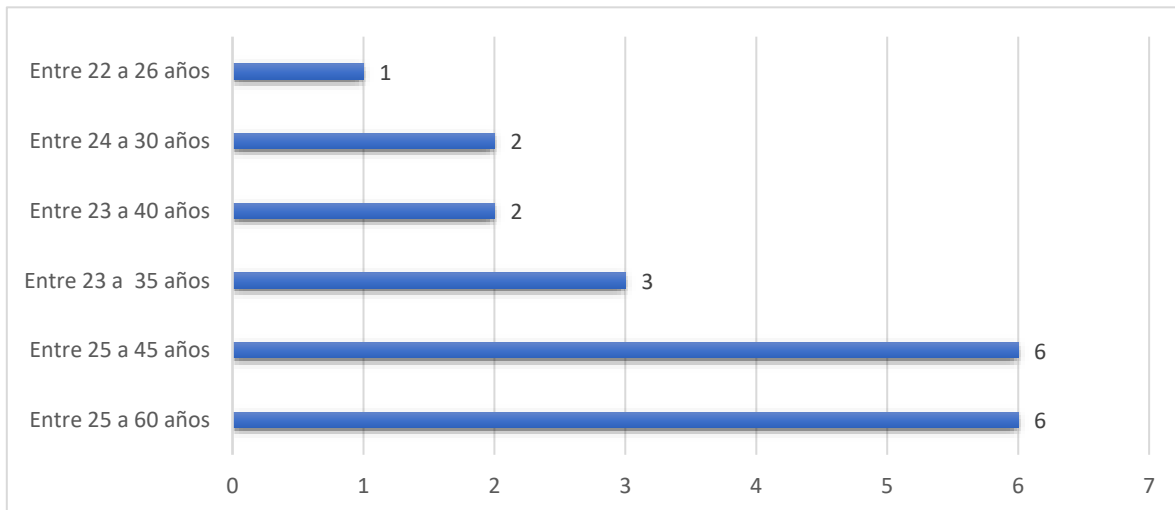
Como se puede observar, uno de los requisitos más importantes para obtener una vacante solicitada es contar con el conocimiento de la normatividad legal de la Ley Federal de Trabajo y en las Tecnologías de la Información, Comunicación, Conocimiento y Aprendizaje Digitales (TICCAD), como Microsoft, Microsoft Office, Excel, PowerPoint; plataformas digitales, videoconferencias, recursos educativos, software educativo, etc.

Gráfica 13
Requisitos mínimos



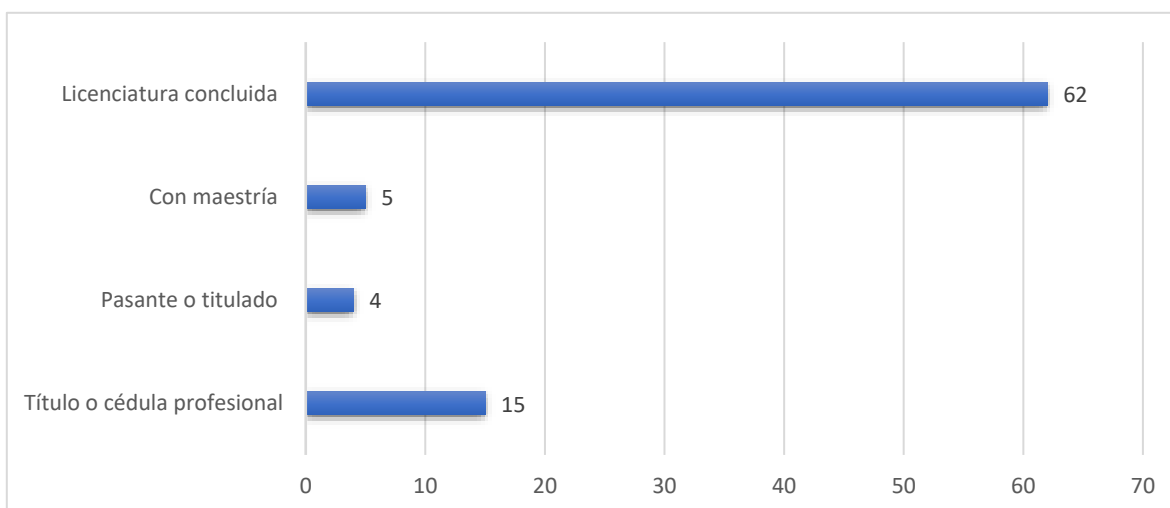
La gráfica anterior nos muestra que los requisitos mínimos más solicitados son disponibilidad de no viajar, no cambio de residencia e inglés avanzado. Es importante destacar que solo 2 de las 86 vacantes sistematizadas, solicitaban tener disponibilidad de cambio de residencia a partir de las necesidades de las empresas.

Gráfica 14
Requisitos de edad



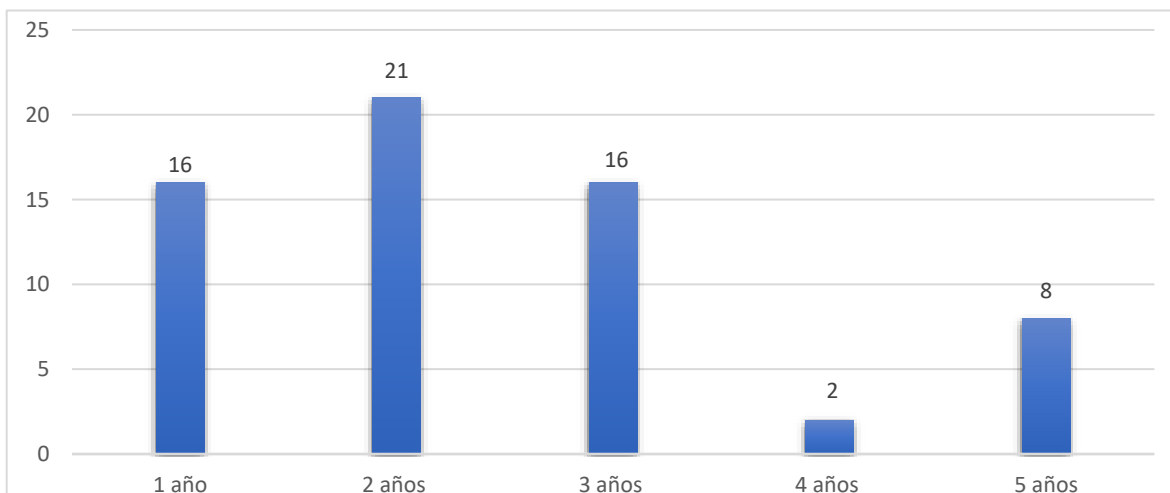
La gráfica anterior nos muestra que la edad más solicitada en los puestos de trabajo sistematizados se encuentra entre los 25 a 60 años y de los 25 a 45 años. Es curioso que solo en un puesto de trabajo se solicite una vacante a partir de los 22 años de edad; ya que, esa es la edad promedio de los profesionales cuando egresan de su formación profesional. Esto podría entenderse que el ideal de encontrar trabajo concluyendo la carrera universitaria no siempre es exitoso, pues, se requieren años de experiencia para poder ser contratado/a. Más adelante se muestran los años de experiencia promedio que fueron solicitados en la sistematización de esta investigación.

Gráfica 15
Requisitos formales



En la gráfica anterior el requisito formal que se encuentra en primer lugar es el de licenciatura concluida (62 de los 86 puestos sistematizados lo solicitan), en segundo lugar, lo ocupa el título o cédula profesional, en tercer lugar, lo ocupa el requisito de contar con maestría y, por último, en cuarto lugar, se encuentra el requisito de pasante.

Gráfica 16
Años de experiencia

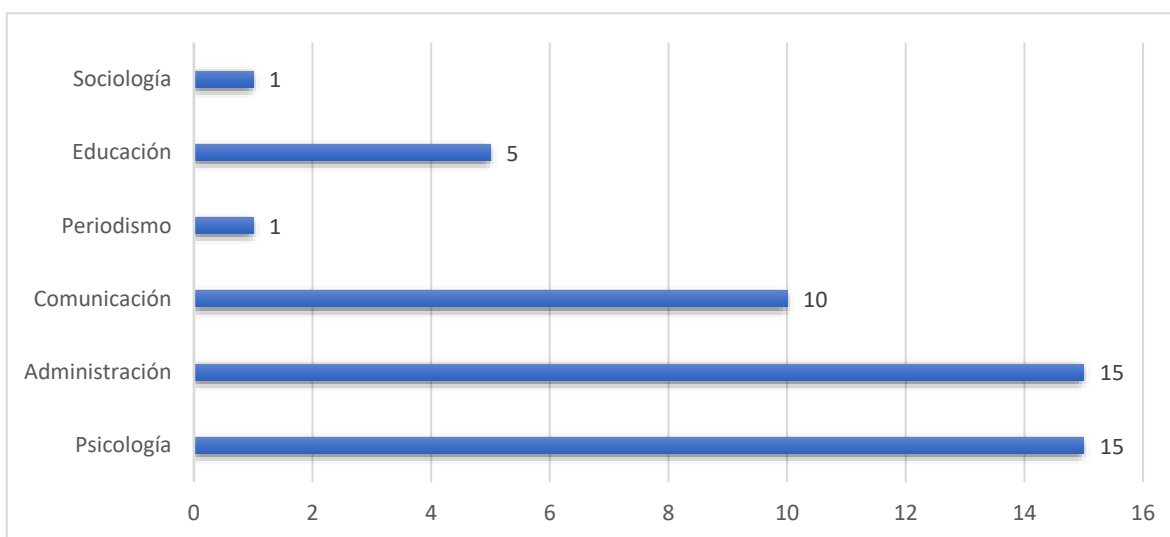


En la categoría experiencia, pude recuperar las Medidas de Tendencia Central, por tanto, la mediana de esta categoría es de 12.6, y la media y moda es de 2 años de

experiencia. Cabe señalar que estos resultados coinciden con los de la gráfica “requisitos de edad”, puesto que la edad promedio que solicitan los empleadores a las vacantes de los profesionales de la Pedagogía es de 25 años.

Ahora bien, en la categoría formación me encontré que en algunas ofertas además de solicitar el perfil profesional en Pedagogía, solicitaban el perfil de otras licenciaturas:

Gráfica 17
Carreras afines a la Pedagogía

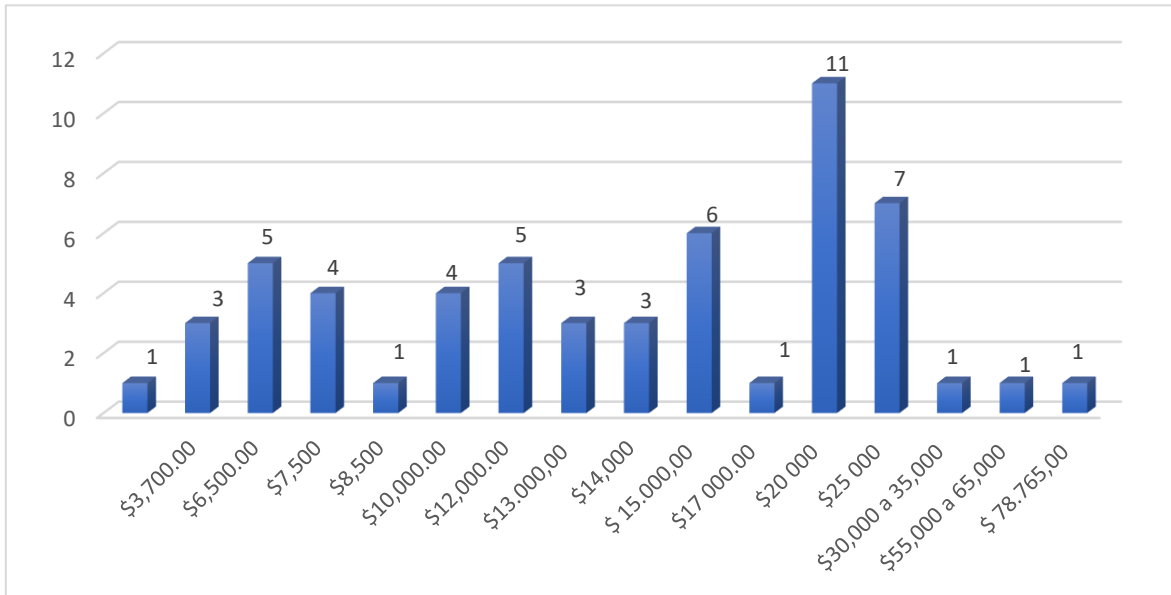


Resulta claro, que las profesiones con mayor relación con la Pedagogía o que tienen mayor similitud con respecto a las funciones y actividades que desarrolla un profesional de esta, son la carrera de psicología y la carrera de administración.

Para la categoría sueldos, también obtuve las Medidas de Tendencia Central, donde la mediana es de 3.75, la media es de \$15 000 mensuales y la moda es de \$20 000 mensuales.

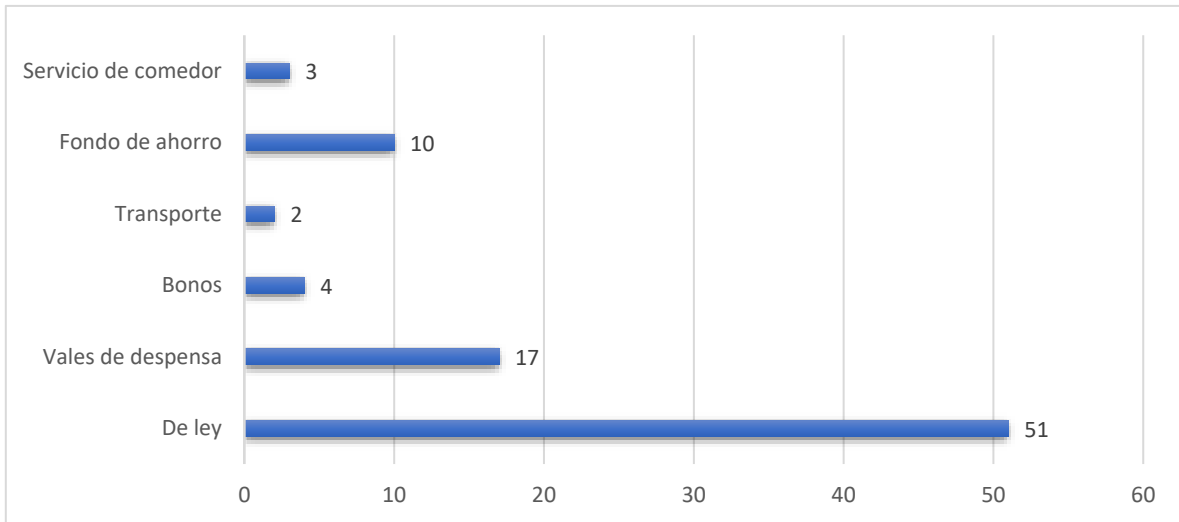
El sueldo más bajo que destacó en esta búsqueda es el de \$119 a \$ 125 (pago por hora) el cual corresponde a un docente de Pedagogía en la Universidad Mexicana, por otro lado, el sueldo más alto es de \$ 78.765,00 (mensuales), el cual corresponde al puesto de gerente de capacitación. Cabe señalar que el sueldo que más se ofrece es el de \$20 000 y corresponde a las vacantes de capacitador/a.

Gráfica 18
Sueldos

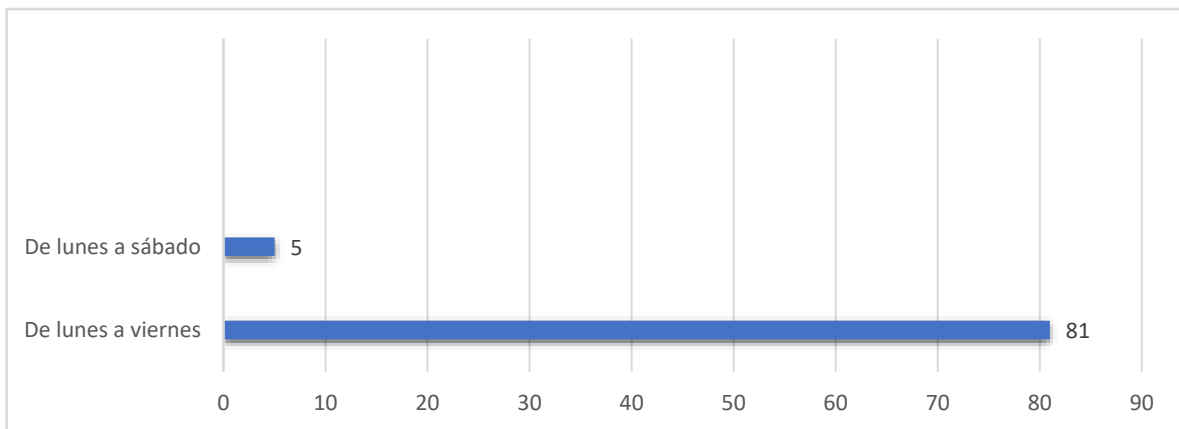


La gráfica de la categoría prestaciones muestra que 51 puestos de trabajo de los 86 que se sistematizaron ofrecen las prestaciones de ley (las cuales incluyen seguro médico, vacaciones, prima vacacional, fondo de ahorro, etc.); la segunda prestación que más ofrecen las empresas es vales de despensa, fondo de ahorros y bonos. Por último, la jornada laboral que más se ofrece en los puestos de trabajo es de lunes a viernes.

Gráfica 19
Prestaciones



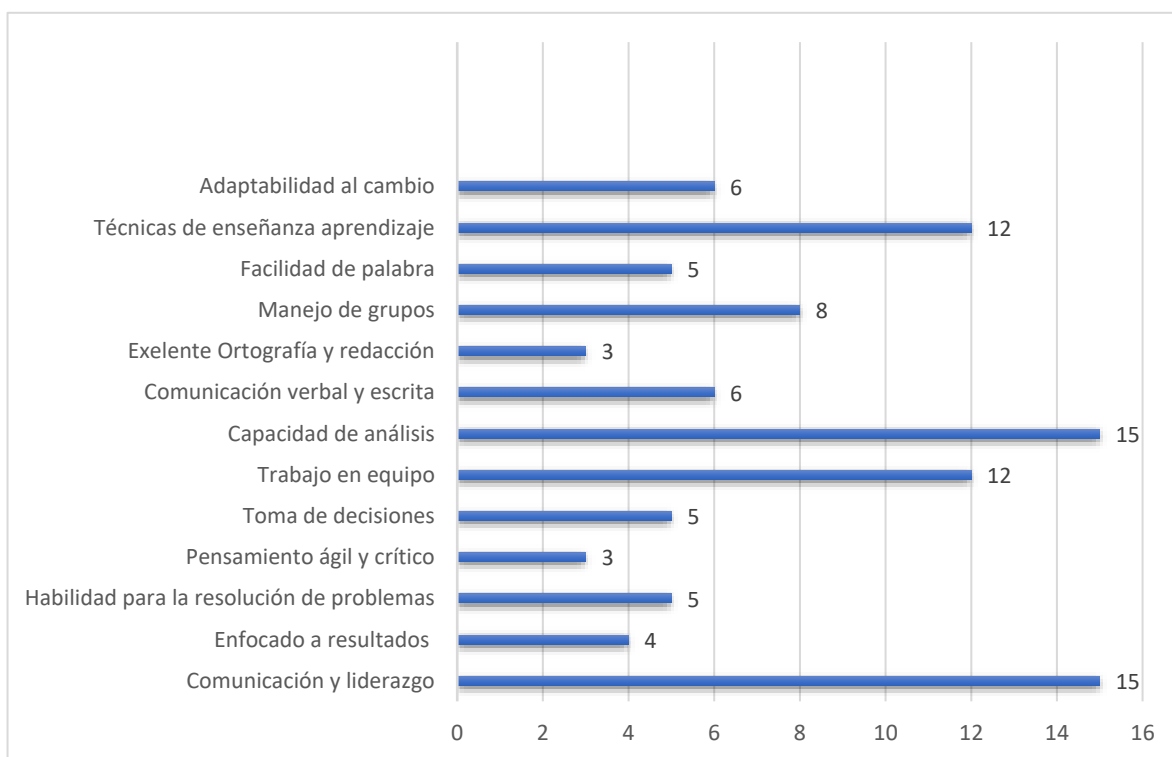
Gráfica 20
Jornada laboral



Por último, pero no menos importante, es la categoría de competencias y habilidades para la cual, antes de su análisis, recuperé las definiciones de estos conceptos con la finalidad de tener claro cómo las empresas o centros escolares las conciben, ya que, como lo explique en los primeros capítulos existen diferentes definiciones; es decir, no existe una sola definición para competencias, ni para habilidades pues estas dependen desde el lente donde las observemos y, en este caso, las observamos desde una perspectiva laboral.

En función de lo planteado, según Portillo y Puchol 2017 por habilidades se entiende a una combinación de conocimientos, de materiales y procesos con destrezas manuales que son requeridas para llevar a cabo una actividad productiva dentro de una empresa y su propio personal donde la comunicación y comunicación interpersonal, organizan las relaciones de trabajo, su rendimiento y mejoran la cohesión interna.

Gráfica 21
Habilidades más solicitadas

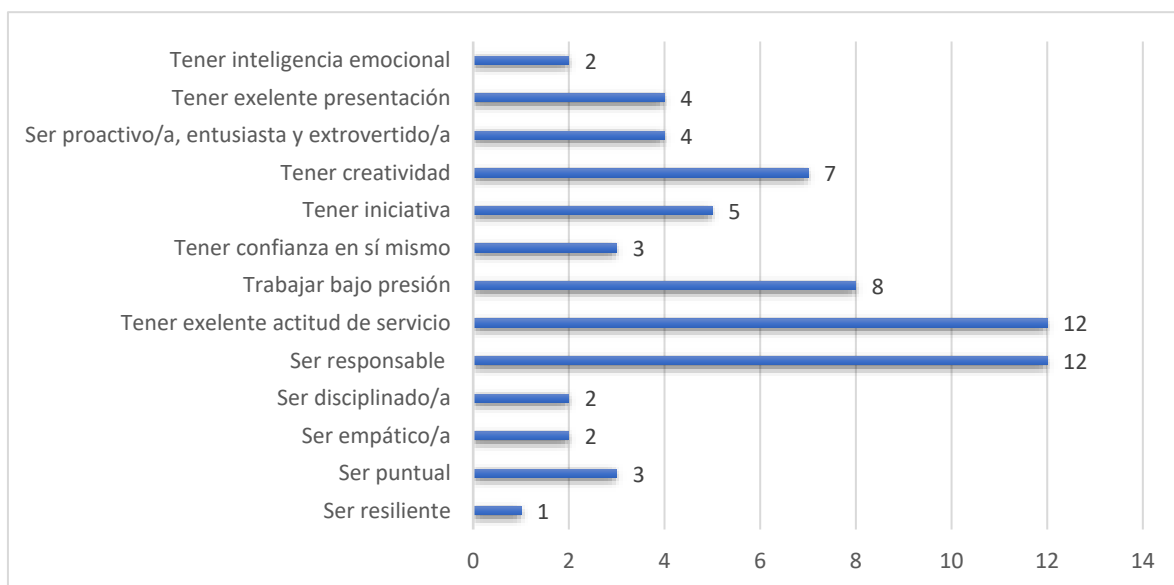


En la gráfica anterior las habilidades más solicitadas son: capacidad de análisis, comunicación y liderazgo, trabajo en equipo, técnicas de enseñanza aprendizaje y manejo de grupos.

Por su parte, respecto a las competencias, retomé el concepto de Charria, 2011, el cual las define como el comportamiento de una persona que se da dentro de un

ambiente laboral, dichos comportamientos permiten a la persona ser más empleable dentro de su trabajo. Las competencias más solicitadas son las que se muestran en la siguiente gráfica:

Gráfica 22
Competencias más solicitadas



Las competencias más solicitadas son: tener excelente actitud de servicio, ser responsable y cumplido/a, trabajar bajo presión y tener creatividad e iniciativa.

No obstante, es curioso que la mayoría de las habilidades y competencias registradas en las dos últimas gráficas, no se encuentran relacionadas con ninguno de los cuatro planes de estudio de Pedagogía; es decir, estas no están presentes (hasta el momento), en ninguna asignatura o contenido de los mapas curriculares estudiados para esta investigación. Esto quiere decir, que algunas competencias y habilidades como: tener inteligencia emocional, comunicación y liderazgo, ser responsable, disciplinado/a, empático/a, entre otras, no se aprenden durante la formación profesional.

4.2 Sistematización de ofertas de trabajo

Tomando en cuenta la sistematización de la oferta de empleos, la capacitación se encuentra dentro de los principales campos de trabajo y desarrollo profesional del pedagogo. Es interesante que una de las áreas más solicitadas en el mercado laboral para los profesionales de la Pedagogía sea la capacitación laboral, puesto que en los planes de estudio antes mencionados sólo la FES Acatlán y la FES Aragón, en el perfil de egreso, se menciona sobre una formación para esta área.

Recordemos que el perfil profesional de la licenciatura en Pedagogía de la FES Acatlán es el siguiente:

El perfil del profesionista de esta institución hace referencia al profesional en Pedagogía que estudia la educación con el objetivo de comprender, describir, evaluar, mejorar e intervenir en los procesos educativos desarrollando su práctica profesional tanto, en el ámbito formal, como en el no formal, partiendo de los principios de la acción pedagógica en habilidades conocimientos y actitudes propias de la Pedagogía; así como también, el profesionista de la Pedagogía, es apto para desarrollar actitudes de docencia, educación permanente y capacitación, desarrollo curricular, orientación educativa, investigación educativa y comunicación educativa en instituciones públicas o privadas. (FES Acatlán, 2007)

Esto lo podemos observar en sus mapas curriculares. En el de la FES Acatlán las asignaturas que se relacionan con la formación para la capacitación son las siguientes:

Tabla 11
Asignaturas donde se imparte la formación para la capacitación de la FES Acatlán

Asignatura	Unidades didácticas	Objetivo
La capacitación en el contexto de lo administrativo	1.- Panorama económico y político internacional y su repercusión en la capacitación	Identificar la problemática que las nuevas tendencias económicas, políticas influyen en el ámbito de la capacitación
Carácter: obligatoria de elección	2.- Organización y comportamiento organizacional	Reconocer elementos que repercuten en el comportamiento organizacional y su relación con la organización.

Área: Obligatoria de elección	3.- La capacitación dentro de las organizaciones	Ubicar la importancia de la capacitación en la administración de las organizaciones
	4.- Capacitación	Examinar los elementos que conceptualizan y contextualizan la capacitación en sus dimensiones: administrativa, legal e instruccional.
Recursos humanos y capacitación	1.- Administración de recursos humanos	Revisar e identificar los diferentes modelos de administración
Modalidad: seminario	2.- Integración de recursos humanos en la organización	Enunciar los diferentes aspectos que son considerados en la integración de los recursos humanos
Carácter: obligatoria de elección		
Área: Prespecialidad en capacitación	3.- Procesos de capacitación	Conocer los puntos que conllevan todo proceso de capacitación para diseñar planes y programas de capacitación
Evaluación de la capacitación	1.- Enfoque estructural de la capacitación	Comprender la evaluación como parte importante del proceso administrativo, instruccional y legal de la capacitación
	2.- Generalidades de la evaluación de la capacitación	Definir la evaluación, identificando sus funciones, características, alcances y limitaciones.
	3.- Tipos de evaluación de la capacitación	Identificar los diferentes tipos de evaluación y su importancia.
	4.- Niveles de la evaluación en capacitación	Conocer la diferencia entre macroevaluación y microevaluación
	5.- Instrumentos de evaluación de la capacitación	Diseñar y aplicar instrumentos de capacitación
	6.- Análisis de resultados de la evaluación de la capacitación	Señalar la importancia del seguimiento a la capacitación
Modalidad: taller		
Carácter: obligatoria de elección		
Área: prespecialidad en capacitación		

Dirección General de Orientación y Atención Educativa. (2021) *Pedagogía. Plan de estudios (Sistema escolarizado)*. UNAM. <https://www.acatlan.unam.mx/index.php?id=32>

Por otro lado, la formación para la capacitación en la FES Aragón, se da dentro de algunos programas de prácticas existentes, como el programa de “Educación para todos” cuyas actividades a realizar son capacitación para el personal asesor; y el programa “Educación y desarrollo comunitario”, donde se realizan actividades de capacitación de instructores y elaboración de materiales para curso de capacitación. Es importante señalar que las prácticas profesionales se llevan a cabo a lo largo de toda la carrera.

El perfil profesional de la FES Aragón es el siguiente:

Pretende que los egresados sean, capaces de, diseñar, ejecutar y evaluar programas y proyectos relacionados con la satisfacción, requerimientos y necesidades educativas dentro de los diferentes sectores de la población, realizar, ejecutar y evaluar proyectos de capacitación y actualización laboral de acuerdo a la necesidad de las instituciones tomando en cuenta el contexto socioeconómico y cultural de cada sociedad, participar en equipos de investigación disciplinarios e interdisciplinarios, con la finalidad de participar en el mejoramiento de la problemática educativa, proporcionar asesorías pedagógicas en diferentes instituciones u organizaciones que lo requieran de acuerdo a la elaboración de planes y programas curriculares, organización de escuelas para padres, organización curricular, etc. (FES Aragón, 1999)

Cabe considerar por otra parte, que en los perfiles de egreso de las licenciaturas en Pedagogía del Colegio de Pedagogía de la FFyL de la UNAM y de la Universidad Pedagógica Nacional Unidad Ajusco, no se especifica nada sobre una formación para la capacitación; sin embargo, en el perfil de egreso, se menciona que los estudiantes podrán proponer y desarrollar métodos de análisis, planeación, desarrollo y evaluación de programas educativos de diversa índole en distintas modalidades, contextos y niveles educativos; así como también generar metodologías innovadoras dirigidas a distintos escenarios pedagógicos.

El perfil profesional del Colegio de Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras es:

Al concluir la carrera, el egresado contará con una visión pedagógica fundada en el conocimiento del ámbito educativo nacional e internacional, conocerá las problemáticas educativas desde diferentes dimensiones: histórica, social, económica, política y cultural, ejecutará procesos de planeación, administración y evaluación de programas y proyectos educativos innovadores, expondrá alternativas de atención, que sean viables y sólidos, a problemáticas educativas, mostrará una actitud crítica, participativa y respetuosa cuando se requiera el intercambio de opiniones, asumirá ética y responsablemente el compromiso de transformación de la realidad educativa y valorará el trabajo multiprofesional en el ámbito educativo. (FFyL, 2010)

Lo anterior, se relaciona con funciones propias de la capacitación. Dentro del plan de estudios de esta institución, se pueden observar algunas asignaturas que guardan relación con la capacitación, por ejemplo:

Tabla 12
Asignaturas relacionadas con la formación para la capacitación del plan de estudios del Colegio de Pedagogía de la FFyL de la UNAM

Área	Asignatura	Semestre donde se imparte	Objetivo de asignatura
Integración y operación	Didáctica I	Tercer semestre	Analizar el proceso de enseñanza-aprendizaje
	Didáctica II	Cuarto semestre	Identificar la importancia que implica el material didáctico como apoyo de enseñanza aprendizaje para evaluarlos y diseñar otros de manera innovadora.
	Educación no formal I	Quinto semestre	Examinar las diversas perspectivas teóricas de la educación no formal en diferentes ámbitos, agentes y espacios donde se forman los sujetos en circunstancias actuales que redefinen nuevas fronteras educativas.
	Educación no formal II	Sexto semestre	Diferenciar la particularidad de diversos espacios educativos y sus necesidades de intervención pedagógica planteando en función de experiencias condiciones y problemáticas.
	Problemas contemporáneos de la educación I	Quinto semestre	Describir y analizar la situación de la sociedad actual de acuerdo a como se insertan los procesos educativos en contextos de globalización y de la sociedad de la información.
	Problemas contemporáneos de la educación II	Sexto semestre	Describir y analizar la situación de la sociedad actual de acuerdo a como se insertan los procesos educativos en contextos de globalización y de la sociedad de la información.
Proceso enseñanza aprendizaje	Diseño y evaluación de planes y programas de estudio	Quinto semestre	Entender aspectos conceptuales y metodológicos específicos del diseño y evaluación para planes y programas de estudio; así como también, dominar metodológicamente y teóricamente

			principios y criterios fundamentales sobre el diseño y evaluación de los mismos, considerando factores políticos, éticos e institucionales que fomentan su diseño y evaluación.
Interdisciplinaria	Planeación y evaluación educativas	Sexto semestre	Identificar los lineamientos básicos para la elaboración de planes y programas de estudio considerando elementos necesarios desde una perspectiva teórica establecida; así como también, comprender las técnicas, condiciones metodológicas e instrumentales que se deben considerar en el proceso de planeación y evaluación educativas.

Dirección General de Orientación y Atención Educativa. (2021) *Pedagogía. Plan de estudios (Sistema escolarizado)*. UNAM. <http://oferta.unam.mx/planestudios/pedagogia-cu-plan-de-estudios13.pdf>

Por último, en el plan de estudios de la Universidad Pedagógica Nacional, tampoco se menciona una formación en la capacitación. Su perfil de egreso, considera que los (as) profesionales cuenten con conocimientos y actitudes mantenidas en una ética humanística, crítica y reflexiva respecto a los procesos sociales y de su quehacer como pedagogo; que sea capaz de comunicarse y argumentar partiendo de un manejo comprensivo del idioma y de los lenguajes propios de la Pedagogía; que maneje conocimientos básicos respecto a las políticas, legislación y organización del sistema educativo, con la finalidad de que pueda analizar e intervenir en los problemas de la educación en función con los campos de estudio y trabajo que caracterizan y definen a la Pedagogía; que posea un dominio teórico, metodológico y técnico de la Pedagogía, relacionado con la capacidad para aplicarlos de forma apropiada y creativa en situaciones laborales concretas.

Aunque específicamente en el perfil profesional de la Universidad Pedagógica Nacional no se habla de una formación para la capacitación laboral, existen algunas asignaturas que tienen relación con esta área profesional, por ejemplo:

Tabla 13

Asignaturas relacionadas con la formación en la capacitación de la Universidad Pedagógica Nacional

Asignatura	Semestre donde se imparte
Planeación y evaluación educativa	Cuarto semestre
Didáctica general	Cuarto semestre
Teoría curricular	Quinto semestre
Programación y evaluación didácticas	Sexto semestre
Desarrollo y evaluación curricular	Sexto semestre

Licenciatura en Pedagogía. (1999). *Plan de estudios de la licenciatura en Pedagogía (1990)*, Ciudad de México: Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Ajusco

Podríamos decir hasta entonces, que los contenidos de las asignaturas de los planes de estudio donde no se especifican una formación para la capacitación, les permiten a los profesionales de la Pedagogía, realizar funciones y actividades propias de la capacitación laboral, como las que observamos en la gráfica 11 “Funciones relacionadas con el campo de la capacitación”.

CONCLUSIONES

El objetivo fundamental de esta tesis fue comprender y conocer el mercado laboral de los profesionales de la Pedagogía y la relación entre la propuesta de formación de cuatro licenciaturas en Pedagogía; por lo tanto, las conclusiones que se derivan de este trabajo de investigación nos muestran que el mercado de trabajo para los profesionales de la Pedagogía es variado y se conforma por elementos distintos.

Para comenzar a comprender el mercado laboral fue necesario, en primera instancia, definir conceptos que tienen una estrecha relación con el tema, como lo son: mercado laboral, empleabilidad, formación profesional, perfil profesional, inserción laboral, egresados, educación superior, competencias y habilidades.

Todo esto con la intención de tener claro el significado de cada palabra, para poder utilizarlas durante la investigación. Se revisaron y analizaron los planes y programas de estudio de las universidades públicas donde existe la carrera de Pedagogía: Facultad de Estudios Superiores Aragón, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, Colegio de Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras, la Unidad Ajusco de la Universidad Pedagógica Nacional; esto con la intención de conocer el perfil profesional de los egresados; en general, se buscaba conocer cuál era la propuesta formal de la formación profesional de cada una de estas instituciones.

Se inicio con la búsqueda de información sobre el objeto de estudio; para ello se consultaron tesis, revistas de educación, libros, artículos, entre otros. Para ir construyendo un corpus de conocimientos sobre el tema.

También se recuperaron testimonios de profesionales (de distintas carreras) que hablan sobre su experiencia como empleadores y de su búsqueda de empleo. Parte importante de la investigación fueron los reportes de empresas, como Pague Group; los estudios de proveedores de cursos masivos como Coursera; así como la Encuesta Nacional de Egresados (ENE); y reportes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo; y del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO).

Todo esto me permitió conocer de mejor manera la relación entre la formación profesional y el mercado laboral. Para la búsqueda de puestos de trabajo para los profesionales de la Pedagogía, se consultaron las plataformas: como Bumerán, CompuTrabajo, OCCMundial y redes sociales como LinkedIn, Este conjunto de ofertas constituyó el universo de la investigación. Cuyas conclusiones más relevantes son:

1. Los empleos más solicitados para los profesionales de la Pedagogía son capacitador/a, docencia, y los menos solicitados son coordinador académico y responsable de recursos humanos. Estos resultados nos llevan a dos aspectos importantes:
 - El primero es que para el puesto de capacitador/a, En los planes de estudio de los cuatro programas educativos considerados en la investigación, sólo el de la FES Acatlán y la FES Aragón, contemplan espacios curriculares para formación para la capacitación; mientras que en del plan de estudios del Colegio de Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras y de la Universidad Pedagógica Nacional no se existe una formación en este campo.
 - En ninguno de los planes de estudios de los cuatro programas educativos, existe formalmente la intención de formar para la docencia en ningún nivel escolar, y en especial, para el de educación primaria.
 - Otra conclusión, es que es claro que existe una alta competitividad laboral para los profesionales de la Pedagogía, debido a que, en el campo educativo, egresados de otras profesiones, son requeridos y contratados; como los son los egresados de las licenciaturas de: administración, psicología, comunicación, ciencias de la educación y sociología.
 - El sector empresarial es el principal empleador de los profesionales de la Pedagogía en la zona metropolitana del Valle de México, en empleos en el ámbito extraescolar; los centros escolares como universidades, primarias y preescolares; todos estos privados, tienen una presencia marginal.

Las funciones más solicitadas para los puestos de trabajo de las y los pedagogos fueron:

- Diseño de planes y programas de estudio
- Preparación de material didáctico
- Diseño instruccional Gestión pedagógica y escolar
- Gestión de reclutamiento operativo y aplicación de diagnósticos

Siendo las funciones para los puestos de capacitador/a las siguientes:

- Elaborar programas de capacitación
- Realizar diseño instruccional
- Realizar trámites en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social
- Desarrollar evaluaciones teóricas y prácticas
- Realizar diagnósticos de necesidades de capacitación

Los requisitos formales y podríamos decir que los más importantes son contar con la licenciatura concluida y el título o cédula profesional. En promedio, para tener acceso a estos empleos es necesario contar con un nivel de experiencia de por lo menos dos años. La edad más solicitada con la que deben contar los profesionales de Pedagogía es entre los 25 a 45 años y de los 25 a 60 años.

El salario con más incidencias en las ofertas fue de \$15 000 a \$20 000 mensuales; el salario más bajo es de \$119 a \$125 (pago por hora) y el más alto es de \$78.765,00 mensuales. La jornada laboral a cubrir en la mayoría de las ofertas recuperadas es de lunes a viernes con una jornada de ocho horas diarias.

El estado civil y el sexo no son considerados como importantes para poder obtener un puesto de trabajo de los que fueron recuperados para esta investigación.

La categoría de habilidades y competencias más solicitadas son las siguientes:

- capacidad de análisis
- trabajo en equipo
- comunicación y liderazgo
- ser responsable
- tener creatividad

Con lo anterior, los pedagogos deben saber que ahora para poder conseguir un puesto de trabajo, los empleadores solicitan una serie de conocimientos, valores, actitudes y habilidades que no precisamente son aprendidas durante su formación profesional. Lo cual me lleva a la siguiente reflexión: Para el mercado laboral los conocimientos precisos, aplicables y demostrables son de suma importancia y por ello es necesario que los egresados no sólo cuenten con conocimientos propios de su profesión sino, que tomen conciencia de que lo que está definido en el currículum como contenidos, no son suficientes para poder desenvolverse de forma exitosa en cualquier puesto de trabajo, por lo tanto, se necesita un aprendizaje permanente.

Uno de los problemas a los que me enfrente durante la realización de esta investigación es que no existe mucha información sistematizada del mercado laboral de los profesionistas de la Pedagogía, por eso como profesionales de esta disciplina, debemos promover y hacer investigación educativa. En lo personal y gracias al interés que tuve por esta investigación, para mi tesis de maestría me gustaría seguir desarrollando a profundidad este tema.

Por último, si el mercado laboral de los pedagogos está relacionado, en mayor medida, con el campo de la capacitación laboral, es importante que, en los planes de estudio, tanto en su perfil de egreso como en los espacios curriculares (materias, campos y opciones de campo) se considere esta realidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Agencia NotiPress (2021). Soft skills: la apuesta de la academia para tener mejores profesionales. (s.f.). Disponible en: <https://notipress.mx/article/get-content-html?id=9064>
- Aguilar, A. (2016, diciembre,13). OCC Mundial cumple 20 años, compra Empleo Listo y ya con la australiana Seek por duplicarse al 2020. *MILENIO*. Disponible en: <https://www.milenio.com/opinion/alberto-aguilar/nombres-nombres-nombres/occ-mundial-cumple-20-anos-compra-listo-australiana-seek-duplicarse-2020>
- Álvarez, A., Álvarez, V. (2014). *Métodos de la investigación cualitativa*. Ciudad de México: Universidad Pedagógica Nacional.
- Arita, T., López, E y Montoya, L. (5 de mayo de 2022). *Plataformas para buscar trabajo*. [Archivo de video]. Disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=mtAlxSiZ_cg&t=1998s
- Ávila, Y. (2007). *El perfil profesional y el mercado laboral del pedagogo. El caso de la carrera de Pedagogía en la UNAM*. (Tesis de licenciatura). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México
- Barrón, M., Gómez, J. (2004). “Las nuevas profesiones en las instituciones de educación superior”, En Á, Valle (Ed.) *Las profesiones en México frente al mercado de trabajo. Los retos de la formación*, (pp. 14-46) México: CESU-UNAM.
- Barrón, M.; Chehaybar, E.; Morán, P.; Pérez, G., Ruiz, E; y Valle, A. (2010). “Currículum, formación y vinculación en la educación superior: tres ejes de investigación educativa”, en *Revista Digital Universitaria*. 11(2), 3-11.
- Bravo, G. (2010). *La formación de profesionistas de la educación en tres universidades públicas*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Bumerán. (s/f). Recuperado en agosto 2021 a septiembre 2022

- Campaña, R., gallego, M., Muñoz, F. (2016). Estrategias de enseñanza para la adquisición de competencias en formación profesional: perfiles de estudiantes. *Revista Educar*, 55(1), 203-229.
- Campos, G. (s/f). Implicaciones del Concepto de Empleabilidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 33.(2) 1-9.
- Casanova, F. (2003). *Formación profesional y relaciones laborales*. Montevideo: CINTERFOR.
- CompuTrabajo (s/f) Recuperado en agosto 2021 a septiembre 2022
- CompuTrabajo (s/f). ¿Quiénes somos? *CompuTrabajo*. Disponible en: <https://uy.computrabajo.com/quienessomos/>
- Delgado, F., (2002). La investigación educativa, su concepción y su práctica. Algunos aspectos teóricos para la reflexión y discusión. *Educere*, 5 (16), 405-412.
- Ducoing P, Esteva, A. (2002-2011). Formación profesional. En P, Ducoing. y O, Fortoul (coordinadoras), *Procesos de formación 2002-2011* (pp.95-158). México, D.F: Consejo Mexicano de Investigación Educativa.
- Ducoing, P. (1990). *La Pedagogía en la Universidad de México 1881-1954*. Ciudad de México: CESU.
- Egresados universitarios van de mal en peor. (2021). Ciudad de México: *El Financiero*. Disponible en: <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/2021/10/16/egresados-universitarios-van-de-mal-en-peor-esto-es-lo-que-ganan-en-su-primer-empleo/>
- Facultad de Estudios Superiores Acatlán. Pedagogía. Disponible en: <https://www.acatlan.unam.mx/index.php?id=32>
- Facultad de Estudios Superiores Aragón. Pedagogía. Disponible en: <http://oferta.unam.mx/pedagogia.html>
- Facultad de Filosofía y Letras UNAM. Pedagogía. Disponible en: <http://oferta.unam.mx/planestudios/pedagogia-cu-plan-de-estudios13.pdf>
- Fernández, A. (s/f). *La práctica profesional de la Pedagogía*. ANUIES.

- Fernández, G., Florescano, E., Guevara, G., De Ibarrola, M., Jiménez, E., Latapí, P... Zorrilla, M. (2006). *Los retos de México en el futuro de la educación*. México: Consejo de especialistas para la educación.
- García, F. (2022). Alternativas de educación para aumentar el capital humano. Ciudad de México: *El Economista*. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Alternativas-de-educacion-para-aumentar-el-capital-humano-20220411-0115.html>
- Gómez, M. (2012). La noción de Empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. *Katharsis*, 13, 63-83.
- Granados, V. (2021). El modelo Triple Hélice. Ciudad de México: *El Heraldo*. Disponible en: <https://www.heraldo.mx/el-modelo-de-triple-helice/>
- Guerrero, J., Faro, T. (2012). Breve Análisis del concepto de Educación Superior. *Revista alternativas en psicología*, (27), 1-8.
- Guzmán, J., Moreno, T. (2002-2011). Evaluación y currículo. En A, Diaz, (coordinador). *La investigación curricular en México (2002- 2011)*, (pp. 263-275). México, D.F: Consejo Mexicano de Investigación Educativa.
- Hernández, C. (2019). Del enfoque adecuacioncita al enfoque basado en competencias: una mirada a la inserción al mercado laboral de los egresados de Sociología. *Scielo*. 34 (38), 189-2019.
- Hernández, G (2021). Títulos profesionales vs competencias. ¿Qué pesa más hoy en el mercado laboral? Ciudad de México: *El Economista*. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Titulos-profesionales-vs-competencias-Que-pesa-mas-hoy-en-el-mercado-laboral-20211011-0115.html>
- Hernández, G. (2021). 9 sectores que están impulsando la contratación de egresados universitarios. Ciudad de México: *El Economista*. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/9-sectores-que-estan-impulsando-la-contratacion-de-egresados-universitarios-20210601-0115.html>

Hernández, G. (2021). Búsqueda de empleo, una travesía cada vez más tortuosa para los universitarios. Ciudad de México: *El Economista*. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Busqueda-de-empleo-una-travesia-cada-vez-mas-tortuosa-para-los-universitarios-20210910-0062.html>

Hernández, G. (2021). Las carreras profesionales mejor y peor pagadas en México en 2021. Ciudad de México: *El Economista*. Disponible en <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Las-carreras-profesionales-mejor-y-peor-pagadas-en-Mexico-en-2021-20210606-0054.html>

Hernández, G. (2022). ¿Buscas empleo? Los 5 elementos en los que ponen más atención los reclutadores. Ciudad de México: *El Economista*. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Buscas-empleo-Los-5-elementos-en-los-que-ponen-mas-atencion-los-reclutadores-20220407-0110.html>

Hernández, G. (2022). ¿Estás satisfecho con tu empleo? La mitad de los trabajadores en México no lo están. Ciudad de México: *El Economista*. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Estas-satisfecho-con-tu-empleo-La-mitad-de-los-trabajadores-en-Mexico-no-lo-esta-20220411-0136.html>

Hernández, G. (2022). 4 factores que explican la demanda de nuevas habilidades en el mercado laboral. Ciudad de México: *El Economista*. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/4-factores-que-explican-la-demanda-de-nuevas-habilidades-en-el-mercado-laboral-20220324-0099.html>

Hernández, G. (2022). Por generación, habilidades blandas clave para ser competitivo en el mercado. Ciudad de México: *El Economista*. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Por-generacion-habilidades-blandas-clave-para-ser-competitivo-en-el-mercado-20220317-0081.html>

Hernández, R, Fernández, C y Baptista, M (1998). *Metodología de la investigación*. México D.F: McGraw Hill.

Jaramillo, G. (2021). Brinda el foro de empleadores indicadores positivos. Ciudad de México: *Vida universitaria*. Disponible en:

<https://vidauniversitaria.uanl.mx/campus-uanl/brinda-el-foro-de-empleadores-indicadores-positivos/>

Juárez, E. (2022) ¿Por qué las universidades no logran formar a los profesionales que demanda el mercado laboral? *Educación Futura*. Disponible en <https://www.educacionfutura.org/por-que-las-universidades-no-logran-formar-a-los-profesionales-que-demanda-el-mercado-laboral/>

La “bomba de tiempo” para la generación centennial. (2021). Ciudad de México: *El Financiero*. Disponible en: <https://www.elfinanciero.com.mx/bloomberg-businessweek/2021/11/18/la-bomba-de-tiempo-para-los-centennials/>

Licenciatura en Pedagogía. (1999). *Plan de estudios de la licenciatura en Pedagogía (1990)*, Ciudad de México: Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Ajusco.

Licenciatura en Pedagogía. (1999). *Plan de estudios Licenciatura en Pedagogía*. Ciudad de México: Facultad de Estudios Superiores Aragón.

Licenciatura en Pedagogía. (2006). *Plan y programas de estudio de la licenciatura en Pedagogía*. Ciudad de México: Facultad de Estudios Superiores Acatlán.

Licenciatura en Pedagogía. (2021). Opción de campo: Atención educativa a la diversidad socio-cultural. Ciudad de México: Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Ajusco.

Licenciatura en Pedagogía. (2021). Opción de campo: Comunicación lingüística y literaria. Ciudad de México: Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Ajusco.

Licenciatura en Pedagogía. (2021). Opción de campo: Comunicación educativa. Ciudad de México: Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Ajusco.

Licenciatura en Pedagogía. (2021). Opción de campo: Contextos inclusivos para la prevención de la violencia en educación. Ciudad de México: Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Ajusco.

Licenciatura en Pedagogía. (2021). Opción de campo: Dimensiones, contextos, y prácticas pedagógicas en el quehacer docente. Ciudad de México: Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Ajusco.

Licenciatura en Pedagogía. (2021). Opción de campo: Educación matemática. Ciudad de México: Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Ajusco.

Licenciatura en Pedagogía. (2021). Opción de campo: Enseñanza de las ciencias sociales y formación ciudadana. Ciudad de México: Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Ajusco.

Licenciatura en Pedagogía. (2021). Opción de campo: Formación pedagógica y práctica docente. Ciudad de México: Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Ajusco.

Licenciatura en Pedagogía. (2021). Opción de campo: Formación y docencia para favorecer ciudades educadoras. Ciudad de México: Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Ajusco.

Licenciatura en Pedagogía. (2021). Opción de campo: La orientación psicosocial pedagógica y su intervención en diferentes contextos (hospitalario, educativo, etc.). Ciudad de México: Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Ajusco.

Licenciatura en Pedagogía. (2021). Opción de campo: Las prácticas de enseñanza ante los desafíos contemporáneos Ciudad de México: Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Ajusco.

Licenciatura en Pedagogía. (2021). Opción de campo: Orientación educativa, desarrollo humano y neuro aprendizaje emocional. Ciudad de México: Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Ajusco.

Licenciatura en Pedagogía. (2021). Opción de campo: Orientación educativa: procesos psicosociales. Ciudad de México: Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Ajusco.

- Licenciatura en Pedagogía. (2021). Opción de campo: Pedagogía imaginativa. Ciudad de México: Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Ajusco.
- Licenciatura en Pedagogía. (2021). Opción de campo: Practica educativa y Pedagogía social. Ciudad de México: Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Ajusco.
- Licenciatura en Pedagogía. (2021). Opción de campo: Procesos curriculares e innovación educativa. Ciudad de México: Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Ajusco.
- (2014). *Reglamento de estudios de licenciatura de la Universidad Pedagógica Nacional*, Ciudad de México: Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Ajusco.
- (2016). *Instructivo de titulación para la licenciatura en Pedagogía*, Ciudad de México: Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Ajusco.
- (2018). *Lineamientos para el fortalecimiento y desarrollo de las prácticas escolares y profesionales en la licenciatura en Pedagogía, plan 1990*, Ciudad de México: Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Ajusco.
- (2019). *Guía para el diseño de propuestas de opción de campo*, Ciudad de México: Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Ajusco.
- (2019). *Lineamientos para el diseño y operación de opciones de campo en la tercera fase del plan de estudios*, Ciudad de México: Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Ajusco.
- UPN. (2004,). Documento de reorganización de la UPN. *Gaceta UPN*, órgano informativo oficial de la Universidad Pedagógica Nacional, 3, 1-8.
- (2012) *Lineamientos generales para la creación de programas educativos de licenciatura, especialización, maestría y doctorado de la Universidad Pedagógica Nacional y, en su caso, modificación, suspensión y cancelación*.
- (2019, abril-mayo). Reglamento general para la obtención del título de la licenciatura en Pedagogía de la Universidad Pedagógica Nacional. *Gaceta UPN*, órgano informativo oficial de la Universidad Pedagógica Nacional, 139, 11-19.

LinkedIn (s/f). Qué es LinkedIn, para qué sirve y cómo funciona. *Exprimiendo LinkedIn*. Disponible en: <https://www.exprimiendolinkedin.com/que-es-linkedin-para-que-sirve-como-funciona/>

LinkedIn (s/f). Recuperado en agosto 2021 a septiembre 2022.

Malacara, N. (2020). Los jóvenes no trabajan en lo que estudiaron... y en las empresas falta talento. Ciudad de México: *Expansión*. Disponible en: <https://expansion.mx/carrera/2020/01/30/jovenes-no-trabajan-estudiaron-empresas-falta-talento>

Martz, A. (2021). Pocos Jóvenes ejercen la carrera que estudiaron. Ciudad de México: *El Heraldo*. Disponible en: <https://www.elheraldodetabasco.com.mx/local/pocos-jovenes-ejercen-la-carrera-que-estudiaron-6913953.html>

Maxwell, Joseph. (1996) *Diseño de Investigación Cualitativa. Un enfoque interactivo.*, Londres, Publicaciones Sage. Traducción de Alicia Itatí Palermo.

Moreno, P. (2021). *UPN 1978-2018: pasado, presente y futuro*. Ciudad de México: Universidad Pedagógica Nacional.

Navarrete, Z., Buenfil, R. (2018). Creación de una profesión. *RMIE*, 23, (79) 1023-1049.

Navarro, J. (2014). *La inserción laboral de los egresados universitarios. Perspectivas teóricas y tendencias laborales en la investigación*. México: ANUIES.

Observatorio IFE. (2019). Diálogo sobre seguimiento de egresados. *Instituto para el futuro de la educación*. Disponible en: <https://observatorio.tec.mx/edu-news/dialogo-sobre-seguimiento-de-egresados>

OCCMUNDIAL. Recuperado en agosto 2021 a septiembre 2022.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (1999). Habilidades para la vida. Herramientas para el buen trabajo y la prevención de la violencia. *UNESCO*. Disponible en: <https://www.unicef.org/venezuela/informes/habilidades-para-la-vida-herramientas-para-el-buen-trabajo-y-la-prevenci%C3%B3n-de-la->

[violencia#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,desaf%C3%ADos%20de%20la%20vida%20diaria%E2%80%9D](#)

Ortega O. (2017, junio, 30) Cómo funciona Bumerán para conseguir trabajo. *Trabajo y personal*. Disponible en en <https://trabajoypersonal.com/bumeran-para-conseguir-trabajo/>

Padilla, J. (2017). *La inserción al mercado de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de los Altos*. (Tesis de maestría). Universidad de Guadalajara: Centro Universitario de los Altos: Guadalajara.

Pandemia agrava desempleo de egresados universitarios, releva encuesta. (2021). Ciudad de México: *Expansión*. Disponible en: https://expansion.mx/carrera/2021/10/18/pandemia-agrava-desempleo-de-egresados-universitarios-revela-encuesta?utm_source=internal&utm_medium=branded

Portillo, M. (2017). Educación por habilidades: Perspectivas y retos para el sistema educativo, *Revista educación*, 41(2), 1-13.

Puchol, L. (s/f). *El Libro de las habilidades directivas*. Madrid España: Diaz de santos.

Real Academia Española, (s/f). *Empleabilidad*. En el diccionario Real Academia Española. Disponible en: <https://dle.rae.es/empleabilidad>

Recio, A. Banyuls, J. Cano, E. Miguélez, F. (2006). Migraciones y mercado laboral. *Revista de Economía Mundial*, (14),171-193.

Reimers, F., Chung, C. (2016). *Enseñanza y aprendizaje en el siglo XXI. Metas, políticas educativas y currículum en seis países*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.

Requena, F. (1989). El concepto de red social. *Reis*, (49),137-152.

Ríos, J. (2018). La enseñanza de la Pedagogía en México. *Revista Espacio del Currículo*, 10 (2) 2013-2030.

- Rojas, I. (2004). La transición en la Pedagogía como campo de conocimiento. Una mirada desde el análisis conceptual de la producción discursiva. *RMIE*, 9 (21) 551-476.
- Romero, N. (2005). ¿Y qué son las competencias? ¿quién las constituye? ¿por qué competencias?
- Salinas, O. (2021). De 6 meses a un año; tiempo que tardan en conseguir empleo los recién egresados. Ciudad de México: *El sol de Toluca*. Disponible en: <https://www.elsoldetoluca.com.mx/local/de-6-meses-a-un-ano-tiempo-que-tardaran-en-conseguir-empleo-los-recien-egresados-7055978.html>
- Sánchez, L., Aparicio O., Alpuche L (2010). *Evaluación curricular en la visión de profesionales en formación: el caso de estudiantes universitarios*. Baja California, México: Universidad Autónoma de Baja California.
- Sandín, E., Paz, M. (2003) *Investigación Cualitativa en Educación. Fundamentos y Tradiciones*. Madrid: Mc Graw and Hill Interamericana de España.
- Secretaría de la Función Pública (SFP) (2010). *¿Qué es el perfil del puesto?* Ciudad de México: SFP.
- Silva, C. (2009). *Currículum, calidad y evaluación: las claves de la globalización en las universidades públicas*, México: Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en educación*, 14 (1), 67-84.
- Teichler, U. (1998). *Las exigencias del mundo del trabajo, en debate temático preparado para la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior (La Educación Superior en el Siglo XXI. Visión y Acción)*, París, Francia: Unesco.
- Tejada, J. (2005). El trabajo por competencias en el prácticum: cómo organizarlo y cómo evaluarlo, *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 7 (2), 1-31.

- Ubaldo, S. (2019) Oferta de la licenciatura en Pedagogía, modalidad escolarizada en la ciudad de México y municipios conurbados del estado de México (ciclo escolar 2019-2020).
- Valenti, G (2020). La educación superior y el mundo del trabajo: un balance general de tres décadas. En L, Oliver. (coordinador), *El mundo del trabajo: estudiantes, egresados y empleadores desde la perspectiva de género (12-23)*. Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Valenti, G. y Varela, G. (2004). *Diagnóstico sobre el estado actual de los estudios de egresados*. México: ANUIES.
- Valenti, G., Varela, G. (1998). "Construcción analítica del estudio de egresados". En ANUIES, *Esquema básico para estudios de egresados*. México: Colección biblioteca de la educación superior. Serie Investigaciones.
- Vasilichis, N. (2006). La investigación cualitativa: las características y los componentes de la investigación cualitativa. En L, Vasilichis. *Estrategias de investigación cualitativa*. (.23-60). Barcelona: Gedisa.
- Velarde, L., Medina, A., Amador, C. (S.F). *Formación y desarrollo profesional a través del modelo educativo "sistema dual de aprendizaje"* Instituto Superior de Puerto Vallarta. Consejo Mexicano de Investigación Educativa 1-9.
- Vilchis, N. (2022, marzo, 14). Coursera revela las habilidades con las que estudiantes mejorarán su empleabilidad. *Instituto para el futuro de la educación*. Disponible en <https://observatorio.tec.mx/edu-news/coursera-skills-report-2022>
- Villoro, L. (1982). *Creer, saber, conocer*. México. D.F: Siglo Veintiuno.

ANEXO

Sistematización de ofertas de trabajo de CompuTrabajo

COMPUTRABAJO								
Puesto de trabajo	Empresa	Descripción Funciones/Actividades	Requisitos	Experiencia	Formación	Sueldo	Prestaciones	Competencias, habilidades y aptitudes
1.- Pedagogo/a/o	Instituto Tecnológico Roosevelt Iztacalco, Ciudad de México	<p>Licenciado en Pedagogía para laborar en compañía del Titular del área de Pedagogía dentro del departamento académico en Plantel de Nivel Medio Superior; ubicado en Agrícola Oriental, Iztacalco</p> <p>Experiencia indispensable en:</p> <p>Gestión pedagógica</p> <p>Elaboración de carpetas, horarios, actividades extracurriculares</p> <p>Proceso de reclutamiento y selección de docentes</p> <p>Seguimiento docente; contratación, capacitación y evaluación del mismo</p> <p>Seguimiento al rendimiento académico de los alumnos</p> <p>Planes y programas</p> <p>Atención a alumnos y padres de familia</p> <p>Manejo de las plataformas para escolaridad en línea</p>	<p>Conocimientos: Pedagogía</p>	1 año de experiencia	<p>Educación mínima: superior Licenciatura</p> <p>En Pedagogía</p>	\$7.500,00 (Mensual)	Prestaciones de ley	<p>Persona proactiva y entusiasta</p> <p>Responsable y cumplida</p>
2.- Pedagogo/a Diseñador de contenidos	Soluciones Tecnológicas Educativas	<p>Diseño curricular de curso online</p> <p>Configuración de contenidos actividades y recursos</p> <p>Cualquiera relacionada con la gestión pedagógica</p>	<p>Título Universitario en Pedagogía o Educación</p> <p>Especialización o Maestría en ELE</p> <p>Experiencia en enseñanza de idiomas a niños y adolescentes</p> <p>Idiomas: español, inglés</p>		<p>Educación mínima: superior - Licenciatura</p>			

3.- Gerente de capacitación	Grupo Méndez asesores de negocios Cuauhtémoc, Ciudad de México	<p>Elaborar el programa de capacitación anual.</p> <p>Coordina las actividades de los diversos eventos como cursos, foros, talleres, conferencias, etc.</p> <p>Comunica y apoya en la logística y promoción de cursos / eventos.</p> <p>Busca las mejores opciones en expositores.</p> <p>Elabora estadísticas de capacitación.</p> <p>Gestiona los procesos de acreditación de todas las actividades de capacitación ante Instituciones diversas.</p> <p>Controla y administra los Insumos necesarios para capacitación.</p> <p>Revisa con dirección el control de cursos y eventos.</p> <p>Participa en las actividades de capacitación y en las reuniones convocadas por las autoridades gubernamentales.</p> <p>Genera reportes a Dirección.</p>	<p>Disponibilidad para laborar de lunes a sábado.</p> <p>Conocimientos: Microsoft Excel, Microsoft PowerPoint</p> <p>Disponibilidad de viajar: No</p> <p>Disponibilidad de cambio de residencia: No</p>	3 años de experiencia como Gerente de capacitación	Educación mínima: superior - Licenciatura	\$20 000 (mensual)		<p>Excelentes capacidades de comunicación y liderazgo.</p> <p>Habilidad para planificar, realizar múltiples tareas a la vez y gestionar el tiempo de forma eficaz.</p> <p>Disciplinado.</p> <p>Enfocado a resultados.</p>
4.- Coordinador de Capacitación	Administración y operación empresarial Azcapotzalco, Ciudad de México	<p>Coordinar con personal de otras áreas que fungen como expositores en temas específicos establecidos en el programa de entrenamiento del nuevo personal</p> <p>Registrar la capacitación en el sistema de la compañía y STPS</p>	<p>Edad: entre 25 y 50 años</p> <p>Disponibilidad de viajar: No</p> <p>Disponibilidad de cambio de residencia: No</p>	2 años de experiencia	Educación mínima: superior Licenciatura	\$12.000,00 (mensual)	<p>Prestaciones de ley, seguro de vida, más seguro de gastos funerarios</p> <p>Después del tercer mes 12% en vales de despensa más 11% en fondo de ahorro, más uniformes institucionales totalmente gratuito</p>	
5.- Capacitador	Capacitador con experiencia en perfiles de ventas	<p>Planeación de Capacitación</p> <p>Logística y diseño de programas especiales de capacitación</p> <p>Programación de exámenes de certificación</p>	Licenciatura Terminada en Áreas Administrativas o Humanidades	<p>Experiencia capacitando grupos de vendedores</p> <p>Experiencia como capacitador de ventas</p>	Educación mínima: superior Licenciatura			

		Acompañamiento en implementaciones de formación de Vendedores	Manejo de Excel (Tablas dinámicas y Cruces) Conocimientos en normatividad legal (STPS, LFT) Gestión de capacitaciones por competencias, cultura organización Edad: entre 27 y 50 años	comprobable mínimo 2 años				
6.- Jefe de Call Center	IPS Especialistas en RH	Cierre de Ventas importantes Control de calidad de los vendedores Productividad del equipo comercial Inducción de nuevos vendedores	Edad: entre 25 y 45 años Disponibilidad de viajar: No Disponibilidad de cambio de residencia: No	2 años de experiencia	Educación mínima: superior - Licenciatura	Sueldo base: \$15,000 + Comisiones, Bonos y	Prestaciones de ley Lugar de trabajo: Polanco Horario de trabajo: lunes a viernes de 8 a 18hs	
7.- Gerente de capacitación	Concentrix Services México	Facilitar las herramientas en tiempo y forma. Debe tener experiencia en habilidades comerciales, gestión y análisis Deberá ser hábil para obtener lo mejor de las personas y los proyectos que supervisan Prosperan cuando planifican proyectos y trabajan con equipos nacionales y regionales Coordinar el equipo de T&Q de LATAM para la implementación y uso de herramientas digitales Ser el facilitador entre el equipo de Latam Desarrollar los objetivos y alcances del proyecto involucrando a todas las partes interesadas relevantes y asegurando la viabilidad Medir el rendimiento del proyecto utilizando	Office avanzado Inglés Avanzado (conversacional y escrito) Para trabajar desde casa (México, Costa Rica, Colombia y El Salvador)	3 años de experiencia	Educación mínima: superior Licenciatura	\$ 78.765,00 (Mensual)	Hábil para administración del tiempo, resolviendo problemas y capacidad analítica	

		<p>sistemas, herramientas y técnicas apropiadas</p> <p>Informar y escalar problemas a los ejecutivos cuando sea necesario</p> <p>Coordinará la implementación de todas las herramientas digitales y los procesos para garantizar que los proyectos estén terminados a tiempo y con los resultados deseados</p>						
8.- Coordinador de capacitación	Hospital Médica Sur Tlalpan, Ciudad de México	<p>Experiencia laboral en el área de capacitación dentro de la estructura de RH</p> <p>Disponibilidad inmediata para entrevista presencial</p> <p>Gestión y logística para el desarrollo de cursos</p> <p>Manejo y dominio de Genially, Canva, Powtoon y Camtasia</p> <p>Desarrollo de contenidos para plataformas e-learning</p> <p>Atención al cliente</p>	Título y cédula		Licenciatura en Psicología, Administración y Pedagogía o Comunicación	\$22,300 brutos mensuales	<p>Subsidio para comedor y estacionamiento</p> <p>Contratación directa por el hospital</p> <p>Oportunidades de desarrollo</p> <p>Programas de bienestar</p>	Orientación a resultados Inteligencia emocional
9.- Responsable de Cursos de Formación en RR.HH.	Redarbor Miguel Hidalgo, Ciudad de México	<p>Ser el difusor de las tendencias y herramientas para los profesionales de RR.HH. a través de módulos audiovisuales que se configuren como guía para el día a día en la atracción y gestión de personas en las organizaciones.</p> <p>Creación de contenido pedagógico específico para profesionales de RR.HH. y su difusión a través de la plataforma de empleo de HR, de CompuTrabajo.</p> <p>Gestión de la producción, posproducción y de los speakers clave del sector para cada uno de los cursos.</p> <p>Elaboración de las temáticas.</p> <p>Construcción de los guiones audiovisuales.</p> <p>Localización de los speakers expertos según cada temática.</p>		<p>Experiencia en formación.</p> <p>Experiencia en empresa, dentro del departamento de RRHH.</p> <p>Experiencia y facilidad para hablar en público, dotes de comunicaciones tanto escritas como habladas</p>				

		<p>Gestión de los proveedores de producción y postproducción para la elaboración de las píldoras audiovisuales.</p> <p>En algunos casos, actuar como introductor-a del curso.</p> <p>Gestión de la plataforma de cursos.</p> <p>Coordinación de los recursos junto con la persona responsable de Marketing de empresas del país</p>						
10.- Analista de capacitación	Plásticos Iztapalapa, Ciudad de México DF	<p>Elaboración de DNC</p> <p>Elaboración de programa y plan de capacitación</p> <p>Diseñar material de capacitación acorde a los objetivos didácticos</p> <p>Impartición de cursos</p> <p>Diseño de KPI de capacitación</p> <p>Evaluación de la capacitación y seguimiento</p> <p>Atención a auditorías de la STPS y/o clientes</p> <p>Revisión de procedimiento de Capacitación</p> <p>Apoyo en evaluación de desempeño, clima laboral y demás actividades de Recursos Humanos cuando se requiera, pero la actividad principal es capacitación</p> <p>Impartición de Inducción</p>	<p>Edad: entre 25 y 45 años</p> <p>Conocimientos: Microsoft Excel, Microsoft Office</p> <p>Disponibilidad de viajar: No</p> <p>Disponibilidad de cambio de residencia: No</p>	5 años de experiencia	Lic. en Psicología, Pedagogía o carrera afín	\$ 10.000,00 (Mensual)	Prestaciones de ley	
11.- Subgerente de Capacitación y Desarrollo Organizacional	Importante empresa del sector Tlalnepan de México	<p>Gestión de la capacitación general a nivel nacional</p> <p>Gestión e implementación de la capacitación e-learning</p> <p>Generar la estrategia de endomarketing (marca empleadora)</p> <p>Manejo de encuestas de clima laboral a nivel nacional</p> <p>Contribuir a la mejora de la satisfacción de los empleados.</p>	<p>Edad: entre 30 y 44 años</p> <p>Disponibilidad de viajar: No</p> <p>Disponibilidad de cambio de residencia: No</p>	5 años de experiencia	Educación mínima: superior - Licenciatura	Sueldo atractivo acorde al perfil	Prestaciones superiores a las de Ley Estabilidad Laboral	

		<p>Gestionar los perfiles de puesto (DP)</p> <p>Indicadores de la rotación.</p> <p>Manejo y diseño de tabuladores salariales a nivel nacional.</p> <p>Experto en detección, elaboración, diseño e implementación de KPI's para toda la organización.</p> <p>Gestión de evaluación 360° (Subdirección, Gerencias y Jefaturas) y dar consecución de mejoras por cada participante.</p> <p>Administración de los planes de vida y carrera (por departamento)</p> <p>Elaboración y aplicación de Planes de Retención de Talento</p> <p>Implementar los programas de acompañamiento al personal desde su ingreso</p> <p>Manejo de Comunicación interna</p> <p>Manejo de norma. 035</p> <p>Plataforma Sirce</p>						
12.- Instructor/a de capacitación	Logitel - Cuauhtémoc, Ciudad de México	<p>Planificar y ejecutar los programas de capacitación, así como incrementar el desempeño y mejorar la satisfacción de los colaboradores para alcanzar los objetivos estratégicos de la organización</p> <p>Diseño del material de capacitación</p> <p>Impartir cursos de inducción y capacitación al personal de la Empresa</p> <p>Resguardo y control de evidencias del departamento</p> <p>Envío de comunicados y material oficial</p> <p>Planeación, ejecución y/o seguimiento de eventos o campañas para la Empresa</p> <p>Elaborar e implementar el plan de capacitación anual con base en el DNC</p>	<p>Disponibilidad para laborar tiempo completo.</p> <p>Disponibilidad para trasladarse a diferentes sucursales cuando se requiera (locales y foráneas)</p>	Experiencia mínima de 1 año.	Licenciatura en psicología, Pedagogía o afín. Pasante o titulado.	Sueldo base mensual \$8,500.00 (pagos quincenales)	<p>Prestaciones de Ley desde el primer día:</p> <p>IMSS</p> <p>15 días de aguinaldo</p> <p>6 días de vacaciones</p> <p>25 % de prima vacacional</p> <p>Utilidades</p> <p>Cotización al Infonavit desde primer día</p> <p>Seguro de vida</p> <p>Capacitación pagada</p> <p>Contratación directa con la empresa al 100%</p>	<p>Responsable</p> <p>Ordenada</p> <p>Dinámico</p> <p>Proactividad</p>

		<p>Administración de convenios para obtención de beneficios para los Colaboradores</p> <p>Evaluación de clima laboral</p> <p>Desarrollo Organizacional</p> <p>Apoyo al departamento de Recursos Humanos</p> <p>Elaboración de manuales</p>					<p>Al obtener la planta (después del 3er mes) se agregan: \$850 en vales de despensa</p> <p>Jornada laboral: lunes a viernes de 9:00 a 18:30 hrs.</p>	
13.- Gerente de capacitación	<p>Audidores Méndez y Asociados - Cuauhtémoc, Ciudad de México</p>	<p>Administrar el área de capacitación.</p> <p>Trazar un plan de capacitación y desarrollo general acorde con la planeación estratégica de la firma</p> <p>Proponer cursos con especialistas que permitan el desarrollo humano y técnico del personal de la firma y de acuerdo con el plan de capacitación</p> <p>Controlar y evaluar periódicamente la efectividad, el éxito y la rentabilidad de la inversión en el programa de capacitación</p> <p>Elaboración de informes a dirección y socios de la firma</p> <p>Gestionar el presupuesto de capacitación</p> <p>Resolver cualquier problema específico y adaptar los programas de capacitación según sea necesario</p> <p>Mantener un profundo conocimiento de las tendencias, novedades y mejores prácticas de capacitación</p> <p>Coordinar los eventos de capacitación</p> <p>Manejo de Excel (Nivel intermedio)</p>	<p>Enfocado en capacitación</p>	<p>3 años de experiencia en puesto similar</p>	<p>Educación mínima: Licenciatura</p>	<p>\$ 20.000,00 (Mensual)</p>	<p>Sueldo base.</p> <p>Prestaciones de ley y superiores.</p> <p>Disponibilidad para laborar de lunes a sábado.</p>	<p>Excelentes capacidades de comunicación y liderazgo.</p> <p>Habilidad para planificar, realizar múltiples tareas a la vez y gestionar el tiempo de forma eficaz.</p> <p>Disciplinado.</p> <p>Enfocado a resultados</p>
14.- Analista de Capacitación y Desarrollo	<p>Inversa Instalaciones - Miguel Hidalgo, Ciudad de México</p>	<p>Realización de Diagnostico de Necesidades de Capacitación, seguimiento a planes de capacitación, desarrollo de plataformas de aprendizaje (e -</p>	<p>Edad: entre 27 y 40 años</p> <p>Disponibilidad de viajar: No</p>	<p>3 años de experiencia</p>	<p>Educación superior - Licenciatura</p>	<p>Sueldo acorde a experiencia</p>	<p>Prestaciones de Ley</p> <p>Estabilidad Laboral</p> <p>Oportunidad de desarrollo</p>	

Organizacional		learning), impartición de cursos a personal administrativo y operativo, así como actividades de comunicación y elaboración de planes de carrera.	Disponibilidad de cambio de residencia: No					
15.- Capacitador de Fuerza de Ventas	Ferretería Durango	<p>Impartir cursos de ventas, de procesos y de productos</p> <p>Experiencia en desarrollo de personal de ventas</p> <p>Elaboración de materiales de capacitación</p> <p>Monitoreo y acompañamiento en visitas de campo en el ciclo de ventas, manejo de objeciones, técnicas de cierre</p> <p>Elaboración, seguimiento y evaluación de programas de capacitación</p>	<p>Edad: entre 25 y 50 años</p> <p>Conocimientos: atención al cliente, autoconfianza, capacidad de decisión,</p> <p>Comunicación y persuasión,</p> <p>Creación de equipos,</p> <p>Creatividad, formación, docencia, mercadeo, gestión de personal</p> <p>Licencia de conducir: A</p> <p>Disponibilidad de viajar: Si</p> <p>Disponibilidad de cambio de residencia: No</p>	2 años de experiencia	Educación mínima: superior - Licenciatura			
16.- Maestra de Preescolar Educadora	Colegio Santacruz - Venustiano Carranza, Ciudad de México		<p>Edad: entre 20 y 50 años</p> <p>Disponibilidad de viajar: No</p> <p>Disponibilidad de cambio de residencia: No</p>	2 años de experiencia	Educación mínima: superior - Licenciatura	\$ 7.300,00 (Mensual)		
17.- Agente de Capacitación	GAYOSS O Cuauhtémoc, Ciudad de México	<p>Prospección de Clientes</p> <p>Realizar Cotizaciones</p> <p>Cierre de Ventas</p> <p>Atención al Cliente</p>	<p>Disponibilidad de viajar: No</p> <p>Disponibilidad de cambio de residencia: No</p> <p>Personas con discapacidad: Sí</p>		Educación mínima: Licenciatura	Ingresos de \$10,000 a \$30,000 pesos mensuales	<p>Capacitación Pagada</p> <p>Apoyo Económico Semanal</p> <p>Comisiones del 6% al 13% + 3%</p> <p>Bonos Semanales y Mensuales (Adicionales)</p>	

							a la Comisión) Firma de Contrato directa con la empresa Capacitaci n Pagada Bonos, premios e incentivos Crecimiento a corto plazo	
18.- Docente de Psicología	Universid ad del Valle de México, Cuauhtém oc, Ciudad de México DF	Acompañamiento académico integral Gestionar profesional del proceso enseñanza-aprendizaje Gestionar planes personalizados de estudio Orientar al estudiante mediante técnicas de estudio	Edad: entre 24 y 50 años Disponibilida d de viajar: No Disponibilida d de cambio de residencia: No	Indispensable contar con experiencia docente mínima de 3 años	Licenciatura: Psicología Indispensable Maestría Afín	\$ 3.700,00 (Mensual)		Creativida d Orientaci n de servicio Pasión por la enseñanz a Empatía
19.- Pedagog a/o	Universid ad Privada	Elaboración de Planes y Programas de Estudio Revisión y actualización de Planes y Programas de Estudio Diseño Curricular Gestión Escolar Trámites ante autoridades educativas Desarrollo de programas de investigación Programar ciclos escolares y reportes para la SEP			Maestría			Excelente s habilidade s de comunica ción Enfoque a resultados Capacida d de análisis Toma de decisione s Excelente Presentac ión Habilidad es en Pedagogí a, diseño curricular, gestión escolar
20.- Capacita dor de Personal	Grupo Caliente - Miguel Hidalgo, Ciudad de México	Impartir cursos y facilitar actividades de capacitación Planeación de actividades y desarrollo de capacidades de colaboradores del área de Alimentos y Bebidas Formación y transformación de las actitudes de las personas a capacitar de acuerdo a los	Amplio conocimient o y experiencia de procesos en el área de inventarios, higiene y manejo de recetario maestro, etc. Experiencia en capacitación	Experiencia en Capacitación en servicio de tipo experiencial, industria de entretenimient o, hotelería u otras variantes de servicio de alto nivel Experiencia en capacitación	Formación profesional como pedagogo, psicólogo o afín	\$ 23.000,0 0 (Mensual)	Vales de despensa Bonos trimestrales Prestacione s de ley Horario mixto: Home Office y oficina. Trabajo bajo	

		<p>objetivos y estrategias de la empresa</p> <p>Proyectos especiales de capacitación y gestión de Recursos Humanos</p> <p>Realizar análisis de estadísticas y actividades de capacitación</p> <p>Administración de plataforma virtual de e-learning</p>	<p>mixta (virtual y presencial)</p>	<p>mixta (virtual y presencial)</p>			<p>proyectos y metas, enfoque en resultados de la capacitación.</p> <p>Capacitación y Desarrollo Profesional</p>	
<p>21.- Profesora - Nivel primaria</p>	<p>Colegio María del Carmen Muriel - Coyoacán, Ciudad de México</p>	<p>Responsable del grupo ante la Secretaría de Educación Pública</p> <p>Entrega de planeaciones, y adecuaciones curriculares</p> <p>Guardia de entrada, recreo y salida</p> <p>Evaluaciones, revisión de cuadernos y libros</p>	<p>Edad: 25 a 65 años</p> <p>Persona titulada y con cédula profesional</p> <p>Carrera de Licenciada en educación, maestra normalista, (con nivelación en caso de ser pedagoga)</p> <p>Proactiva y Propositiva</p> <p>Vocación de docente</p> <p>Disponibilidad de viajar: No</p> <p>Disponibilidad de cambio de residencia: No</p>	<p>3 años de experiencia</p>		<p>Educación mínima: superior - Licenciatura</p>		
<p>22.- Maestras de Español</p>	<p>Greenies School Álvaro Obregón, Ciudad de México</p>	<p>Experiencia en grupo</p> <p>Dominio de tecnología, conocimiento de paquetería office, plataformas online (Classroom, Meet).</p> <p>Buen control de grupo</p> <p>Disposición para el trabajo presencial y en línea. Teachers no indispensable, nivel de inglés alto.</p> <p>Conocimiento y desarrollo de estrategias de trabajo, diagnósticos grupales e individuales, evaluaciones en general.</p> <p>Experiencia trabajando con proyectos y clases abiertas</p>	<p>Edad: entre 25 y 60 años</p> <p>Conocimientos: Microsoft Excel</p> <p>Disponibilidad de viajar: No</p> <p>Disponibilidad de cambio de residencia: No</p>	<p>1 año de experiencia</p>	<p>Educación mínima: superior Licenciatura</p>		<p>Trabajo en equipo pro activa, cooperativa y colaborativa</p> <p>Comprometida, puntual y responsable.</p> <p>Disposición e iniciativa</p>	

		Elaboración de planes de trabajo, entrega de planeaciones en tiempo y forma. Conocimiento de planes y programas						
23.- Instructo r de Capacitación	Extraser de Tlalnepan tla de Baz, Estado de México	Impartir capacitación y seguimiento a personal operativo y administrativo en giro Retail. Diseño, desarrollo e impartición de cursos de capacitación. Desarrollo e implementación de herramientas para capacitación. Análisis de datos y métricas de desempeño. Aplicación de metodologías para mejora continua. Conocimiento en metodologías de andrología. Gestión de pagos a equipos en capacitación. Métodos de evaluación teórico/Practicás	Sexo: Indistinto Edad: 25 a 38 años capacitando, desarrolland o y formando personal operativo (tiendas de conveniencia) Disponibilidad de viajar: No Necesario Tener Disponibilidad de Horario, ya que el trabajo requiere 80% campo y 20% oficina Disponibilidad de cambio de residencia: No	Experiencia: 2 años comprobable en campo,	Escolaridad: Lic. en Pedagogía, Lic. Psicología o a Fin (Pasante o Titulado)	\$ 13,000.00 (Mensual)		Orientado a resultados , alto nivel de negociación, sentido de urgencia, apego a procesos y políticas, tolerancia a la frustración, toma de decisiones, atención a usuarios y trabajo en equipo.
24.- Capacitador de ventas	Del Fruto Distribuidora - Cuauhtémoc, Ciudad de México	El capacitador será la mano amable que nos ayudará a que nuestros nuevos ingresos de ventas se sientan atendidos, guiados y preparados para comenzar a ejercer sus labores en el campo de la mejor manera. Les enseñará, primeramente, por medio de diapositivas, sus funciones, políticas y procedimientos importantes a los que se enfrentarán en la operación del día a día. Posterior a ello, la capacitación y práctica será en campo para interiorizar de una mejor manera la información otorgada en el aula. Realizará una pequeña evaluación a los colaboradores capacitados para evaluar si están	Vivir a no más de 50 min del Centro de Distribución Disponibilidad de tiempo y de salir a capacitar en campo. Manejo de grupos y/o experiencia en capacitaciones (deseable) Idiomas: español Edad: entre 30 y 45 años	1 año de experiencia	Licenciatura trunca o concluida en Pedagogía, Psicología, Administración de empresas, Comunicación (de preferencia).	Sueldo base más comisión. Puedes ganar de \$10,000 a \$13,000 brutos mensuales.	Prestaciones de ley desde el primer día (Vacaciones aguinaldo, IMSS). Contrato directo con la empresa. Horario de lunes a sábado de 7 u 8 am a término de ruta. (Se requiere disponibilidad de horario). Oportunidad de crecimiento Se otorgan herramientas de trabajo y apoyo de	

		<p>preparados para comenzar a trabajar con el área de ventas.</p> <p>Tendrá una comunicación asertiva y enriquecedora con el área de ventas para dar seguimiento de la capacitación realizada al nuevo colaborador mencionando habilidades y áreas de oportunidad de nuestro nuevo colaborador</p>					pasajes quincenal.	
25.- Analista de Proyectos y Mejora continua		<p>Gestión de proyectos transversales, mejora continua e innovación de la institución respetando plazos establecidos, calidades acordadas, mitigación de riesgos y respetando presupuestos asignados para satisfacer las necesidades del negocio.</p> <p>Realizar el lanzamiento, ejecución y seguimiento de los proyectos de la organización a través de una efectiva planeación, facilitación y monitoreo de los mismos para cumplir con el Plan de proyectos de la empresa.</p> <p>Preparar y presentar informes sobre los avances de los proyectos analizados, dentro de los plazos establecidos</p>	<p>Inglés intermedio (conversacional)</p> <p>Conocimiento de metodología Kaizen, Lean Manufacturing, 5's, Takt Time, Gamba.</p> <p>Conocimiento en gestión de proyectos.</p> <p>Edad: entre 23 y 35 años</p> <p>Disponibilidad de viajar: No</p> <p>Disponibilidad de cambio de residencia: No</p>	1 año de experiencia	Educación mínima: Educación superior - Licenciatura	<p>Sueldo de \$16,000 a \$21,000 de acuerdo a experiencia y al nivel de inglés.</p> <p>Contrato directo por parte de la financiera</p> <p>Paquete de prestaciones superiores a las de la ley.</p> <p>Horario: lunes a viernes de 9:00 am a 6:00 pm, con posibilidad de esquema híbrido.</p>		
26.- Jefe de capacitación y Normatividad	Cryoinfra - Naucalpan de Juárez, Estado de México	<p>Atención a auditorias</p> <p>Administración de capacitación, Indicadores y reportes.</p> <p>Detección de necesidad de capacitación por competencias</p> <p>Manejo de Excel intermedio</p> <p>Inglés intermedio preferente</p> <p>Disponibilidad para viajar</p> <p>Actividades del puesto:</p>	<p>Idiomas: inglés</p> <p>Edad: entre 28 y 50 años</p> <p>Licencias de conducir: A</p> <p>Disponibilidad de viajar: Si</p> <p>Disponibilidad de cambio de residencia: No</p>	5 años de experiencia	Educación superior Licenciatura	<p>\$ 32,000.00 (Mensual)</p>	<p>Prestaciones Superiores a las de la Ley.</p> <p>Vales de despensas de restaurante fondo de ahorro entre otros.</p>	

		<p>Mantener el Sistema Integral de Gestión de Calidad en corporativo y a nivel nacional.</p> <p>Elaborar programas de capacitación, entrenamiento, webinars, generales y específicos para corporativo y plantas de acuerdo a necesidades detectadas.</p> <p>Seguimiento a KPI's.</p> <p>Atención y Seguimiento a Auditorías internas y externas por clientes</p>					
27.- Capacitador	Vidialsa - Miguel Hidalgo, Ciudad de México	<p>Capacitar y desarrollar a los new hires y consultores de viajes para la optimización y el éxito del servicio</p> <p>Crear y llevar a cabo tanto la capacitación de los nuevos empleados como los actuales, de acuerdo con las necesidades y estándares de la compañía</p> <p>Supervisar la prestación de servicios mediante la revisión de los problemas y las tendencias del servicio al cliente</p> <p>Desarrollar oportunidades de asesoría y capacitación continua a partir de los indicadores del servicio</p> <p>Colaborar con respecto a los nuevos procesos y productos para garantizar un despliegue sin contratiempos y el mantenimiento de los requisitos, así como la eficiencia del servicio</p> <p>Capacitar a los nuevos empleados en la filosofía de servicio y en la funcionalidad para el éxito del trabajo</p> <p>Crear y actualizar el plan de estudios de los nuevos empleados y el material de capacitación recurrente para las operaciones de primera línea</p> <p>Trabajar con los empleados de forma individual en las necesidades de capacitación específicas</p>	<p>Amplio conocimiento del sector de viajes y del mercado</p> <p>Debe tener una sólida experiencia de conocimiento y dominio de Amadeus GDS</p> <p>Conocimiento general de las plataformas tecnológicas, los productos del mercado y las aplicaciones de Microsoft</p> <p>Idiomas: inglés</p> <p>Edad: entre 27 y 40 años</p> <p>Conocimientos: LibreOffice</p> <p>Disponibilidad de viajar: Si</p> <p>Disponibilidad de cambio de residencia: No</p>	5 años de experiencia	Educación mínima: superior Licenciatura		<p>Excelentes habilidades de comunicación escrita y oral</p> <p>Sólidas habilidades de presentación</p> <p>Capaz de trabajar en equipos multifuncionales y más allá de las fronteras regionales</p> <p>Habilidades analíticas para identificar las tendencias de los servicios, los cambios del sector y la gerencia estratégica</p> <p>Tiene una interacción positiva con los clientes internos y externos</p>

		<p>identificadas por la gerencia de operaciones</p> <p>Utilizar habilidades verbales y escritas para comunicar nuevos procesos y procedimientos a los empleados de primera línea</p> <p>Actuar como facilitador de los programas de aprendizaje y desarrollo, como la incorporación, las sesiones de comunicación en equipo, los talleres de desarrollo profesional/retroalimentación, etc.</p> <p>Colaborar con los gerentes para determinar las habilidades y capacidades clave requeridas para el personal nuevo y permanente y personalizar los módulos de capacitación y ejecutarlos</p> <p>Llevar a cabo un análisis de las carencias de competencias mediante la aplicación de una matriz de evaluación adecuada</p> <p>Desarrollar módulos y programas de capacitación para mejorar el rendimiento de los equipos de operaciones</p> <p>Dar mantenimiento a los registros y documentos de las capacitaciones</p> <p>Crear materiales y un plan de capacitación para los requisitos específicos de las políticas de viaje de nuevas compañías (clientes)</p> <p>Asiste a Operaciones en las estrategias y programas de gestión y desarrollo del talento humano</p> <p>Desarrollo de un programa de capacitación trimestral y anual.</p>						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

28.- Capacitador/a	Instituto Audiológico Miguel Hidalgo, Ciudad de México	<p>Diseñar programas de capacitación técnica de acuerdo con los requisitos de la organización.</p> <p>Diseñar horarios de capacitación</p> <p>Seguimiento a los colaboradores de nuevo ingreso (Evaluaciones)</p> <p>Diseñar el contenido del curso de acuerdo con los objetivos.</p> <p>Preparar el material de capacitación (maquetas, manuales, evaluaciones)</p> <p>Andragogía</p> <p>Elaboración de Material Didáctico</p>	<p>Edad: entre 30 y 45 años</p> <p>Conocimientos: Liderazgo, Gestión de personal, Administración</p> <p>Disponibilidad de viajar: Si</p> <p>Disponibilidad de cambio de residencia: No</p> <p>Sin adeudos en banco SANTANDER</p> <p>Edad 30 años en adelante</p> <p>Experiencia mínima 3 años capacitando de manera presencial y remota</p> <p>Presentación Ejecutiva.</p> <p>Disponibilidad para viajar</p> <p>Contar con Constancia de Situación Fiscal</p>	5 años de experiencia	Licenciatura en Pedagogía, Psicológica, Comunicación, Administración	15,000 pesos mensuales Netos		Técnicas de enseñanza
29.- Coordinación de Operación	Instituto Universitario del Centro de México	<p>Coordinar y supervisar a un equipo de 10 personas que procesan las solicitudes del Sistema EDUCEM con respecto a los siguientes servicios:</p> <p>-Bajas académicas.</p> <p>-Fichas de reinscripción alumnos irregulares reingresos cambios de plantel cambios de carrera o plan de estudios</p> <p>Constancias de estudios, boletas e historiales académicos.</p> <p>Revisiones de estatus administrativos</p> <p>Correcciones de calificaciones.</p> <p>Solicitud y aplicación de calificaciones de exámenes extraordinarios, cursos</p>	<p>Nivel avanzado en el dominio de paquetería Office (Excel Word)</p> <p>Manejo de plataformas o sistemas de información</p> <p>Edad: 28 años</p> <p>Sexo: indistinto</p> <p>Estado civil: indistinto</p> <p>Conocimientos: Microsoft Excel</p>	Experiencia: más de 3 años en instituciones educativas que ofrezcan educación de Bachillerato, Licenciaturas y Posgrados	Escolaridad: Licenciatura. Indispensable	Prestaciones de ley Sueldo atractivo Capacitación		<p>Excelente ortografía y redacción.</p> <p>Manejo de personal.</p> <p>Facilidad de palabra.</p> <p>Trabajo bajo presión.</p> <p>Negociación.</p> <p>Sentido de Urgencia.</p> <p>Trabajo en equipo.</p>

		<p>de regularización y grupos especiales.</p> <p>Credenciales</p> <p>Coordinar, elaborar y/o supervisar bases de datos de alumnos para los siguientes procesos:</p> <p>Reinscripciones.</p> <p>Enrolamiento a plataforma NEO.</p> <p>Diplomados y Talleres de Titulación.</p> <p>Alumnos a egresar.</p> <p>Coordinar la configuración y administración de la plataforma de control escolar y mesa de ayuda ASIS</p> <p>Coordinar, controlar y asegurar la asignación de usuarios, contraseñas y permisos de la plataforma de control escolar al personal académico-administrativo.</p> <p>Inducir, orientar y atender a personal académico-administrativo.</p>	<p>Contar con título y/o cédula</p> <p>Disponibilidad de viajar: No</p> <p>Disponibilidad de cambio de residencia: Si</p>					Tolerancia a la frustración.
30.- Coordinador Académico	Universidad Tres Culturas, Iztapalapa		<p>Con título y cédula (indispensable)</p> <p>Disponibilidad para laborar tiempo completo</p>	Experiencia: 2 años	Lic. En Psicología, Pedagogía, Educación o carreras a fin)			<p>Manejo de plataformas de gestión escolar</p> <p>Manejo de LSM</p> <p>Manejo de Microsoft 365</p> <p>Liderazgo</p> <p>Comunicación asertiva</p> <p>Resolución de conflictos</p>
31.- Coordinador de Capacitación	Eficacia - Benito Juárez, Ciudad de México		<p>Experiencia en Call center en el área de capacitación</p> <p>Título y cédula</p> <p>Manejo de personal</p>	1 año de experiencia	Licenciatura Concluida en áreas administrativas, Pedagogía	\$ 15.000,00 (Mensual)	<p>Bono mensual por alcance de objetivos del 20%</p> <p>Prestaciones de Ley desde primer día</p>	

			<p>Disponibilidad de viajar: No</p> <p>Disponibilidad de cambio de residencia: No</p> <p>Certificación sobre procesos de Calidad.</p> <p>Administración efectiva en Centros de Contacto</p> <p>Contar con Certificación como coordinador o implementador COPC (Customer Operations Performance Center)</p> <p>Contar con cartas de recomendación emitidas por clientes del Licitante y 1 Carta de constancia laboral</p>				<p>Descuentos con empresas</p> <p>Horario: lunes a viernes de 9:00 a 19:00hrs</p>	
32.- Capacitador/a	<p>Librerías El Sótano - Coyoacán, Ciudad de México</p>		<p>Disponibilidad de horario .</p> <p>Conocimiento previo en NOM 035</p> <p>Capacidad diagnóstica.</p> <p>Edad: entre 26 y 35 años</p> <p>Disponibilidad de viajar: No</p> <p>Disponibilidad de cambio de residencia: No</p>	<p>2 años de experiencia</p> <p>Experiencia previa en el manejo de grupos</p>	Educación superior	<p>Sueldo base: \$12000</p>	<p>Jornada de 9:00am a 6:00 pm</p> <p>Todas las prestaciones de ley</p> <p>Seguro de vida</p> <p>Fondo de ahorro</p> <p>Vales de despensa</p> <p>Préstamo de biblioteca</p>	
33.- Capacitador/a	<p>Casa Díaz de Máquinas de Coser - Cuauhtémoc, Ciudad de México</p>	<p>Informar a los colaboradores de nuevo ingreso su plan de capacitación, así como las evaluaciones de desempeño que se aplicarán en cuanto a las funciones de desempaque, surtido y filtro</p>			Educación superior, licenciatura	<p>\$ 15.000,00 (Mensual)</p>	<p>Vales de despensa</p> <p>Utilidades</p> <p>Seguro de vida</p> <p>Seguro social</p>	

		<p>Diseñar los planes de capacitación, así como los materiales que se requieran para el desarrollo de habilidades y conocimientos de los colaboradores de las áreas operativa</p> <p>Implementar el desarrollo de los colaboradores, mediante capacitaciones, asesorías en el uso de las diferentes herramientas propias del área</p> <p>Diseñar manuales y materiales de apoyo para los colaboradores</p> <p>Brindar apoyo operativo a gerencia poder identificar incidencias y definir el plan de acción con el jefe inmediato</p> <p>Desarrollar e implementar evaluaciones teóricas y prácticas del área</p> <p>Implementar evaluaciones de desempeño en conjunto con el jefe inmediato del colaborador y proporcionar retroalimentación sobre los resultados</p>					<p>Prima vacacional 35%</p> <p>Contrato directo con la empresa</p> <p>Incremento de aguinaldo</p> <p>Servicio médico</p> <p>Capacitación</p> <p>Lunes a viernes de 08:30 a 18:30</p>	
34.- Coordinador de Formación Digital	Manpower Group Cuauhtémoc, Ciudad de México	<p>Estructurar el contenido necesario de manera didáctica, sugiriendo pautas pedagógicas adaptadas a las particularidades del proyecto.</p> <p>Maquetar los contenidos en la plataforma y diseñar la interfaz y los recursos multimedia (ilustraciones, animaciones, videos).</p> <p>Llevar a cabo las pruebas de calidad del curso en lo que respecta a funcionalidad técnica y de usuario</p> <p>Sugiere línea gráfica que va a seguir el curso, con base en las líneas bases de imagen de la Consultoría</p>	<p>A partir de pasantes con planes de titulación a corto y mediano plazo de Marketing, Diseño, Pedagogía Digital, Ingeniería o afín</p> <p>Deseable pero no indispensable el uso de Zoom, Suite (Mac), Teams, Google Meet, Asana, Treello.</p> <p>Conocimiento y experiencia</p>	Experiencia general a partir de 1 año en puestos de desarrollo del potencial humano, capacitación, capacitación empresarial, etc., con habilidades digitales	Educación superior Licenciatura	\$19,000 Brutos Mensuales.	<p>Prestaciones de Ley.</p> <p>Cotizando al 100%.</p> <p>Contratación directa con la empresa</p>	

		<p>Gestionar las altas y bajas de usuarios en la plataforma, así como los recursos que se encuentran en ella (por ejemplo, activando/desactivando funcionalidades o herramientas)</p> <p>Extrae las estadísticas e informes sobre las actividades</p> <p>Fomento de la participación de los alumnos. Realizar un seguimiento de cada uno de los estudiantes que cursan</p> <p>Ayudar a los participantes respecto al uso de la plataforma o en cualquier otra duda sobre su aprendizaje</p> <p>Gestionar la comunicación que se lleve a cabo en la plataforma (moderación de foros, chats directos).</p>	<p>en plataformas digitales</p> <p>Conocimientos específicos de didáctica digital</p> <p>Disponibilidad para viajar a futuro de manera nacional e internacional para realizar implementaciones, como apoyo, por cursos, por revisiones, por diagnósticos, etc.</p> <p>Disponibilidad de viajar: No</p> <p>Disponibilidad de cambio de residencia: No</p>					
35.- Docente de bachillerato	UNITEC Cuauhtémoc, Ciudad de México.	<p>Impartir clases a nivel bachillerato, contribuyendo al proceso de enseñanza, a fin de elevar la calidad educativa del alumnado, con apego a los programas académicos, la misión institucional, y una excelencia académica</p>	<p>Disponibilidad inmediata</p> <p>Título y cédula profesional</p> <p>Experiencia docente</p> <p>Disponibilidad en turno matutino</p> <p>1 año de experiencia</p> <p>Disponibilidad de viajar: No</p> <p>Disponibilidad de cambio de residencia: No</p> <p>Personas con discapacidad: Sí</p>	1 año de experiencia	Educación mínima: superior Licenciatura	Pago por hora laborada	Prestaciones de ley	

36.- Especialista de capacitación	Islim Telco Cuajimalpa	<p>Diseño de estrategias de capacitación para personal a distancia</p> <p>Elaboración de programas y planes de capacitación</p> <p>Diseño de material de capacitación acorde a los objetivos didácticos</p> <p>Elaboración de DNC</p> <p>Elaboración de DC-1, DC-2, DC-3 y DC-4, de acuerdo con la LFT y por la STPS</p> <p>Atención a auditorias de la STPS</p> <p>Capacitación especializada para coordinadores de ventas a distancia y presencial</p> <p>Impartición de cursos de inducción para mandos medios y gerenciales</p> <p>Impartición de cursos especializados para personal técnico de fibra óptica</p> <p>E-learning</p> <p>Diseño de manuales de capacitación</p> <p>Apoyo en evaluación de desempeño, clima laboral y demás actividades de Recursos Humanos.</p>	<p>Edad: de 28 a 35 años</p> <p>Elaboración de DC-1, DC-2, DC-3 y DC-4, de acuerdo con la LFT y por la STPS, atención a auditorias de la STPS, diseño de estrategias de capacitación para personal a distancia</p> <p>Indispensable contar con total disponibilidad para viajar en la zona de trabajo y fuera del estado.</p> <p>Conocimientos: Microsoft Excel, Microsoft PowerPoint</p> <p>Disponibilidad de viajar: No</p> <p>Disponibilidad de cambio de residencia: No</p>	Experiencia: mínimo 5 años en puesto afín en empresas de telecomunicaciones	Licenciatura concluida en Psicología, Comunicación, Pedagogía	Sueldo base: \$18,000 a \$20,000 mensuales (netos)	<p>Prestaciones de ley</p> <p>Oportunidad de crecimiento y desarrollo profesional (contamos con un plan de vida y carrera)</p>	
37.- Coordinador/a de Capacitación	Importante empresa del sector Autoservicio - Gustavo A. Madero, Ciudad de México	<p>Desarrollo de materiales didáctico</p> <p>Diseño de cursos y materiales de formación</p> <p>Administración y evaluación de la capacitación</p> <p>Manejo de indicadores</p> <p>Seguimiento a planes de capacitación</p> <p>Gestión de plataforma e-learning</p> <p>Desarrollo de contenido para e-learning.</p> <p>Conocimiento ante trámites de la STPS</p>	<p>Disponibilidad de viajar: No</p> <p>Disponibilidad de cambio de residencia: No</p>	Experiencia: 3 años en Capacitación	Licenciatura terminada (Psicología, Pedagogía)	Sueldo \$15,000 netos	<p>Prestaciones de Ley (Aguinaldo, IMSS, vacaciones)</p> <p>Prestaciones Superiores</p> <p>Bono por desempeño</p>	<p>Negociación</p> <p>Orientación a resultados</p> <p>Toma de decisiones</p>
38.- Coordinador de Capacitación	Sala Uno - Cuauhtémoc, Ciudad	<p>Elaboración y actualización de PNO's del área</p> <p>Seguimiento temas de normatividad y calidad</p>	Contar con Título y cédula)	Experiencia: Mínima de 2 años en capacitación, D.O., y	Licenciatura en Pedagogía, Psicología o afín (Salario mensual \$22,000	<p>Prestaciones de Ley</p> <p>Prestaciones Superiores a la Ley</p>	

	de México	ISO, COFEPRIS, STPS y atención de auditoría Dar cumplimiento al la aplicación y seguimiento a la NOM-035. Elaboración y seguimiento a DNC para seguimiento a temas de capacitación anual Administración de plataforma de capacitación e-learning-Logística de eventos y capacitaciones Desarrollo y seguimiento a eventos internos de cultura, logística en eventos especiales Generación y seguimiento al Plan Anual de Comunicación Interna (PACI) considerando temas de cultura		Comunicación Interna.			Bono de Cultura Bono de Transporte Vales de Despensa	
39.- Maestra de Preescolar	Colegio Cuauhtémoc		Conocimientos: Windows Idiomas: español Edad: entre 25 y 35 años Disponibilidad de viajar: No Disponibilidad de cambio de residencia: No		Educación mínima: superior Licenciatura termina / cédula profesional indispensable	Salario: A partir de \$6,500.00 al mes		
40.- Docente en Preescolar	Centro de Atención Preescolar Pestalozzi - Iztapalapa, Ciudad de México		Idiomas: inglés Edad: entre 23 y 40 años Conocimientos: LibreOffice Disponibilidad de viajar: No Disponibilidad de cambio de residencia: No	1 año de experiencia	Educación superior - Licenciatura			
41.- Profesor/	Colegio al Sur de la Ciudad de	Participación en sesiones de planeación y trabajo colaborativo.		4 años de experiencia	Educación mínima: Educación			

a de Primaria	México - Benito Juárez, Ciudad de México	Entrega puntual de documentación requerida (avances, planeaciones, calificaciones, etc.) Amplio dominio de las gsuites (Google), así como aplicaciones abiertas en línea para favorecer el proceso de aprendizaje de alumnos a nivel primaria			superior - Licenciatura			
42.- Docente de primaria	Importante empresa del sector - Cuauhtémoc, Ciudad de México	Planear los temas de la semana de acuerdo a los lineamientos de la SEP para cubrir el programa establecido Preparar el material de apoyo didáctico con los recursos disponibles para facilitar la enseñanza teórico-práctica Informar a los padres de familia sobre la conducta y el aprovechamiento de los alumnos Diseñar los exámenes para evaluar cada materia en los periodos señalados Canalizar a psicopedagogía a los alumnos que necesitan ayuda Trabajo colegiado en las Juntas de Consejo Técnico Elaborar el cuadro de calificaciones correspondiente a cada mes Entregar las calificaciones de los alumnos a la dirección Administrativa para elaborar boletas internas o de SEP Informar a la Dirección de Primaria cualquier asunto relacionado con el aprovechamiento y conducta de los alumnos Asistir a los diferentes cursos de capacitación, sobre programas de actualización Participar en los eventos de comunidad EBVG Entregar tareas semanales y subirlas a la plataforma educativa	Edad: entre 35 y 50 años Disponibilidad de viajar: No Disponibilidad de cambio de residencia: No Título, cédula profesional	2 años de experiencia	Licenciatura. en Pedagogía, Educación, Ciencias de la Educación,			

		Coordinar la participación de sus alumnos en eventos de la comunidad EBVG						
43.- Instructor de capacitación	Kelly Iztapalapa, Ciudad de México	Impartir inducción a nuevos ingresos Ver temas de protocolos de seguridad	Deseable experiencia en capacitación Disponibilidad de viajar: No Disponibilidad de cambio de residencia: No	Menos de 1 año de experiencia	Educación mínima: superior Licenciatura	\$6,680 brutos mensual \$680 bono de puntualidad mensual \$680 bono de asistencia mensual \$680 vales de despensa mensual Pagos semanales	Prestaciones de Ley	Excel intermedio Facilidad de palabra
44.- Analista de Capacitación	Adecco Benito Juárez, Ciudad de México	Realizar programa de capacitación mensualizada Programar las sesiones para el personal Atención a técnicos y supervisores Ejecutar las capacitaciones Métricas de capacitación Brindar las herramientas a los técnicos, con el fin de que puedan realizar de mejor manera su trabajo. Visitas a campo Ayuda a soporte de cursos, diseño instruccional de cursos técnicos Apoyo en la elaboración de materiales didácticos para capacitación Apoyar en el desarrollo digital de contenido de capacitación Actualización de base de datos, plantillas de personal Desarrollar sistema de evaluación de técnicos y supervisores	Conocimiento del marco legal de la capacitación DC5 Microsoft Office 365 (Excel) 80% Título Disponibilidad para viajar Ingles intermedio	Experiencia: 2 años en capacitación	Licenciatura en Psicología, Pedagogía o carreras Sociales-Administrativas	Sueldo base: Salario: \$14,000.00 Bono \$8000	Trabajo de Oficina/Home Office/Campo Ayuda de Transporte Prestaciones superiores a las de ley Seguro de vida Horario: lunes a viernes 9 a 6 con disponibilidad los sábados. Zonas de trabajo: Benito Juárez	Técnicas de enseñanza a aprendizaje y dinámicas de grupos Negociación con personal
45.- Instructor	Farmacias del Ahorro -	Integrar al nuevo colaborador a la empresa con apego a	Edad: de 22 a 29 años	Experiencia: Mínimo 1 año en área de	Pasante o Titulado en Psicología,	Sueldo competitivo	Contratación directa	Extrovertido, Proactivo,

Capacitación	Gustavo A. Madero, Ciudad de México	<p>las políticas y procedimientos institucionales, buscando desarrollar en él un sentido de pertenencia con la institución para el buen desempeño de sus nuevas responsabilidades</p> <p>Capacitar e Instruir a todo el personal operativo y administrativo a través de la impartición de cursos institucionales</p> <p>Dar seguimiento al personal en capacitación en farmacias, Elaboración de Reportes semanales de avances de Capacitación, Apoyo a elaboración de Manuales acorde al área</p> <p>Actividades principales en puesto</p> <p>Revisar programa de sesiones de capacitación programadas, para dar seguimiento a la logística de cada sesión</p> <p>Asignar materiales de capacitación de acuerdo con la temática a impartir</p> <p>Preparar listados de asistencia de acuerdo con la programación asignada</p> <p>Realizar paquetes de evaluaciones por cada participante de los cursos programados semanalmente</p> <p>Visitar sucursales foráneas para impartir programas específicos de capacitación</p> <p>Monitorear la herramienta Click it, para dar seguimiento a las solicitudes que las sucursales les soliciten por este medio. (uniformes, gafete, etc.)</p> <p>Agendar sesiones de capacitación y convocatoria de participantes acorde a las solicitudes que se le programen día con día</p> <p>Dar de alta al nuevo personal en el sistema de biométrico.</p>	<p>Sexo: Indistinto</p> <p>Control, actualización y seguimiento de base de datos - personal de la plaza</p> <p>Seguimiento a planes de carrera</p> <p>Seguimiento a personal de nuevo ingreso</p> <p>Capacitaciones a personal presencial y en línea</p> <p>Tener conocimientos en manejo de caja, ventas, preferentemente giro retail</p>	Capacitación impartiendo cursos y apoyando en la elaboración de material de los mismo	Pedagogía, Educación, Administración, o Carrera a Fin	acorde al puesto	<p>por la empresa</p> <p>Prestaciones de ley y superiores,</p> <p>Caja de ahorro, vales de despensa, seguro de vida, utilidades,</p> <p>Desarrollo Profesional y Personal</p>	Trabajo en Equipo, Dinámico, Responsable y Asertivo
--------------	-------------------------------------	---	--	---	---	------------------	---	---

		<p>Actualizar archivos de documentación de los nuevos ingresos</p> <p>Programar e impartir cursos de capacitación para los diferentes niveles jerárquicos de la organización</p> <p>Dar a conocer información nuevas técnicas</p>						
46.- Instructor de capacitación	<p>Importante empresa del sector - Ixtapaluca, Estado de México</p>	<p>Diseño de capacitación e impartición de cursos de inducción</p> <p>Manejo de cursos para mandos administrativos en adelante</p> <p>Elaboración de Reportes de Capacitación</p> <p>Seguimiento de cada capacitación impartida a mandos administrativos en adelante</p> <p>Evaluación de desempeño y seguimiento para mandos administrativos en adelante</p> <p>Encuestas de clima laboral para mandos administrativos en adelante</p> <p>Creación de materiales dirigido a perfiles administrativos</p> <p>Elaboración de Evaluaciones para capacitación administrativos en adelante</p> <p>Programar, actualizar e impartir cursos de inducción</p> <p>Captura de datos</p> <p>Armado expedientes electrónicos para seguimiento de capacitación a mandos administrativos en adelante</p> <p>Diseño instruccional</p> <p>Seguimiento de DC3</p> <p>Levantamiento de DNC</p> <p>Metodologías de aprendizaje y enseñanza para adultos</p> <p>Desarrollo de análisis de capacitación</p>	<p>Preferente mente conocimiento en software:</p> <p>Microsoft Office y programas básicos de diseño, RP</p> <p>Edad: entre 28 y 35 años</p> <p>Conocimientos: Microsoft Excel, SAP</p> <p>Disponibilidad de viajar: No</p> <p>Disponibilidad de cambio de residencia: No</p>	<p>Experiencia: mínimo 1 año en capacitación</p> <p>3 años de experiencia</p> <p>Idiomas: español</p>	<p>Licenciatura en Pedagogía o comunicación</p>			<p>Organizado, pasión por el cliente, trabajo en equipo, confianza y respeto mutuo, ejecución impecable, mejora continua, seguimiento a evaluaciones de desempeño</p> <p>Manejo de grupos</p> <p>Psicodinámicas de grupos</p>

Sistematización de ofertas de trabajo Bumerán

BUMERÁN								
Puesto de trabajo	Empresa	Funciones/Descripción/Actividades	Requisitos	Experiencia	Formación	Sueldo	Prestaciones	Competencias, habilidades y aptitudes
47.- Gerente de Capacitación	Humaniq Middle and top Manage	Identificar y evaluar las necesidades de capacitación presentes y futuras Elaborar un plan general o individualizado de capacitación y desarrollo Desplegar una amplia variedad de métodos de capacitación	Zona para trabajar Toluca, con disponibilidad de ir a clínicas en la CDMX ocasionalmente	Mínimo 5 años de experiencia dirigiendo un área de capacitación Experiencia en E-Learning Experiencia en normatividad	Licenciatura en Psicología, Pedagogía, comunicación o afín	Sueldo: \$30,000 a \$35,000 netos de acuerdo a experiencia	Prestaciones de ley	
48.- Pedagogo	Consulting Arroyave	Desarrollo Curricular para elaborar contenido de programas de estudios Diseñar, planificar, organizar y elaborar programas de aprendizaje a distancia ya sea para Apps, e-learning o mini sitios	Sexo: Indistinto Edad: 23-45 años Que haya trabajado sobre las bases de Desarrollo Curricular para elaborar contenido de programas de estudios Diseñar, planificar, organizar y elaborar programas de aprendizaje a distancia ya sea para Apps, e-learning o mini sitios Liderar equipo de trabajo de diseño y programación para generar el producto	Experiencia: 2 Años en el desarrollo de Programas Educativos para capacitación a distancia	Licenciatura en Pedagogía, Educación y Capacitación	Sueldo y Prestaciones \$18,000 a \$22,000 mensuales/ salarios asimilados a sueldos no prestaciones		

			<p>final de los sistemas de aprendizaje en cuanto contenido y parte visual de los mismos</p> <p>Control y avance de cada proyecto</p> <p>Capacidad de análisis, muy buena redacción, ortografía, pensamiento lógico y estructurado</p>				
49.- Coordinador de capacitación	Gas Metropolitano	<p>Impartir solo cursos de inducción al nuevo personal y dar recorrido a planta</p> <p>Realizar planes de capacitación y verificar que los programas de capacitación sean cumplidos</p> <p>Realizar trámites de pago a proveedores y el control del presupuesto del área</p> <p>Coordinar que se realicen los pagos a los proveedores de capacitación.</p> <p>Llevar el control de la cajita de acuerdo a las necesidades del área</p>	<p>Edad: 30 a 40 años</p> <p>Sexo: Indistinto</p>	<p>Experiencia de 2 años como coordinador de capacitación, control de documentos, facturación, administración de expedientes, técnica de enseñanza, manejo de grupo y SGC</p>	<p>Licenciatura en administración, Pedagogía o psicología</p>		
50.- Capacitador/a	Recuperadora MEXCON	<p>Elaborar e impartir cursos de inducción a la empresa, al puesto como capacitación inicial, continua y acompañamiento en piso de operaciones</p> <p>Seguimiento de capacitación del personal</p> <p>Elaboración de manuales y planes de capacitación desde un mapeo de procesos</p> <p>Diseño y creación de material de trabajo</p> <p>Elaborar los instrumentos que se utilizarán para llevar a cabo las actividades o dinámicas grupales</p> <p>Elaborar y dar seguimiento a los instrumentos de medición del aprendizaje (KPI's)</p>	<p>Experiencia en auditorías</p> <p>Mapeo de procesos</p> <p>Inglés Avanzado</p> <p>Microsoft Excel Avanzado</p> <p>Microsoft Word Avanzado</p> <p>Microsoft Power Point Avanzado</p>	<p>Experiencia mínima de 2 años en capacitación</p>	<p>Licenciatura en Pedagogía, Administración, Contabilidad, Ingeniería o a fin, con experiencia en Auditoría y Procesos (pasante o titulado)</p>		<p>Proactividad</p> <p>Autodirección</p> <p>Creatividad</p> <p>Control y manejo de grupos</p> <p>Habilidad experta verbal y escrita, capacidad de atención y retención de talento millennial</p> <p>Habilidad en resolución de problemas</p> <p>Escucha activa y</p>

		<p>Manejo intermedio-avanzado en paquetería Office:</p> <p>Power Point (herramienta visual, uso de sonido y animación, integrar PowerPoint con otras herramientas de MS Office, como Word o Excel),</p> <p>Excel (trabajo con diversas hojas de cálculo, filtración de datos, manipulación de bases de datos, crear, modificar, agregar elementos gráficos y dar formato a gráficos, usar elementos matemáticos y fórmulas, agrupar y desagrupar datos, uso de documentos compartidos),</p> <p>Word (comparar documentos, administrar datos en tablas, personalizar las barras de herramientas, importar medios agregando gráficos o imágenes),</p> <p>Outlook (uso de calendarios de programación, compartir información con más usuarios, uso de filtros y búsqueda de correos electrónicos, archivar y personalizar bandeja de entrada),</p> <p>Teams, indispensable a nivel intermedio,</p> <p>Access deseable,</p> <p>ZOOM, indispensable.</p>					<p>rápido aprendizaje</p> <p>Excelente ortografía y redacción</p>
51.- Capacidad or de campo en cobranza	Banco Azteca	<p>Realizar el logro de metas a corto plazo mediante la práctica de tácticas efectivas alineadas a la estrategia definida en cada proyecto que le sean asignadas para formación de colaboradores, mejora de indicadores, detección y corrección de áreas de oportunidad en cobranza</p> <p>Cobranza y recuperación de cartera morosa</p> <p>Capacitar en procesos de cobranza en campo</p> <p>Ejecutar procesos y estrategias de Cobranza.</p> <p>Identificar cuentas con características de fraude y de riesgos operativos</p> <p>Genera informes de análisis situacional, finales y de retroalimentación a la Gerencia de Cobranza</p>	<p>Licencia de manejo vigente</p> <p>Disponibilidad de trabajar fines de semana.</p> <p>Manejo de paquetería Office nivel intermedio</p> <p>Indispensable contar con amplia disponibilidad para viajar a nivel nacional por un periodo de 4 semanas (1 semana en zona de origen)</p>	Licenciatur as concluida	Sueldo competiti vo más comision es por resultad os	<p>Posición permanente de tiempo completo.</p> <p>Prestaciones de ley.</p> <p>Herramientas de trabajo (Apoyo de viáticos y auto).</p> <p>Beneficios en empresas del grupo</p>	

			Deseable experiencia en cobranza y/o ventas					
52.- Gerente de Innovación y Aprendizaje		Diseño Instruccional	Buen manejo de Microsoft Office, Plataforma Canvas. Inglés Avanzado	Experiencia en diseño instruccional, diseño académico o de programas con costo beneficio	Licenciatura en Pedagogía, deseable con Maestría	Sueldo competitivo De \$30,000 a \$40,000 por mes	Prestaciones superiores como: vales de despensa, fondo de ahorro, servicio de comedor, estacionamiento, seguro de vida etc.	Habilidades: Comercial, Manejo de personal, liderazgo, gestión de procesos, seguimiento, relaciones interpersonales
53.- Asesor reclutador	Grupo financiero Inbursa		Titulado o pasante Hombres de 30 a 35 años		Licenciatura en Pedagogía	Sueldo según aptitudes		
54.- Capacitador		Impartición de capacitación presencial de temas especializados en ventas, call center.	Manejo de paquetería Office Tener disponibilidad de horario completo. Edad de 24 a 30 años. Excelente actitud de servicio	Experiencia como capacitador Manejo de paquetería Office. Tener disponibilidad de horario completo.	Licenciatura en Psicología, Pedagogía Comunicación o Afín.	De \$10,000 a \$18,000 por mes		
55.- Auxiliar de Recursos Humanos		Archivar documentación de personal Control de agenda Organización de logística de campañas de reclutamiento Análisis de personal, supervisión de personal				\$7,700 a \$8,000 por mes	Contrato indefinido. Oportunidad de crecimiento Medio tiempo o tiempo completo Lunes a viernes Prestaciones de Ley	
56.- Capacitador / equipo de ventas	Confidencial	Trazar planes de capacitación para el personal de tiendas entre otros. Diseñar y desarrollar programas de capacitación (externalizados y/o internos) Seleccionar métodos o actividades de capacitación adecuados (p. ej., simulaciones, tutorías, capacitación en el puesto trabajo o clases de desarrollo profesional)	Conocimientos en Office Sexo: Indistinto	Experiencia mínima 2 años	Licenciatura en Pedagogía o Psicología	Pagos quincenales	Prestaciones de ley Seguro de vida Oportunidad de crecimiento Oportunidad de aprendizaje en empresa de prestigio	Creativo

		<p>Promocionar la capacitación disponible a la fuerza de ventas y brindar la información necesaria sobre las sesiones</p> <p>Realizar evaluaciones de necesidades de capacitación en toda la organización e identificar carencias de capacidades o de conocimientos que deben abordarse</p>						
57.- Pedagogía y Educación			Título en Pedagogía o en Preescolar o en Educación	Experiencia mínima de 1 año trabajando con niños menores de 6 años	Licenciatura	\$6,000 a \$9,000 por mes	Prestaciones de Ley, capacitación constante y tiempo completo	<p>Liderazgo y manejo de grupos.</p> <p>Comunicación asertiva, pláticas con padres.</p> <p>Realizar pláticas o cursos de capacitación.</p> <p>Trabajo colaborativo.</p>
58.- Maestra preescolar			Con título y cedula en educación preescolar o Pedagogía	Experiencia mínima de un año		\$4,000 a \$4,200 por mes		<p>Organizada</p> <p>Colaborativa</p> <p>Responsable</p> <p>Trabajo en Equipo</p> <p>Comprometida</p>
59.- Maestra de Preescolar	Drogas y Enseres para Hospital		Contar con Título	Experiencia mínima comprobable de 3 años frente a grupos mayores a 15 alumnos	Licenciatura en Educación básica, Pedagogía, afin a enseñanza.	\$6,000 a \$7,000 por mes		Habilidades de comunicación y didáctica frente a grupo, con la necesidad de transmitir la enseñanza con el objetivo de cubrir el programa académico señalado

Fuente: Bumerán. Recuperado en agosto 2021 a septiembre 2022

Sistematización de ofertas de trabajo OCCMundial

OCCMUNDIAL								
Puesto de trabajo	Empresa	Funciones/Descripción/Actividades	Requisitos	Experiencia	Formación	Sueldo	Prestaciones	Competencias, habilidades y aptitudes
60.- Jefe de capacitación	Retail	<p>Capacitación de manera presencial y remota</p> <p>Gestión de capacitaciones por competencias</p> <p>Logística y diseño de programas de capacitación según los requisitos de la organización</p> <p>Programación de horarios de capacitación</p> <p>Seguimiento a los colaboradores de nuevo ingreso</p> <p>Diseñar el contenido del curso de acuerdo con los objetivos</p> <p>Elaborar y preparar el material de capacitación</p> <p>Elaboración de plan de trabajo para impartir cursos a todo el personal</p> <p>Trámites ante la STPS</p>	<p>Manejo de DNC.</p> <p>Conocimientos en normatividad legal STPS Y LFT</p> <p>Manejo de Excel intermedio</p> <p>indispensables cartas o constancias laborales.</p>	3 años de experiencia en capacitación.	Licenciatura en Psicología, Pedagogía o Administración.	\$20,000 - \$25,000 Mensual	<p>Contratación directa por la empresa</p> <p>Prestaciones de ley y superiores.</p> <p>Zona de trabajo: Norte CDMX.</p>	
61.- Instructor de Capacitación de ventas	Grupo Carso	<p>Impartición de Cursos</p> <p>Manejo de Excel</p> <p>Manejo de Grupos</p> <p>Evaluación de Conocimientos y Habilidades</p>	Ser pasante o titulado		Licenciatura en: Psicología, Administración, Pedagogía, Comunicación, Relaciones Públicas, Relaciones Comerciales	sueldo 17,900 menos impuestos	Prestaciones superiores a la ley como: vales de despensa, fondo de ahorro entre otras.	
62.- Formador capacitador	TEKNEI	<p>Desarrollar materiales de aprendizaje para el canal de atención a clientes telefónico y digital</p> <p>Impartir Train the Trainers a los formadores del canal (presencial / virtual)</p> <p>Impartir capacitaciones de nuevo ingreso al staff comercial (presencial / virtual)</p> <p>Visitar los Call Centers para DNC y seguimientos a planes de trabajo</p> <p>Gestión de staff comercial de acuerdo a la región asignada (altas, bajas y matriculación del staff</p>				Sueldo base mensual más bono	<p>Fondo de ahorro</p> <p>Vales</p> <p>Seguro de Gastos Médicos mayores</p> <p>Aguinaldo</p> <p>Prima vacacional</p>	<p>Organizado y Proactivo</p> <p>Trabajo bajo objetivos</p> <p>Comunicación oral y escrita</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Capacidad de análisis</p> <p>Asertivo, empático</p> <p>Facilidad para manejar</p>

		<p>dentro de plataforma de entrenamiento Conoc+)</p> <p>Matricular al staff en la Plataforma de Conoc+ (cursos, evaluaciones o programas de aprendizaje)</p> <p>Soporte y atención a dudas por parte del staff comercial</p> <p>Garantizar la transmisión de conocimientos acerca de los productos y servicios que ofrece la compañía</p> <p>Mantener actualizado el staff para dar seguimiento puntual a cada participante</p> <p>Poner a disposición de los participantes los cursos y materiales digitales para el desarrollo de habilidades técnicas y blandas en el staff comercial</p> <p>Transmitir los conocimientos necesarios para el desarrollo de habilidades</p>						grupos de trabajo
63.- Instructor de capacitación temporal	San Pablo Farmacia		<p>Gusto por creación de cursos e-learning en diversas plataformas)</p> <p>Planes tecnológicos (instruccional)</p> <p>Trabajo bajo presión y orientación a resultados</p> <p>Creatividad y enfoque en innovación</p>	<p>Experiencia en actividades instruccionales y de Capacitación Presencial</p> <p>Experiencia en documentaciones de cursos (Cartas descriptivas, Storyboards,</p>	Licenciatura concluida (Pedagogía, administración o afín)	\$14,000 - \$15,000 Mensual	<p>Sueldo base más vales de despensa</p> <p>Bono por productividad</p> <p>Fondo de ahorro</p> <p>Oportunidad de crecimiento</p>	<p>Excelente actitud y trabajo en equipo</p> <p>Trabajo bajo presión y orientación a resultados</p> <p>Creatividad y enfoque en innovación</p>
64.- Coordinador de capacitación y desarrollo organizacional	SPI	<p>Coordinar y aplicar la detección de necesidades de capacitación</p> <p>Impartir y coordinar la capacitación al personal de acuerdo al programa anual de capacitación</p> <p>Presentar mensualmente los indicadores de medición del desarrollo de talento</p> <p>Colaborar en la implementación de</p>	Zona para laborar: Alcaldía Cuauhtémoc	Mínimo 3 años en el puesto similar, coordinando actividades en planta de producción, preferentemente con DC-5	Licenciatura en Pedagogía, Psicología, Comunicación o Administración de Empresas (Titulado)	Sueldo \$20,000.00 mensuales brutos	<p>Prestaciones de ley desde el primer día (IMSS 100%, Aguinaldo, Vacaciones, prima vacacional, fondo de ahorro, uniformes y</p>	<p>Integridad</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Comunicación efectiva</p> <p>Actitud de servicio</p> <p>Organización</p>

		<p>estrategias de cambio y gestión organizacional</p> <p>Actualizar descriptivos y perfiles de puesto</p> <p>Elaborar planes de Desarrollo para posiciones clave</p> <p>Desarrollar y aplicar el proceso de evaluación de desempeño</p> <p>Realizar anualmente la encuesta de clima laboral</p> <p>Desarrollo de iniciativas que favorezcan la promoción de los valores y principios de la empresa y el desarrollo de iniciativas Cultura Organizacional</p> <p>Aplicación de Cuestionarios de la nom035</p> <p>Desarrollo de contenido interno para capacitación</p> <p>Aplicación manual de DNC, Evaluaciones de desempeño, encuestas clima laboral, planes de desarrollo</p> <p>KPIS de capacitación, manejo de alguna plataforma de e-learning</p> <p>Desarrollo de contenido y material para capacitación en procesos productivos</p> <p>Trámites ante la STPS.</p> <p>Office (Excel nivel graficas dinámicas, power point presentaciones ejecutivas)</p>					<p>seguro de vida</p> <p>Contratación directa con la empresa</p> <p>Estabilidad laboral y económica</p>	<p>Estabilidad Emocional</p> <p>Inteligencia emocional</p> <p>Manejo de conflictos</p> <p>Liderazgo-Desarrollo de Personas</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Colaborar con resultados</p> <p>Creatividad</p>
65.- Coordinador de desarrollo organizacional	Empresa Confidencial	<p>Definir el desarrollo de proyectos del área (gestión de talento, clima laboral, evaluación de desempeño, cultura, etc.)</p> <p>Evaluar el entorno laboral con el objeto de proponer estrategias, procesos y programas.</p> <p>Realizar diagnósticos organizacionales</p> <p>Promover acciones para la identificación con los valores y cultura</p> <p>Garantizar la adecuada implementación de proyectos del área, asegurando su alineamiento con la estrategia organizacional.</p> <p>Asesorar al cliente en todos los requerimientos concernientes al área de desarrollo organizacional.</p>	<p>Manejo de paquetería Office nivel intermedio - avanzado, plataformas de diseño (canva), herramientas de evaluación de desempeño</p>	<p>Experiencia mínima de 3 años realizando procesos integrales de DO: Planes de carrera, parrillas de reemplazo, planes de sucesión, aplicación de evaluaciones 360°, mapeo de talento a través de 9box, aplicación e interpretación de encuestas de clima laboral y evaluación de desempeño</p>	<p>Licenciatura en Psicología, LAE, Pedagogía concluida con diplomado en Desarrollo Organizacional</p>	<p>Sueldo neto de \$21,000 mensuales, 100% nómina</p>	<p>Contratación directa con la empresa / Prestaciones de Ley.</p> <p>Bono en mayo.</p> <p>Beneficios adicionales (caja de ahorro, servicio médico, gym, descuentos, créditos, etc.)</p> <p>Estabilidad laboral</p> <p>Retos y aprendizaje / Crecimiento y</p>	<p>Excelente manejo de relaciones interpersonales, actitud de servicio, enfoque a resultados, flexibilidad y adaptabilidad, propositivos, y con una excelente comunicación asertiva</p>

							Desarrollo profesional	
66.- Especialista de desarrollo organizacional		<p>Apoyo y seguimiento en las estrategias de Gestión de Talento, principalmente en la planeación y ejecución en conjunto con las áreas participantes</p> <p>Apoyo y seguimiento a la estrategia de Gestión de Desempeño, gestión y logística a conversaciones trimestrales</p> <p>Apoyo en la elaboración de materiales de sensibilización de diferentes estrategias y/o proyectos del área</p> <p>Dar seguimiento a colaboradores identificados con potencial</p> <p>Apoyo en gestionar los planes de carrera de los colaboradores o posiciones identificados como clave</p> <p>Responsable de la realización de Assessment Individuales</p> <p>Presentación de resultados de Assessment Individuales</p> <p>Seguimiento al cumplimiento del Plan de Desarrollo Individual</p> <p>Creación y seguimiento del Plan de Mejora de desempeño o Alerta temprana</p> <p>Responsable de la mejora continua a los procesos de DO</p> <p>Seguimiento a los proyectos y estrategias del área para dar servicio a las necesidades de la organización</p>		Experiencia de 3 años en puesto similar	Licenciatura en Psicología, Pedagogía o área económico administrativas	\$20,000 \$25,000 Mensual		<p>Selección de talento, puestos especializados, niveles básicos, intermedios y gerenciales</p> <p>Aplicación e interpretación de pruebas psicométricas</p>
67.- Especialista de capacitación y desarrollo	Hyundai	<p>Atención y seguimiento del proceso de evaluación de desempeño y establecimiento de objetivos</p> <p>Desarrollo e implementación de planes de capacitación relacionados con objetivos y competencias</p> <p>Desarrollo e implementación del programa de entrenamiento a empleados</p>	Inglés avanzado. Manejo de Excel intermedio	3 años en adelante de experiencia en actividades relacionadas	Licenciatura concluida	\$30,000 - \$33,000 Mensual	<p>Prestaciones superiores a las de la ley</p> <p>Contratación directa (100% nómina)</p> <p>Flex time (home office, viernes corto)</p>	

		<p>Proceso de reclutamiento y selección</p> <p>Asegurar el uso de los sistemas de RH que seas implementados por la organización</p> <p>Analíticos de RH</p>						
68.- Coordinador or Talento/ Desarrollo Organizacional	Nestlé	<p>Desarrollar y administrar prácticas (procesos), soluciones e información que soporte la toma de decisiones del equipo</p> <p>Gerencial de RH durante la gestión de talento, gestión de desempeño, planeación y desarrollo de la plantilla operativa, liderazgo y clima organizacional con el fin de responder a las prioridades de la organización</p> <p>Elaborar y/o actualizar la estrategia a 3 años de desarrollo para la organización, con base en las prácticas de planeación estratégica, con el fin de asegurar una respuesta a las prioridades de la organización</p> <p>Implementar las prácticas de vanguardia en materia de procesos de desarrollo organizacional, a través del control de la mejora continua y del benchmarking, con el fin de gerenciar efectivamente el talento y el desempeño individual</p> <p>Asegurar la disponibilidad y confiabilidad de la información de desarrollo organizacional, administrando los sistemas y herramientas, tanto corporativos como locales, con el propósito de soportar con oportunidad y confiabilidad las decisiones de los líderes de RH</p> <p>Liderar los estudios estadísticos, análisis de datos y tendencias, mediante el uso de herramientas como 'Six Sigma', DMAIC y PDCA, con el fin de identificar las áreas de oportunidad en la gestión de talento y desempeño</p> <p>Gestionar las métricas o indicadores clave para la organización, presentando informes y reportes ejecutivos relevantes, con el fin de apoyar a la toma</p>	Ingles Avanzado	3 a 5 años de experiencia en el área de Capacitación/ Desarrollo Organizacional	Ing. Industrial y Sistemas, Administración, Psicología, Pedagogía Organizacional o afín	\$30,000 - \$34,000 Mensual		<p>Responsabilidad</p> <p>Dedicación</p> <p>Empuje</p> <p>Iniciativa</p> <p>Foco al detalle</p> <p>Perseverante</p> <p>Autoaprendizaje</p> <p>Actitud positiva</p> <p>Actitud de buscar el cómo sí</p> <p>Busca crecimiento e interés</p>

		de decisiones del comité ejecutivo						
69.- Capacitador	Empresa líder en el ramo logístico	<p>Diseñar el plan de formación de la empresa en base a la detección de necesidades</p> <p>Coordinar y supervisar los programas de formación de la empresa</p> <p>Coordina el programa de inducción para nuevas contrataciones</p> <p>Desarrollar procedimientos, manuales y materiales de capacitación</p> <p>Gestionar los servicios de personal.</p> <p>(Co)desarrollar, optimizar e implementar procesos, procedimientos, técnicas y/o sistemas de trabajo, evaluar cuellos de botella y sugerir e implementar posibles mejoras</p> <p>Liderar programas de participación para establecer y mantener un excelente ambiente de trabajo.</p> <p>Garantizar el cumplimiento legal de la capacitación</p> <p>Cumplimiento de los requisitos de la empresa de capacitación</p> <p>Deseable contar con registros ante la secretaria del Trabajo</p>	De 25 a 35 años. Proactiva		Psicóloga, Pedagogía Industrial, Ingeniería Alimentaria, Admón. de empresas o a fin	Excelente sueldo \$17,000 - \$20,000 Mensual	Prestaciones de ley Estabilidad laboral	Excelente actitud de servicio
70.- Docente de Pedagogía	Universidad Mexicana Campus Izcalli	<p>Organización de planteles educativos</p> <p>Impartir clases de Historia de la educación</p>	<p>Deseable contar con experiencia docente comprobable</p> <p>Nivel académico mínimo requerido Licenciatura en Pedagogía o Educación Indispensable contar con Título y cédula profesional*</p> <p>Actividad laboral vigente</p>			Pago por hora con base en el nivel académico (\$119 a \$ 125)	Estabilidad laboral. Estacionamiento gratuito Flexibilidad de horario	

			(indispensable comprobante de ingresos) Edad: 28 años en adelante Vivir cerca de la zona de trabajo (no más de 45 min.) Disponibilidad para clases presenciales únicamente Disponibilidad de horario matutino					
71.- Reclutador	Mitech	Entrevistas con candidatos Publicaciones en las plataformas Realizar llamadas a las postulaciones	Facilidad de palabra Responsable Pro activo Buen manejo de plataformas	Experiencia mínima de 1 año como reclutador	Licenciatura en Administración, Psicología, Pedagogía o a fin			
72.- Analista de capacitación Bilingüe	Atento Servicios,		Inglés avanzado Experiencia:	2 años impartiendo clases en escuelas de idioma inglés	Licenciatura en Pedagogía o afín	Sueldo: \$13,200 brutos de salario base más 30% de bono mensual	Prestaciones Superiores a las de Ley (vales, fondo de ahorro, seguro de vida, seguro de gastos médicos mayores) Excelente ambiente de trabajo Desarrollo y crecimiento Contratación directa. Zona de trabajo: Cerca del metro Salto del Agua	
73.- Reclutador (a)	IZZI		Reclutamiento en campo, oficina y manejo de expedientes	2 años de experiencia en reclutamiento y selección	Licenciatura en Psicología, LAE, Pedagogía o a fin (concluida)	\$11,500.00 mensuales \$1,100 de Vales	Prestaciones de ley Pago quincenal	

			Disponibilidad de trasladarse a distintos puntos Saber manejar automóvil estándar			de despesa Mensual	Seguro de Vida Contrato Directo por la Empresa	
74.- Ejecutivo de Capacitación	Empresa confidencial	<p>Solicitar y administrar los recursos humanos y materiales requeridos para las actividades de capacitación.</p> <p>Elaborar y actualizar los diferentes planes de capacitación y material de apoyo en base a las necesidades de los proyectos.</p> <p>Evaluar la efectividad de las capacitaciones, a fin de mejorar el nivel de los cursos, así como su correspondencia con los objetivos y necesidades de la organización.</p> <p>Gestionar las capacidades o certificaciones requeridas por el cliente</p> <p>Participar en las capacitaciones impartidas por el cliente.</p> <p>DNC</p> <p>Diseño de cursos</p>	Eda: 25 a 45 años	Experiencia mínima de 2 años en puesto similar (preferentemente haber trabajado en empresas telecomunicaciones)	Licenciatura en Psicología, Educación, Pedagogía similar o a fin	Sueldo base 12mil libres	<p>Prestaciones de ley</p> <p>Crecimiento a mediano plazo</p> <p>Seguro de Vida</p>	Manejo de Grupos

Fuente: OCCMUNDIAL Recuperado en agosto 2021 a septiembre 2022

Sistematización de ofertas de trabajo LinkedIn

LinkedIn								
Puesto de trabajo	Empresa	Funciones/Descripción/Actividades	Requisitos	Experiencia	Formación	Sueldo	Prestaciones	Competencias, habilidades y aptitudes
75.- Director de Innovación y Estrategia de Negocios	Digital Family	Se busca que imparta capacitación a la comunidad educativa sobre el uso de la tecnología y entornos digitales, principalmente a docentes Y que cuente con enfoque y disponibilidad de horario para impartir las capacitaciones virtuales y presencial	Indispensable contar con la certificación de Google Educator Level 2 De preferencia contar la certificación de Google Certified Trainer ó Google Certified Coach Impartiendo frente a grupo de docentes, estudiantes y líderes educativos de manera presencial y virtual Producción de contenidos audiovisuales Coacheando a docentes y líderes educativos Diseño de cursos Contenidos y experiencias de aprendizaje en general			\$14,000 MXN Netos Mensuales por Honorarios	Bono mensual Internet/Luz por \$600 Bono Anual en diciembre por 1 Quincena Bono Anual SGMM por \$10,000(Después de 3 Meses) Horario flexible (trabajo por resultados diarios) Vacaciones Ilimitadas Préstamos Personales por Hasta 40% de Honorarios (A partir del 3er mes) Adquisición de Equipamiento o Tecnológico con Descuentos	Comunicación efectiva (oral y escrita) Manejo de la voz Lenguaje corporal Empatía al transmitir conocimiento Habilidades comunicativas Confianza en sí mismo Creatividad Resolución de problemas Pensamiento crítico Colaboración Adaptabilidad Iniciativa Constante aprendizaje
76.- Pedagoga	Javil	Diseñar modelo educativo Análisis y búsqueda de información Lectura de los antecedentes del centro educativo Consultar bibliografía de las diferentes corrientes educativas y/o pedagógicas Realizar el protocolo de investigación de estrategias de enseñanza aprendizaje Elaboración de documento base de corrientes pedagógicas, metodología y formas de evaluación	Conocimiento en las TICCAD	Experiencia previa de 2 años como Pedagoga /o escolar	Licenciatura en Pedagogía		Contratación directa por la empresa Prestaciones de ley desde el primer día Alta al 100% ante IMSS e INFONAVIT Sistema de pago semanal	

		<p>Realizar la comparativa de los diferentes planes educativos (INEA-SEP)</p> <p>Crear mapa curricular</p> <p>Revisar bibliografía base para los alumnos</p> <p>Empatar contenidos de acuerdo a los grupos multigrado</p> <p>Entregar mapa curricular final</p> <p>Implementación del currículo</p> <p>Evaluación</p> <p>Rediseñar</p> <p>Colaborar en las diferentes actividades de la fundación</p>						
77.- Pedago go	Univer sidad Inter Contine ntal	<p>Elaboración de instrumentos de evaluación</p> <p>Realizar seguimiento de trayectorias de usuarios</p> <p>Implementación de estrategias de intervención académica</p> <p>Diseño de programas</p>	<p>Gestión de plataformas educativas (Moodle, Blackboard, Canvas)</p> <p>Experiencia y Conocimiento de tecnologías educativas (videoconferencias, recursos educativos, software educativo)</p> <p>Deseable experiencia en instituciones educativas</p>	<p>Deseable 2 años en puesto similar</p> <p>Deseable 6 Meses en diseño instruccional</p>		\$ 12,000 Mensual es Brutos	<p>Prestaciones superiores a las de ley</p> <p>Vales de despensa</p> <p>Fondo de ahorro</p> <p>Comedor</p>	
78.- Instructo r Pedago go	Tecnoló gico de Monterrey	<p>Atención grupal con estudiantes de nivel profesional.</p> <p>Atención individual a estudiantes de nivel profesional.</p> <p>Reportar a la coordinación de manera semanal el estatus de cada estudiante.</p> <p>Elabora, Asesora y desarrolla planes de actuación, en función de los diagnósticos</p>			Licenciatur a en Pedagogía con Maestría de preferencia en Educación o afín			Aprendizaje continuo, colaboración, establecimiento de prioridades
79.- Líder de capacita ción	El Palacio de Hierro	<p>Habilitar a los equipos de trabajo de los negocios para mantener el nivel de servicio prometido por la marca y el cumplimiento de los presupuestos de ventas definidos por las unidades de negocio</p> <p>Asegurar el despliegue de capacitación para el personal de El Palacio de</p>	<p>Pensamiento ágil, colaboración inclusiva, liderazgo ágil y facilitador, decidir con datos, autonomía y responsabilidad</p>	<p>Experiencia: Más de 2 años en el área de capacitación</p>	Licenciatur a administración, Pedagogía , psicología			

		<p>Hierro en las unidades de negocio y áreas operativas asignadas, manteniendo una gestión adecuada del equipo de trabajo y los recursos definidos</p> <p>Proponer la mejor estrategia de contenidos y materiales para la ejecución de los procesos de capacitación, determinará los calendarios de formación masiva y operativa</p> <p>Asegura el despliegue de la estrategia de Capacitación y los programas de formación relacionados a través de la formación y seguimiento de RH Tiendas</p> <p>Coordinación con proveedores para la creación de contenidos, incluyendo, la firma de contrato hasta el pago de servicios y supervisión de material y entregables solicitados</p> <p>Analiza y audita los procesos de capacitación en las distintas unidades de negocio asignadas manteniendo una adecuada gestión del equipo de trabajo y recursos definidos</p> <p>Gestiona y asegura el cumplimiento legal en materia de capacitación (STPS)</p> <p>Creación del plan de formación en conjunto con la operación para aperturas</p> <p>Detección de necesidades de formación de las diferentes unidades de negocio, áreas y perfiles para desarrollar el Plan Anual de Capacitación, asegurando la ejecución, evaluación y seguimiento.</p> <p>Gestión de cursos de Conocimiento de Mercancía con todas las divisiones, relación comercial con proveedores, comunicación a los participantes</p> <p>Supervisar la realización del proceso de Onboarding (Cursos de Inducción, Marcado, Taller de servicio, Nulos y Devoluciones) para personal operativo y de ventas de las unidades bajo su cargo, coordinando</p>						
--	--	---	--	--	--	--	--	--

		<p>al equipo de analistas de capacitación para cubrir las necesidades en distintos negocios.</p> <p>Elaboración de cursos y contenidos de Capacitación. Facilitación de cursos</p> <p>Ingles intermedio</p>						
80.- Gerente de Recursos Humanos - Manufactura	Page Personnel	<p>Garantizar el cumplimiento de todo el departamento de Recursos Humanos</p> <p>Alto enfoque a Cultura, Reclutamiento operativo, capacitación, admin. de personal y compensaciones</p> <p>Identificación y evaluación de talento interno</p> <p>Gestionar el reclutamiento operativo y preventivo</p> <p>Planes de desarrollo</p> <p>Programas para mejora de retención</p> <p>Administración de personal, altas bajas, gestión de leyes, normativas, auditorías, procesos</p> <p>Medir efectividad de las estrategias</p> <p>Relación con prestadores de servicio (seguridad, celular, limpieza, eventos, etc.)</p> <p>Apoyar con la reestructura de la empresa</p>	<p>Tener conocimiento de auditorías y ley laboral</p> <p>Se buscará una persona con sentido de urgencia, adaptabilidad al cambio, con liderazgo, excelente comunicación, analítico y estratégico y ser organizado.</p> <p>Manejo avanzado de Excel. Inglés intermedio</p>	<p>Experiencia mínima de 8 años como Generalista de Recursos Humanos en una planta manufacturera o CEDIS, indispensable tener 4 años como gerente, con alto enfoque en administración de personal, experiencia en elaboración o estrategias en planes de sucesión y desarrollo de personal</p>	Licenciatura en Psicología o afín.	\$55,000 A \$65,000 brutos mensuales		
81.- Asistente de Control Escolar	Universidad Holística	<p>Manejo de expedientes: recepción y control de documentos de alumnos.</p> <p>Atención telefónica y por correo electrónico para brindar informes.</p> <p>Atención alumnos y docentes.</p> <p>Asistencia a coordinación académica (planeación y asignación de clases).</p> <p>Asistencia a coordinación general de la institución (control de pagos, facturación, cotizaciones y atención a servicios en general).</p> <p>Control y seguimiento de servicio social, certificación y titulación</p>	<p>Requisitos: experiencia necesaria en tareas administrativas, gestión escolar, trámites ante la SEP, atención a alumnos y docentes a nivel superior.</p> <p>Edad: entre 22 y 26 años</p> <p>Disponibilidad de viajar: No</p> <p>Disponibilidad de cambio de residencia: No</p>	1 año de experiencia	Licenciatura			
82.- Docente	Insurgentes Benito		Título y cédula	Experiencia docente nivel medio	Licenciatura:	Pago vía nómina más prestaciones	Periodo de contratación	Puntualidad Trabajo en equipo

	Juárez, Ciudad de México, México		profesional indispensable	superior o licenciatura	Administración, Pedagogía y afines	nes de ley.	: por contrato	Tolerancia Respeto Aplicación de solución de problemas en el aula Disciplina para el cumplimiento del trabajo administrativo
83.- Pedagoga	Jabil	<p>Diseñar modelo educativo</p> <p>Análisis y búsqueda de información</p> <p>Lectura de los antecedentes del centro educativo</p> <p>Consultar bibliografía de las diferentes corrientes educativas y/o pedagógicas</p> <p>Realizar el protocolo de investigación de estrategias de enseñanza aprendizaje</p> <p>Elaboración de documento base de corrientes pedagógicas, metodología y formas de evaluación.</p> <p>Realizar la comparativa de los diferentes planes educativos (INEA-SEP)</p> <p>Crear mapa curricular</p> <p>Revisar bibliografía base para los alumnos</p> <p>Empatar contenidos de acuerdo a los grupos multigrado</p> <p>Entregar mapa curricular final</p> <p>Implementación del currículo</p> <p>Evaluación</p> <p>Rediseñar</p> <p>Colaborar en las diferentes actividades de la fundación</p>				Sistema de pago semanal	<p>Contratación directa por la empresa</p> <p>Prestaciones de ley desde el primer día</p> <p>Alta al 100% ante IMSS e INFONAVIT</p>	
84.- Especialista Asesor Académico y de Vivencia	Tecnológico de Monterrey	<p>En el puesto de Especialista Asesor Académico y de Vivencia, su objetivo es orientar, asesorar y acompañar a los estudiantes extranjeros de intercambio para que logren vivir una experiencia única antes, durante y después de su estadía en el Tecnológico de Monterrey, Generando un impacto positivo en la</p>	<p>Con manejo de idioma inglés avanzado (indispensable)</p> <p>Experiencia en atención a estudiantes de nivel</p>	Experiencia en servicio al cliente.	Licenciatura en Relaciones Internacionales, Comunicación, Educación o afines			

		<p>relación con las universidades socias en el extranjero y promoviendo la multiculturalidad en la institución.</p> <p>Orientar a estudiantes extranjeros sobre la aplicación, procesos y plataformas de trabajo de la institución</p> <p>Lograr, a través de una excelente asesoría y promoción, que el mayor número de estudiantes extranjeros interesados concreten su solicitud al Tec.</p> <p>Asegurar la correcta admisión de los estudiantes extranjeros en el campus y programa solicitado (verano, otoño, invierno, primavera)</p> <p>Apoyar a los estudiantes a realizar su inscripción de cursos en los tiempos que se indiquen</p> <p>Realizar actividades extraacadémicas con los estudiantes extranjeros una vez que se encuentran en el campus.</p> <p>Organizar sesiones de bienvenida y despedida de estudiantes (desde logística hasta participación como presentador)</p> <p>Buscar y establecer colaboración con mesas estudiantiles para crear eventos durante el semestre de estancia de los estudiantes internacionales</p> <p>Participar con los estudiantes en viajes o actividades fuera del campus</p> <p>Colaborar activamente en actividades de iSummer, iWinter (desde logística de la semana, así como la participación en los eventos de la misma)</p> <p>Brindar seguimiento puntual y apoyo a los estudiantes extranjeros que se encuentran en el Campus respecto a las diferentes dudas que surjan sobre su participación en el intercambio</p> <p>Participar proactiva y activamente en actividades de promoción del Tec de Monterrey con</p>	<p>profesional (preferible)</p> <p>Disposición de trabajo en equipo</p> <p>Orientación en resultados</p> <p>Uso de paquetería Office nivel Intermedio.</p> <p>Ser organizado</p>					
--	--	---	--	--	--	--	--	--

		Universidades socias y estudiantes internacionales						
85.- Pedago- go- experto en el área de formació n y desarroll o	Red de Colegio s Semper Altius	<p>Diseño e implementación de evaluación y propuestas de formación integral.</p> <p>Investigación, análisis de resultados derivados de evaluaciones</p> <p>Diseño y validación de programas curriculares</p> <p>Creación de instrumentos y recursos</p> <p>Didácticos</p> <p>Desarrollo de programas de formación integral</p> <p>Diseño de proyectos, modelos y recursos didácticos y estrategias formativas</p> <p>Evaluación de efectividad de programas</p> <p>Vinculación, capacitación y consejería a colegios</p>			Licenciatur a en Pedagogía , ciencias de la educación o a fin	Sueldo base declarad o al 100% ante IMSS	<p>Prestacione s de Ley desde el primer día</p> <p>Prestacione s superiores de Ley</p>	<p>Dominio de desarrollo evolutivo</p> <p>Dominio de diseño de programas</p> <p>Competenci as requeridas:</p> <p>Análisis</p> <p>Trabajo en Equipo</p> <p>Comunicaci ón</p>
86.- Pedago go	Colegio Civilizac ión y Cultura		<p>Título y cédula indispensable</p> <p>Disponibilidad de tiempo de 7:00 a 15:00 hrs</p>	<p>Licenciatur a en Pedagogía y contar con el Curso de Nivelación Didáctica para profesore s de Educació n Primaria</p>			<p>Prestacione s:</p> <p>Las de Ley</p> <p>Opción a contrato indefinido</p> <p>Vales de despensa</p>	<p>Puntual</p> <p>Responsabl e</p> <p>Resiliente</p> <p>Respetuoso a la Misión y Visión del Colegio</p> <p>Sentido de Pertenencia</p> <p>Tener los conocimient os necesarios para desempeña r las funciones en el Departame nto Psicopedag ógico con funciones de Pedagogía.</p> <p>Flexible</p> <p>Cooperativo</p> <p>Innovador</p>

Fuente: LinkedIn. Recuperado en agosto 2021 a septiembre 2022