

Modelo de Pedagogía Laboral en el Sector Farmacéutico

Presentado por

CHRISTIAN RICARDO NAVARRO FONSECA

Presentado como requisito parcial para optar al título de

ESPECIALISTA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA FACULTAD DE EDUCACION Y

HUMANIDADES ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Bogotá D.C., Colombia

(2018)



Modelo de Pedagogía Laboral en el Sector Farmacéutico

Autor: Christian Ricardo Navarro Fonseca. Administrador de Empresas Universidad Santo Tomás. Visitador Médico Profesional Laboratorios Takeda. Estudiante de Docencia Universitaria Universidad Militar Nueva Granada.

Resumen

El presente ensayo es una revisión bibliográfica relacionada con la pedagogía empresarial y su aplicabilidad en la formación de profesionales del sector farmacéutico. Se enfoca en la necesidad de encontrar un modelo pedagógico útil para la formación de los empleados de las compañías farmacéuticas, en especial en la formación de visitantes médicos. El constructivismo y el aprendizaje significativo aportan elementos importantes que pueden ser tenidos en cuenta en la búsqueda de un recurso pedagógico efectivo para la formación continua en las empresas.

Se encontraron fundamentos educativos importantes en el constructivismo y el aprendizaje significativo que pueden incorporarse a la formación empresarial, integrados a las herramientas informáticas que aportan las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Finalmente, se argumenta el fundamento de la propuesta de hacer del pedagogo parte integral, responsable y directa de la formación de los empleados del sector farmacéutico, para asegurar en el tiempo el desempeño continuo con bases pedagógicas que desarrollen paralelamente la persona.

Palabras clave: Capacitación, tipos de aprendizaje, aprendizaje **significativo**, formación y entrenamiento

Abstract

This article is a bibliographic review related to business pedagogy and its applicability in the training of employees in the pharmaceutical industry. The analysis focus on the need to find a useful pedagogical model for the training of employees of pharmaceutical companies, especially in the training of medical visitors. Constructivism and significant learning provide important elements that can be taken into account in the search for an effective pedagogical resource for continuous training in companies. Important educational fundamentals were found in constructivism and significant learning that could be incorporated into corporative training, integrated into the computer tools provided by the new information and communication technologies. Finally, the basis of the proposal to do the pedagogy integral, responsible and direct part of the training of employees in the pharmaceutical industry is argued, to ensure continuous performance with pedagogical bases that develop the person in parallel.

Keywords: Training, types of learning, significant learning, instruction, teaching.

I. INTRODUCCION

La pedagogía tiene un espacio relevante en dos momentos específicos de la vida de las personas en edad productiva, a saber: antes de la vinculación laboral y cuando surge el interés de ingresar al campo de la docencia o de la educación. En ocasiones, se percibe que la pedagogía limita su actuación al ámbito académico y observa el sector empresarial desde una perspectiva pasiva, anacrónica y anclada en modelos empresariales pasados y no como un sector donde su actuación es cada vez más necesaria. (Sanchez Morales, 2014)

En busca de un mejor entendimiento del significado de la pedagogía laboral, en algunos escritos llamada pedagogía empresarial, es pertinente revisar sus orígenes, bajo los conceptos epistemológicos de la pedagogía, los cuales han influenciado poderosamente el desarrollo humano desde sus inicios, en referencia a lo social, a lo cultural, a lo educativo y a lo laboral.

En la antigua Grecia se denominaba pedagogía a la actividad desarrollada por los esclavos para guiar y cuidar a los niños, vigilarlos, llevarlos, traerlos y estimular la memorización de alguna información. Un pedagogo era el esclavo encargado de guiar a los niños. Esta era una actividad subvalorada. La pedagogía era una actividad eminentemente doméstica (Ortiz, 2017). Ahora bien, el criterio aplicado actualmente al quehacer pedagógico, está lejos del sentido de esclavitud y acompañamiento que se le daba en la antigüedad.

Desde que se empezaron a formar los primeros artesanos en tiempos medievales, se notaba, además de la obvia orientación al aprendizaje técnico, de la tarea, la inclinación a formar la persona, el ser, su interior; su formación consistía en formarle no solo para ejercer su actividad sino como una forma de vida, buscando en consecuencia, generar una vocación

de servicio social, desde los elementos que forman el ser, más allá de su labor repetitiva, hacer crecer a la persona desde su interior.

Los modelos pedagógicos determinan las relaciones que se predominan en el acto de enseñar, teniendo como base las dimensiones del hombre, la antropológica, la sociológica y la psicológica; y responden así a las preguntas fundamentales: ¿para qué, cuándo y cómo enseñar? Este quehacer pedagógico envuelve al individuo durante la edad formativa, en especial la infancia y adolescencia, con un poco mayor de rigor en las aulas universitarias y muy poco en los escenarios empresariales. En la necesidad de seguir formando a las personas, en todas sus dimensiones, se requiere que la pedagogía acompañe el proceso de desarrollo laboral, en los diferentes campos del conocimiento tales como el empresarial, profesional y social.

En la industria farmacéutica en Colombia, la formación de los empleados es responsabilidad de sus jefes directos o en algunos casos de gerentes de entrenamiento que emergen de diferentes disciplinas; desde profesionales de la salud, hasta profesionales de las ciencias económicas, pasando por un espectro de especialidades intermedias nada relacionadas con las ciencias sociales. La pedagogía no está presente en este escenario formativo de las empresas farmacéuticas. Este es un problema que requiere ser abordado y que demanda participación de los pedagogos como un campo de acción de la pedagogía laboral o empresarial.

Por tanto se requiere, un modelo pedagógico empresarial que sea diseñado para reforzar los puntos clave de cada dimensión del ser. Se hace necesario abordar la formación desde lo humanístico y la bioética e integrar los avances de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) aplicadas al aprendizaje empresarial. Estos saberes son importantes para acompañar el crecimiento corporativo con un aprendizaje guiado por

principios pedagógicos que aseguren la formación continua, no solo de funcionarios eficientes, sino también personas social y éticamente competente.

El presente ensayo se basa en una revisión bibliográfica acerca de la pedagogía laboral y su impacto en la formación empresarial, con el objetivo de alcanzar la comprensión necesaria para identificar elementos de la pedagogía laboral o empresarial que contribuyan a reforzar la importancia de la participación de la pedagogía en la formación de las personas que laboran en las empresas farmacéuticas. En ese orden de ideas, se pretende observar los beneficios de la formación en el campo de la pedagogía en la industria farmacéutica, debido a la proyección profesional y social de las personas que laboran para estas compañías; y sembrar así la semilla del interés por la formación posgradual y continua dentro de las empresas donde los egresados de las instituciones educativas ingresan a laborar, en consonancia con una de las funciones sustantivas de la universidad que es la extensión social.

Entonces, la pregunta posible es ¿Cómo la Pedagogía contribuye al desarrollo de las personas en su ambiente laboral? ¿Cuáles son las estrategias que fundamentan un enfoque de pedagogía laboral? Con la revisión bibliográfica se busca una aproximación a las respuestas de los interrogante citados; con el objetivo general de encontrar espacios de aplicación de la pedagogía dentro de las empresas y como objetivos específicos, identificar las competencias pedagógicas aplicables a la educación para los profesionales en el campo de la industria farmacéutica e identificar las estrategias que se destacan en la literatura para el crecimiento personal, empresarial y social en los profesionales de la dicha industria.

Aproximación a los modelos pedagógicos en el campo farmacéutico

Algunos autores han definido la pedagogía como ciencia, otros como un arte o una técnica. Algunos, como Luzuriaga (1984) considera que la pedagogía integra las diversas interpretaciones existentes sobre la educación. Ya sea vista la pedagogía como educación, arte, ciencia o filosofía, lo cierto es que no se ha encontrado un modelo pedagógico que reúna todas las condiciones para ser un modelo único aplicado, en especial, al entorno empresarial que tiene unas condiciones distintas al entorno académico; sin duda alguna, varios modelos pedagógicos podrían aportar elementos que pueden ser utilizados para la formación continua de los empleados de las empresas. Uno de los fines de éste abordaje que integra lo pedagógico, lo académico con lo empresarial es acompañar el crecimiento profesional y personal de los sujetos, para que este sea integral en las dimensiones social, psicológica y antropológica.

Conviene subrayar que en el modelo pedagógico tradicional, el estudiante es un receptor de conocimientos, el educador transmite información, el contenido es dogmático y el estudiante un receptor pasivo. Este modelo pedagógico catalogado como academicista y verbalista considera al estudiante como sujeto a una disciplina donde su papel es de receptor. (Flórez, 1994)

Por otra parte, el modelo conductista pretende moldear la conducta, mediante la experimentación y acumulación de aprendizajes específicos; según este modelo, el hombre puede controlar su destino porque conoce todo lo que debe hacer y cómo hacerlo. La pedagogía, en la teoría de aprendizaje conductista, se enfoca en una didáctica que apoya la enseñanza moldeadora de la conducta de los estudiantes, utilizando el diseño del currículo por objetivos y predomina la evaluación cuantitativa del rendimiento académico. (Salas, 2002)

Este enfoque del aprendizaje conductista acerca de los elementos pedagógicos aplicables en el proceso de aprendizaje, deja ver posibles recursos pedagógicos utilizables en el entorno empresarial para alcanzar los objetivos de educación continua requeridos para consolidar el actuar de los sujetos en el ámbito empresarial, donde un diseño de currículo por objetivos y una evaluación continua se hacen deseables. Cabe mencionar que, el análisis de varias opciones pedagógicas, podría arrojar una visión integrativa en busca de una pedagogía empresarial que unifique los propósitos de la enseñanza en este nivel del desarrollo personal, cuando han sido franqueadas las barreras de la formación escolar y universitaria. En este orden de ideas, desde la perspectiva del conductismo, como aporte a los procesos de enseñanza y aprendizaje, se pueden lograr progresos cuando su desarrollo se basa en objetivos y se evalúa en forma cuantitativa y de manera constante.

Algunos pensadores, especialistas de diversas disciplinas, en alguna parte de su búsqueda intelectual, se involucran en la educación, la pedagogía, la investigación académica y los procesos de formación del ser humano. David Paul Ausubel, médico cirujano, Psiquiatra, Psicólogo, Doctor en Psicología del Desarrollo y quizás uno de los profesores que más haya escrito sobre psicología cognitiva, diría en 1983: " Un aprendizaje es significativo cuando los contenidos son relacionados de modo no arbitrario y sustancial (no al pie de la letra) con lo que el alumno ya sabe. Por relación sustancial y no arbitraria se debe entender que las ideas se relacionan con algún aspecto existente específicamente relevante de la estructura cognoscitiva del alumno, como una imagen, un símbolo ya significativo, un concepto o una proposición" (Ausubel; 1983, p. 18).

Ahora bien, Ausubel, precursor del aprendizaje significativo, enfatiza la importancia del mismo como elemento integrador, donde el aprendizaje se hace posible cuando se logra el anclaje con conocimientos previos. (Coloma, 1999). En consecuencia, se hace necesario

medir la base de conocimientos previos de la persona, el nivel que sostiene, conoce, apropia y ejecuta, para impartir una formación personalizada dirigida a potenciar sus conocimientos y sus habilidades. Si esto es cierto para los estudiantes, no es menos cierto para los empleados, quienes ameritan un aprendizaje secuencial y constante, ya que su crecimiento depende de incorporar rápidamente nuevo conocimiento al previo.

De este modo, se observa que el núcleo del aprendizaje significativo es el proceso de pensamiento basado en las ideas e instrucción previas que puedan contribuir a la generación de nuevo conocimiento. De acuerdo con Ausubel el aprendizaje está orientado hacia la formación de "nuevos conceptos interiorizados, nuevas estructuras, nuevas actitudes para analizar y solucionar problemas", estas estructuras y actitudes se desarrollan como producto de la asimilación, reflexión y la interiorización. (Coloma, 1999). La búsqueda de nuevo conocimiento se torna indispensable en la empresa como en cualquier entorno de desarrollo humano. Manifiesta Flórez Ochoa (1999) que el aprendizaje es mayor cuando los estudiantes participan en la construcción de un producto significativo.

Vygotsky por su parte, enfatiza el aspecto cultural y la importancia de la actividad conjunta y cooperativa (Coloma, 1999). Si bien esta apreciación está dirigida al ambiente académico, su aplicabilidad en el campo empresarial reviste importancia, en el entendido que los equipos de trabajo de las empresas tienen objetivos corporativos comunes y están integrados por sujetos multiculturales.

El constructivismo por su parte, reconoce que el conocimiento debe construirse de manera activa, dando como resultado un aprendizaje que modifica los procesos mentales de los educando; en su contexto, este modelo pedagógico busca formar profesionales capaces de adaptarse a los cambios del entorno e interactuar con éste para que la generación de conocimiento sea continua y constante. Sobre éste particular, Reátegui (1996) declara que

el constructivismo "Es un movimiento pedagógico contemporáneo que se opone a concebir el aprendizaje como receptivo y pasivo, considerándolo, más como una actividad organizadora compleja del alumno que elabora sus conocimientos propuestos, a partir de revisiones, selecciones, transformaciones y reestructuraciones" (Reátegui, 1996 citado por Coloma 1999; p. 219).

En esta misma línea, se reconoce al constructivismo como movilizador del conocimiento anterior para sobre éste posicionar el nuevo. Lo hace Coloma (1999) al afirmar que el hecho de considerar que el conocimiento previo facilita el aprendizaje, es un rasgo esencial del constructivismo y que sustenta el aprendizaje significativo. Así, este modelo tendría mucho que aportar en el proceso de enseñanza continua que se requiere en las empresas para mantener el desarrollo activo en las mentes de los empleados.

Pedagogía Laboral

Con el propósito de mejorar el desempeño de sus trabajadores, las organizaciones establecen planes de formación continua para reforzar los conocimientos sobre temas que conciernen al trabajo desarrollado. La universidad ha quedado atrás en el proceso, limitando su accionar al momento en que el estudiante pasó a ser empleado. Se necesita una educación continuada en las empresas, impartida por pedagogos, que apliquen los diferentes modelos, así como la didáctica y el currículo; acompañados del humanismo que caracteriza al pedagogo. Es así como cobra relevancia la pedagogía laboral o empresarial.

En 1932, en Alemania, se acuña el concepto de Pedagogía empresarial para designar aquella rama de la disciplina pedagógica que busca contribuir, desde la reflexión y la práctica educativa, a los fines de la empresa, de acuerdo con Feroso (1994) en su libro "Pedagogía Social, Fundamentación Científica". La Pedagogía Empresarial, dentro del

contexto amplio de la pedagogía es referida como la rama de la Pedagogía que se ocupa de formar personas en el ámbito de la empresa y promueve educar las capacidades humanas, integrando la orientación técnica y ética. La pedagogía laboral surge de la necesidad de aplicar los conceptos pedagógicos en los ambientes empresariales; entre otros aspectos, estudia la relación entre educación y trabajo y el espacio donde se da dicha relación. (Meza, 2005)

La formación profesional no termina al abandonar la universidad; podría decirse que la universidad acompaña al sujeto más allá de la planta física institucional y debe acompañarlo en todo el proceso de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa, porque el papel formativo de la pedagogía es continuo y permanente y requiere prácticas formativas y educacionales siempre recordadas desde las pedagogías, urge que trasciendan las aulas para convertirse en guardianes del comportamiento y del crecimiento de las competencias humanas. Podemos decir que la Pedagogía empresaria consolida las competencias de las personas que complementan su formación dentro de las empresas, además promueve educar las capacidades humanas con fundamentos pedagógicos.

Del mismo modo, la Pedagogía empresarial, se ocupa de la relación que se evidencia entre factores educativos en el escenario empresarial y el desempeño laboral y pretenda generar modelos que desde la teoría, impriman normas al espacio interno de la empresa en lo referente a la educación. Tal es el caso del llamado aprendizaje organizacional, que puede definirse como el “compartir nuevos marcos cognoscitivos y de comportamiento” (Argyris y Schön, 1978 citado por Castaño, 2009, p.221)

METODOLOGÍA

La metodología utilizada es la de búsqueda de información indexada para construir un ensayo descriptivo y argumentativo, encontrando conceptos que den soporte y respuesta a la pregunta planteada.

RESULTADOS Y DISCUSIONES

La competitividad generada por los modelos económicos globalizados obliga a una mejor formación de la fuerza laboral para asegurar el crecimiento corporativo y contribuir a un desarrollo sostenible. Los objetivos de crecimiento que persiguen las empresas están ligados a la capacitación de los empleados, la gestión del conocimiento que permite el desempeño profesional del recurso humano. Un aspecto clave es la formación del personal encargado de las ventas (LaForge et. Al., 1997).

Esos objetivos corporativos o empresariales pueden ser: alcanzar el liderazgo en su segmento, incrementar las ventas de un periodo a otro, aumentar los ingresos, generar mayores utilidades, obtener una mayor rentabilidad o lograr mayor participación en el mercado; los fines pueden variar de una empresa a otra. Básicamente, en el sector farmacéutico el objetivo central es generar mayores utilidades para los inversionistas; en parte enfocar los esfuerzos en estos logros hace a un lado la formación rigurosamente ética de los profesionales que laboran en la búsqueda de tales objetivos.

La capacitación continua en las empresas es un aspecto más de la formación integral de las personas que en ellas laboran. Un modelo de pedagogía empresarial puede generar beneficios significativos para las organizaciones corporativas actuales, en la búsqueda de una mejor competitividad (Meza, 2005). Estos beneficios pueden estar representados en un

aprendizaje más rápido pero también más estructurado, al estar liderado por especialistas en pedagogía, quienes utilizan eficazmente la didáctica para obtener mejores resultados, siendo racional proponer el empleo de pedagogos expertos para la educación empresarial de los colaboradores; es de esperar que se mejore la competitividad de las empresas farmacéuticas y a la vez lograr que éste escenario laboral se convierta en otro campo de acción de la pedagogía.

En la búsqueda de la integración de la pedagogía al mundo laboral, la actividad pedagógica puede orientarse por aspectos formativos que agregan valor a las prácticas desarrolladas en las empresas. Según algunos autores, existen 3 razones que orientan la actividad pedagógica al mundo laboral: la primera razón es de tipo científico-epistemológico, porque se apoya en que el comportamiento humano constituye un ámbito más del proceso formativo de la persona; la segunda razón es de tipo comparativo; y se fundamenta en la competitividad como parte del crecimiento de los países y en que el enfoque de la pedagogía laboral puede aportar un perfil más profesional; y la tercera razón es de tipo profesional; porque el desarrollo de redes de aprendizaje no formal y la necesidad de controlar y optimizar los recursos humanos en las organizaciones constituyen motores para el desarrollo del trabajo pedagógico. (Griffiths & Guile, 1999, 2001 y 2003)

De acuerdo con lo anterior, los procesos formativos en las organizaciones empresariales, para ser más específico en lo que concierne a la industria farmacéutica, han de contribuir a mejorar el comportamiento humano y a generar mayor competitividad de las empresas, debido a mayor profesionalización y en consecuencia más desarrollo para los países que las alojan; así mismo el trabajo pedagógico contribuiría a fortalecer el recurso humano, su bien más valioso.

Independiente del modelo pedagógico que se implemente en la empresa para la formación, educación y entrenamiento de los colaboradores, se recomienda ir de la mano con los avances de las tecnologías de la información y la comunicación, porque la educación, acompañada de la tecnología brinda un escenario propicio para un aprendizaje más acelerado. Las TIC son una herramienta indispensable para lograr vigencia en el mercado y poder ofrecer servicios y productos de calidad, ya que ayudan a implementar diversos procesos de capacitación que de otro modo no podrían llevarse a cabo en empresas e instituciones. (Abarca, 2016)

Pedagogía Laboral y Tecnologías de la Información y la Comunicación

En consonancia con lo expuesto, se intuye que los ambientes de aprendizaje mediados por Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) pueden predisponer a una apertura mental cuando son utilizados como recursos didácticos para apoyar las teorías utilizadas para impartir conocimientos, más aún si se trata de construir de forma activa nuevos saberes. Las TICs ofrecen múltiples posibilidades para ser utilizadas como herramientas informáticas didácticas que contribuyan a construir conocimiento en las empresas. Así mismo, una integración, entre un modelo pedagógico y dichas tecnologías podría causar un impacto favorable en ese entorno.

La empresa es un ente vivo, dinámico, maleable, educable, en razón a sus procesos en permanente renovación y a la presión económica de los contextos competitivos propiciados por la globalización de la economía. Es una fusión de procesos, tecnologías, recursos financieros y el recurso más importante y valioso, el recurso humano. Todo lo demás es sustituible e intercambiable, menos el recurso humano. Diseñar programas para la educación continua del recurso humano, acompañado por una pedagogía activa al interior

de la empresa, genera un ambiente propicio para un mejor desempeño y sobre todo consolida los valores y principios promulgados por la pedagogía. En este enfoque, el constructivismo aplicado a las nuevas tecnologías, tales como las aulas virtuales, las bases de datos, los motores de búsqueda de información indexada, el e-learning, b-learning, comunidades virtuales, entre otros, pueden ser una herramienta útil para apalancar el aprendizaje dentro de los entornos corporativos.

Visitador Médico: Sujeto central en la Industria Farmacéutica

En el marco de la labor de las empresas farmacéuticas, se encuentra inmersa la persona encargada de llevar la información prescriptiva de los productos farmacéuticos: el visitador médico. La pedagogía laboral posee herramientas que pueden ser utilizadas para mejorar el desempeño y, en especial, la parte más humana de un grupo heterogéneo de personas de diferentes disciplinas dedicadas a una actividad de ventas, donde quien la ejerce recibe el denominativo de “Visitador Médico”.

El visitador médico es un sujeto que trabaja en una empresa del sector farmacéutico, con la misión de impartir información científica sobre los productos de investigación de su empresa farmacéutica. Estas personas, profesionales de diversas disciplinas, son entrenadas en forma práctica en talleres empresariales llamados clínicas de visita médica para llevar la información a su panel objetivo y convencerles de prescribir su producto. Su entrenamiento se complementa con técnicas de ventas, conocimientos del sistema de salud y formación en principios psicológicos para identificar estilos sociales de las personas con quienes interactúa.

Dentro de los modelos pedagógicos revisados en la bibliografía, se encuentran en el constructivismo y el aprendizaje significativo, criterios aplicables a la tarea de formar a los visitantes médicos, criterios extensivos también a otras áreas de la organización. El

crecimiento profesional continuo de los sujetos que se dedican a esta actividad requiere la preparación, adopción e implementación de un plan de formación que pueda ser llevado a las empresas farmacéuticas por pedagogos avalados por instituciones universitarias, que salgan de sus puertas e ingresen a dichas empresas a aportar un factor transversal útil para el fortalecimiento de la imagen del visitador médico, de las compañías farmacéuticas y de las instituciones educativas.

En el orden de las ideas anteriores, desde la academia y las especializaciones en pedagogía y docencia universitaria se debe generar una reflexión, orientada a promover la pedagogía laboral como un campo de acción de los pedagogos, llamados a formar a las personas en las empresas y a formar a los formadores, que son los gerentes actuales de la capacitación en las empresas. Si se observa que la mayoría de los empleados pasan más de 45 de las 96 horas hábiles de la semana en su trabajo, (47%) de su tiempo desempeñando sus funciones en las empresas, y que las empresas son un motor de desarrollo profesional y social, entonces la pedagogía tiene un deber social de participar en la formación continua de las personas para que el desarrollo sea sostenible. La pedagogía debe extender sus principios hacia las empresas, aportando, vigilando, fortaleciendo, los parámetros éticos de convivencia, de humanización, entre otros.

CONCLUSIONES

La empresa es un organismo que está en permanente interacción con el medio que le rodea. Está constituida por personas que constantemente están conectadas con su mundo exterior para ofrecer sus productos o servicios y para conocer que piensan los consumidores sobre estos, recibir retroalimentación y generar más ventas; es su modelo natural, su forma estructural. En la actualidad, el trabajador requiere una formación más diversa e integral,

que además favorezca su participación e implicación en la organización. Este panorama sitúa a la pedagogía laboral en una posición aún más protagonista como vehículo para mejorar la competitividad y la sostenibilidad en las actuales organizaciones empresariales. (Sanchez Morales, 2014)

La pedagogía ha contribuido al mercado laboral de manera directa, aportando desde la universidad los profesionales que las empresas requieren, pero su papel actual en el proceso continuo de crecimiento personal y profesional en el interior de las empresas es tangencial; actuando más en el escenario académico, separadamente de las acciones formativas de las empresas. Por ejemplo, en un estudio realizado por Pilar Pineda, tanto representantes de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Fundación Tripartita, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (AEDIPE), coinciden en que los formadores no están bien capacitados pedagógicamente. Son expertos en los temas que trabajan pero no tienen una preparación pedagógica para ser considerados como buenos formadores, para generar y orientar el aprendizaje en los participantes. (Pineda Herrero, 2007).

Sobre la base de las consideraciones anteriores, se observa que la academia pedagógica ha dejado un vacío en las empresas que ha sido ocupado por profesionales de otras áreas, expertos en sus temas, sin preparación para transmitir adecuadamente el conocimiento. En consecuencia, la pedagogía debe ocupar un lugar más decidido en la empresa y participar en la capacitación de los formadores de las empresas y enviar formadores de formadores que sean pedagogos especializados en métodos de enseñanza y aprendizaje.

Al ingresar al mercado laboral, la persona requiere continuar su formación y crecimiento como ser humano, social y ético. El aprendizaje de estos aspectos, es un proceso continuo que va más allá de los claustros educativos y que ha trascendido a los escenarios empresariales. Debemos dejar atrás la idea de que sólo aprendemos en la escuela y durante nuestra escolarización (Riviera i Romani, Civís i Zaragoza, 2008)

REFERENCIAS

- Abarca, Y. (2016) *Revista de Lenguas Modernas* N.º 25, / 343-354
- Ausubel-Novak-Hanesian. (1983). *Psicología Educativa: Un punto de vista cognoscitivo* 2º Ed. TRILLAS México.
- Castaño, MC. (2009) *Del aprendizaje individual al aprendizaje organizacional* Revista Escuela de Ciencias Estratégicas Vol. 3 N. 6 P. 219- 233 Medellín – Colombia
- Castillejo, J. L., Sarramona, J. y Vásquez, G. (1988) *Pedagogía Laboral*. Revista Española de pedagogía, 46:181, pp. 421-440.
- Coloma, CR. (1999) *Revista Educación*. Vol. VIII. No 16. *El Constructivismo y sus Implicancias en Educación*.
- Fermoso, P. (1994) *Pedagogía Social: Fundamentación Científica*. Barcelona Ed Herder.
- Fernández-Salineró, C. (2016) *La Pedagogía Laboral como especialidad profesional en el siglo XXI* Revista española de pedagogía ISSN 0034-9461, Vol. 74, N° 265, págs. 559-577
- Figari, C. (2015) *Corporaciones y dispositivos pedagógicos la estrategia formadora del capital*. Revista Estudios sociológicos ISSN-e 0185-4186, Vol. 33, N°. 98, 2015, págs. 285-310
- Flórez, R. (1999) *Hacia una pedagogía del conocimiento*. McGraw-Hill. Santa fe de

Bogotá – Colombia

Foncubierta, M.J. (2010) *Formar en Competencias para el empleo: Reflexiones basadas en un estudio entre pequeñas y medianas empresas del campo de Gibraltar.*

Madrid-España

Gairín, J. (2004). *La formación en las organizaciones Actas Octavo Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas*, ISBN 84-472 0862-1, págs. 182-194

Gil, J. (2007) *La evaluación de competencias laborales Educación XXI*. Revista de la Facultad de Educación ISSN: 1139-613X

Griffiths, T. y Guile, D. (2003) *A connective model of learning: the implications of work process knowledge*. European Journal of Educational Research, 1:1, pp. 156-173.

González, A.P. (2000) *Formación y empresa: Las organizaciones como marco de la formación Educación XXI*. Revista de la Facultad de Educación ISSN 1139-613X, ISSN-e 2174-5374, N° 3, 2000, págs. 163-218

Luzuriaga, L. (1984) *Pedagogía*. Buenos Aires. Ed. Lozada.

Manrique, C.R. (1999) *El Constructivismo y sus Implicancias en Educación*. Revista Educación. Vol. VIII. No 16.

Meza, MC. (1999) *Modelos de pedagogía empresarial* Revista Educación y Educadores. Vol. 8, págs. 77-89

Moreno, M. (2010) *La empresa, un reto para los profesionales de la Pedagogía* Cuestiones pedagógicas: Revista de ciencias de la educación ISSN 0213-1269, ISSN-e 2253-8275, N° 20, 2009-2010, págs. 329-342

Ortiz, A. (2017). *Rev. hist. edu. latinoam* - Vol. 19 No. 29, julio - diciembre 2017 - ISSN:0122-7238 - pp. 165 – 195

- Pineda, P. (2007). *La formación continua en España: Balance y retos de futuro*.
RELIEVE, v. 13, n. 1, p. 43-65.
- Riviera i Romaní, J., & Civís i Zaragoza, M. (2008). *La pedagogía profesional del siglo XXI*. Revista Educación XXI .
- Rubio, E. y Gómez, M. (2016) *Propuesta de Diseño de un Modelo Educativo Integral para Capacitaciones Corporativas* Revista Academia y Virtualidad Tomo 9, N.º1, :52-67
- Salas, F.E. (2002) *Epistemología, Educación y Tecnología Educativa*. Revista Educación. Vol. 26, 001, 9-18
- Sánchez, P. (2014) *Cuestiones Pedagógicas*, 23, pp 85-104.
- Sánchez, I. *Contextos epistemológicos para la pedagogía laboral y la formación en la empresa*. Revista complutense de educación ISSN 1130-2496, Vol. 10, N° 1, 1999, págs. 105-125