

ESTADO DEL ARTE EN PEDAGOGÍA EMPRESARIAL

(1990-2010)

Mg. María Patricia Gómez Becerra, Directora de Investigación

Lic. Andrés Cárdenas Gómez, Investigador Auxiliar

Universidad de La Sabana

Facultad de Educación

Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas

Chía, 2011

ESTADO DEL ARTE EN PEDAGOGÍA EMPRESARIAL

(1990-2010)

María Patricia Gómez Becerra, Directora de Investigación

Magister en Educación, Pontificia Universidad Javeriana

Andrés Cárdenas Gómez, Investigador Auxiliar

Licenciado en Física, Universidad Pedagógica Nacional

Universidad de La Sabana

Facultad de Educación, Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas

Chía, 2011

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	6
1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	18
1.1. DESCRIPCIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	8
1.2. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	9
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	10
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	10
2. REFERENTES CONCEPTUALES.....	11
3. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	23
3.1. TIPO DE ESTUDIO.....	18
3.2. UNIVERSO DOCUMENTAL.....	18
3.3. FASES DEL PROCESO.....	19
4. HALLAZGOS.....	41
5. CONCLUSIONES.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXO 1.....	44
ANEXO 2	69

LISTA DE TABLAS

	Pag
TABLA 1. LUGARES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN.....	10
TABLA 2. DESCRIPTORES.....	11
TABLA 3. CLASIFICACIÓN DE FICHAS POR HALLAZGO.....	22

RESUMEN O ABSTRACT

Los desarrollos permanentes en la cultura organizacional y las nuevas tendencias empresariales en materia de gerencia y liderazgo orientados a la responsabilidad social y la competitividad, que de manera importante han revitalizado el papel social de la organización empresarial, han permitido establecer una línea epistemológica en la conducción de las empresas modernas, que no solo buscan la rentabilidad financiera sino el crecimiento colectivo de riqueza y conocimiento. El bienestar de los individuos y el fortalecimiento de procesos de integración entre la cotidianidad de los empleados y sus realidades individuales son un campo de conocimiento que buscan consolidar una línea en materia de formación y capacitación. El estado de arte como una revisión de la documentación existente en el campo de la pedagogía empresarial pretende identificar dentro de unos conceptos básicos las diferentes tendencias en el desarrollo organizacional incluyendo prioritariamente lo que se produce desde la pedagogía empresarial.

Palabras Claves: Formación, capacitación, talento humano, pedagogía empresarial.

INTRODUCCIÓN

En tiempos donde lo más importante es la inserción al mercado laboral, donde las exigencias del trabajo pasan más que por las simples habilidades técnicas, donde se busca que las organizaciones sean íconos del mercado y la comercialización, paradójicamente ha vuelto a ser relevante el ser humano, más aún es indispensable que el enfoque con el cual las organizaciones funcionen sea un enfoque con un contenido altamente “humanista o antropológico”. (Sandoval Estupiñan, 2008 Pág. 23) La racionalidad con la cual las personas toman decisiones ya no solo esta movilizada por la relación costo beneficio, sino también pasa por las condiciones organizacionales, la calidad de vida de los empleados y la responsabilidad social entre otras.

Por otra parte, los ciudadanos van ocupando diferentes roles y buscan consolidar sus escenarios alrededor del trabajo. En este nuevo contexto social es necesario comprender qué impacto generan las relaciones empresariales en la vida cotidiana. En esta perspectiva las empresas han definido la importancia que tienen los procesos de formación y capacitación tanto para el capital empresarial como para la calidad de vida de los empleados. Este estado del arte pretende abordar, de un modo descriptivo, algunos de los alcances de las nuevas tendencias en la materia. Finalmente, la investigación pretende identificar de qué manera se han propuesto espacios nuevos para el desarrollo de sujetos más proactivos y no solo como fichas del proceso productivo.

Es primordial abordar los temas de desarrollo organizacional y crecimiento empresarial desde una perspectiva mucho más orgánica, los sistemas dinámicos se han venido consolidando como espacios naturales para el desarrollo de conocimiento colectivo y las empresas en cualquier nivel son un valor importante para la construcción de estos modelos de desarrollo social organizativo. El estado del arte pretende facilitar de manera práctica una herramienta de consulta sobre fuentes

relevantes en la materia. La pedagogía empresarial es un tema que merece plena atención, y en la cual la Universidad de La Sabana, como centro de investigación y desarrollo del pensamiento ha generado importantes aportes; y considerando las actuales circunstancias del mundo empresarial es pertinente este estudio.

Finalmente es desde la Pedagogía Empresarial que se encuentra el sentido a la gestión directiva, particularmente a la que nos atañe que es la de Instituciones Educativas pues da las herramientas necesarias para potencializar el talento humano y así poder generar procesos educativos de calidad y sobre todo con un componente antropológico muy alto.

1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

“El futuro es el hombre”

Una visión preliminar de las relaciones laborales en la actualidad permite afirmar que éstas ya no son permanentes, por el contrario los individuos se han convertido en seres volátiles, poco estables, que sin desvincularse del mercado laboral aportan capacidad de trabajo, pero sin obtener la reciprocidad del reconocimiento desde las organizaciones; mientras por su parte, las empresas se preguntan por nuevas directrices en materia de personal, o talento humano y por el rol que juega el sujeto dentro de las empresas, esto sugiere que los valores agregados que los trabajadores aporten pueden ser su canal a la estabilidad al interior de la organización.

Sin embargo, se avizora que no hay una claridad respecto a cómo las organizaciones perciben a sus empleados, cuáles son las expectativas y hacia donde se van a dirigir las relaciones con los trabajadores. Este es un punto de partida para la presente investigación.

¿Quiénes son y quienes pueden ser las personas que ingresan al mercado laboral? ¿Es suficiente el conocimiento aprendido en las escuelas? O por el contrario ¿el sujeto es un infinito motor de productividad y conocimiento innato, competente que requiere el respaldo no solo como capital de trabajo, sino como capital social? **El hombre trabajador es responsable del futuro social.**

Con este horizonte y considerando la vinculación de los autores al mundo académico se abordó esta investigación.

Este horizonte suscita suficientes reflexiones sobre un tema del que mucho se ha escrito, que se ha priorizado al interior de las organizaciones, pero que requería de

una revisión preliminar, para consolidar un trazo investigativo que facilite la construcción de enfoques, metodologías y derroteros académicos.

Es así como se elabora este estado del arte y se recurre a él como herramienta de investigación, que facilita la articulación temática y permite construir una red de conocimiento a través de la revisión de diferentes fuentes de información, es una etapa, de una extensa serie de posibilidades a surgir, convirtiéndose así en una primera fase de un proceso de investigación.

A partir de los avances encontrados, pretende aportar no solo a futuras investigaciones sino al rol del directivo de instituciones educativas, pues el se ve enfrentado en su gestión a toda una dinámica humana y empresarial particular. Desde esta perspectiva, se indaga en diferentes fuentes por los documentos asociados que permiten conjugar la temática empresarial con la gestión directiva de instituciones educativas.

El documento se enmarca en la pedagogía empresarial, como ese momento de intervención del modelo educativo para el proceso empresarial, pero deja de lado por el método de priorización, los documentos a propósito de la crisis del modelo educativo, la revisión del debate sobre la Universidad y algunos otros temas que tienen relación con la investigación.

1.2. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.

¿Cuáles son los conceptos asociados a PEDAGOGÍA EMPRESARIAL que se pueden identificar en la literatura consultada?

¿Cuál es la relación entre las categorías asociadas encontradas y el concepto de PEDAGOGÍA EMPRESARIAL tomado como referencia?

1.3. OBJETIVO GENERAL.

Elaborar una red de relaciones entre los conceptos asociados encontrados y el concepto de PEDAGOGÍA EMPRESARIAL propuesto a través de un estado del arte como herramienta de investigación.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Elaborar un rastreo bibliográfico a partir de la identificación de unos descriptores.
- Identificar y definir las categorías asociadas al concepto de PEDAGOGÍA EMPRESARIAL a partir de un proceso de clasificación.
- Enlistar la literatura encontrada en referencia con las categorías asociadas a PEDAGOGÍA EMPRESARIAL

2. REFERENTES CONCEPTUALES

El campo de la administración de empresas, no solo está ligado a la gerencia, sino a la construcción de procesos. Podría decirse que las dos cosas van de la mano. Sea cualquiera de las dos premisas las que determinen el trasfondo de la organización, la pedagogía empresarial ajustada al manejo de las organizaciones tiene un amplio campo de acción. La discusión inicial que trae el abordaje de este documento se establece sobre el sentido de las organizaciones, cuya misión puede preliminarmente considerarse empresarial, pero que no necesariamente funcionen o deban funcionar con esta premisa.

“Las empresas en su generalidad se pueden definir como: Unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos”. (www.rae.es, 2010, pág. 1) Pero las empresas no solo se definen semánticamente, su verdadera definición surge de su alcance y formación. “Así las empresas son entendidas como una organización de personas, que están formadas coordinadamente para conseguir metas y resultados”. (Perez López, 2002, p. 13)

La primera certeza que surge de esta definición es que las empresas no son productos exógenos, etéreos sino que se consolidan principalmente en construcciones colectivas humanas. Las empresas son organizaciones humanas.

La segunda certeza es que las empresas funcionan por una formación coordinada, es decir, las personas se organizan y trabajan en busca de unas metas y resultados. Esto implica de alguna manera, que las empresas dependen de la voluntad del ser humano, de sus intereses y necesidades. Primordialmente las empresas se identifican en la formación, pero se diferencian en sus objetivos.

Una organización humana entonces es “un conjunto de personas cuyos esfuerzos se coordinan para conseguir un cierto resultado u objetivo que interesa a todas ellas, aunque su interés pueda deberse a motivos diferentes”. (Sandoval Estupiñan, 2008, pág. 24)

Existen diferentes formas de estudiar las organizaciones y las empresas, para el caso del presente análisis y consecuentemente con la línea humanística trabajada ampliamente en la Universidad de la Sabana y durante la Maestría, las personas serán quienes forman las organizaciones, pero también para quien trabajan las organizaciones. En términos prácticos, estudiar a las organizaciones y su funcionamiento, requiere revisar a quienes las conforman, sus motivaciones, sus intereses, necesidades y relaciones pues persona-empresa (organización educativa) establecen una relación bidireccional, donde el recibir y el dar son característicos de los dos. “El fin de cualquier organización es satisfacer las necesidades de las personas que con ella se relacionan”. (Ferreiro & Alcazar , 2002, pág. 18)

“El hombre es un ser dependiente, depende de alguna manera de los demás y del entorno. Un hombre solo no puede alcanzar la perfección, necesita de las demás personas y del resto de la realidad para conseguirlo”. (Sandoval Estupiñan, 2008, pág. 25) Este documento es un abordaje, como bien se explica al comienzo del texto, sobre los alcances de la pedagogía empresarial, y como se verá más adelante las relaciones que se consolidan al interior de las organizaciones no son simplemente consideradas en términos de engranajes y organigramas, son descritas desde un enfoque humano, las organizaciones son producto de las relaciones humanas, y sus efectos recaen en todos quienes las conforman, es decir desde las directivas, los empleados y su entorno.

En páginas anteriores se mencionaba como en épocas donde día a día, los vínculos entre las personas parece diluirse en los medios virtuales, donde los sistemas parecen ser quienes dominan las relaciones laborales, por algún motivo el ser humano está

resucitando como autor integral de las organizaciones. Si bien no es posible afirmar que las organizaciones funcionan desde un enfoque humanístico, los fenómenos sociales actuales han obligado a las empresas a buscar formas de rescatar los valores sociales y al ser humano.

Considerando lo anterior es importante precisar que las organizaciones han definido de otra manera sus prioridades entre esas, en relación a sus clientes por ejemplo: “Orientación de la empresa al mercado y a la satisfacción de las necesidades del cliente, en lugar de orientación a la producción. El cliente es una pieza fundamental de la estrategia de la empresa”. (Agullo, 1999, pág. 12)

“Las organizaciones desde la perspectiva organizacional, se pueden clasificar en tres tipos: Formal, real e informal”. (Sandoval Estupiñan, 2008, pág. 26)

Se denomina organizaciones formales a cualquier modo de coordinar acciones que puedan contribuir a satisfacer necesidades. La organización informal o sistema espontáneo, es un conjunto de interacciones reales, que se producen en una organización real y que no están contempladas en la organización formal. La organización real contiene a las dos. (Sandoval Estupiñan, 2008, pág. 26)

Esta precisión adquiere relevancia, pues las organizaciones reales se forman cuando las personas, no solo consideran sus necesidades, sino que buscan la manera de organizarse para convertir esas demandas en servicios. Es decir las organizaciones, las empresas solo son reales con la decisión de las personas, sin embargo lo formal y lo informal son sustento claro de estas.

La manera como se observen las organizaciones está definida por el tipo de enfoque a utilizar. A saber de este documento se retomarán tres enfoques: Enfoque mecanicista, orgánico y antropológico. Cada uno de estos enfoques determina una línea metodológica para entender las organizaciones.

“Los enfoques mecanicistas por ejemplo, observan a las organizaciones como una simple coordinación de acciones humana, cuya finalidad es la de producir una serie de objetos y/o servicios”. (Sandoval Estupiñan, 2008, pág. 30) En este enfoque de una manera muy primigenia se entienden a las organizaciones como un conjunto de procesos donde los sujetos cumplen funciones sistémicas y su entorno es reducido a las relaciones productivas.

“El enfoque orgánico refiere a la organización como una agrupación de individuos, que se integran voluntariamente, para satisfacer todo un conjunto de motivos”. (Sandoval Estupiñan, 2008, pág. 38) Según Sandoval (2008) las razones de su funcionamiento se definen en términos de motivaciones e intereses, y se percibe desde esta visión que existen dos niveles de intereses, el que corresponde al sujeto y el que corresponde a la organización. (Sandoval Estupiñan, 2008, pág. 26) “Finalmente en el enfoque antropológico, humanista o institucional, la organización se contempla, como un conjunto social que encarna unos valores concretos que irradian todo el sistema”. (Sandoval Estupiñan, 2008, pág. 49) Los sujetos de la organización hacen parte viva del sistema, la organización responde al sujeto como parte de un modelo social que se construye desde la organización y el cual seguramente afecta el entorno organizativo, pero también el social del sujeto.

Como se menciona en párrafos anteriores, el motivo de este estado del arte radica en indagar por la pertinencia e importancia de la pedagogía empresarial en la construcción de empresas u organizaciones desde un enfoque humanista como las educativas. Es decir, a medida que la calidad de vida del sujeto se prioriza en la organización y se comprende que el trabajador no solo hace parte del modelo orgánico de la organización, sino que su contexto externo, se ve irradiado por su relación dentro del modelo empresarial y viceversa la organización empieza considerando al sujeto como un ser con expectativas y necesidades que deben ser resueltas o por lo menos dinamizadas desde la organización.

Los cambios en las organizaciones, están marcados por las nuevas tendencias en manejo de clientes o consumidores, algo que se puede reconocer como fidelidad, y por otro lado temas como responsabilidad social y voluntariado empresarial, esto nos lleva a pensar que las dinámicas empresariales están en una continua evolución y desde luego al ser estas organizaciones educativas se exigen cambios a menor tiempo.

¿Qué son las empresas humanísticas?, ¿es simplemente un enfoque de análisis organizativo?, o ¿realmente las organizaciones pueden medir el ímpetu de la productividad y mejorar sustancialmente las condiciones de la persona?

Es posible traer a colación el concepto sobre las organizaciones que aprenden, Ya no basta con tener una persona que aprende para la organización, llámese Ford, Sloan, o Watson, no es posible otear el panorama y ordenar a los demás que sigan la órdenes de gran estrategia. Las organizaciones que cobran relevancia son aquellas que descubran como aprovechar el entusiasmo, la capacidad de aprendizaje de la gente en todos los niveles de la organización. (Senge, 1994) Las empresas humanísticas entonces, son las que utilizan un enfoque antropológico para satisfacer su productividad. ¿Por qué no podemos hacer buenas obras en el trabajo?. (Senge, 1994)

Los seres humanos son sujetos que han construido su imaginario a través de las construcciones sociales, es decir que categóricamente son sujetos morales y éticos, lo que significa que sus actos afectan tanto el interior de cada persona como su entorno. Es predecible que haya diferentes éticas y morales, y estas son las razones por las cuales las empresas funcionan de una u otra manera. Sin embargo las organizaciones no solo reciben de manera unilateral valores y principios; por el contrario las organizaciones transmiten y asumen valores. A esto se le puede llamar una ética empresarial.

Cuando las empresas, organizaciones humanísticas, entienden su capacidad de influir en las realidades de sus empleados, clientes, proveedores y perciben que si las personas son éticos, se relacionan de mejor manera con las organizaciones que sean éticas, el poder de este aprendizaje no solo legitima holísticamente a sus empleados,

sino que facilita el desarrollo de las estrategias productivas que no dejen de lado a los sujetos, creando organizaciones más humanas.

Por otro lado; ha sido un ejercicio constante de las sociedades, la transmisión de conocimiento como parte de la formación de las generaciones presentes y futuras. Desde el primer hombre que intentó transmitir algún conocimiento a otro, podría verse el principio de la pedagogía.

Algunos autores la definen como ciencia, arte, saber o disciplina, pero todos están de acuerdo en que se encarga de la educación, es decir, tiene por objeto el estudio y solución del problema educativo; o también puede decirse que la pedagogía es un conjunto de normas, leyes o principios que se encargan de regular el proceso educativo.

El término "pedagogía" se origina en la antigua Grecia, al igual que todas las ciencias primero se realizó la acción educativa y después nació la pedagogía para tratar de recopilar datos sobre el hecho educativo, clasificarlos, estudiarlos, sistematizarlos y concluir una serie de principios normativos. (Carlady, 2000, pág. 1)

“La pedagogía empresarial es una especialidad de la pedagogía, sus fundamentos datan de comienzos del siglo XX y se definen como las herramientas para formar a las personas dentro de la empresa”. (Mejía Meza, 2006, pág 78)

Los alcances de la pedagogía siguen siendo formativos, y se considera ampliamente que la formación es un proceso dinámico y que los ciclos formativos no se limitan a la instancia académica fuera de la empresa, por el contrario su enfoque se dirige a considerar la empresa como parte del ciclo de desarrollo de la persona y debe jugar un rol importante dentro de la formación.

A la par de las formas de trabajo, se establecen procesos para la transmisión del conocimiento, existen etapas en un proceso de formación educativa, lo que hoy podemos definir como la educación media y básica, o en la formación profesional.

Pero el proceso de formación y capacitación ya en el escenario práctico, del trabajo aplicado debe ser orientado por la pedagogía en un enfoque específico, o si es más claro en una línea pedagógica diferente. Aquí entra la pedagogía empresarial.

3. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.

3.1. TIPO DE ESTUDIO

Este es un estudio documental que cumple con las características propias de un Estado del Arte, que permite establecer relaciones y jerarquizaciones entre los conceptos asociados encontrados, además se presenta como resultado la consolidación del concepto de Pedagogía Empresarial y sus respectivas categorías. Se consolida como una herramienta que permite ir tras la huellas del concepto en cuestión y que sirve como etapa preliminar de futuras investigaciones.

3.2. UNIVERSO DOCUMENTAL

Para el desarrollo de la presente investigación se realizó una revisión bibliográfica de fuentes secundarias, ubicadas en las bibliotecas del Distrito Capital y en las bibliotecas virtuales o fuentes indexadas de información, como **HAPI.ORG**, **SCIELO.ORG**, **DIALNET**, **UNIVERSIA.NET**, **SCRIBD**, **GOOGLE BOOKS** entre otras. La biblioteca Luis Ángel Arango por su amplio archivo se priorizó tanto en su archivo digital como en su archivo físico. La revisión se focalizó en artículos en español que se encuentren en las bibliotecas virtuales, sean estos traducidos, o que versen de manera directa sobre el tema y textos, durante el periodo comprendido entre el año 1990 y 2010. Se abordan estos documentos ya que para su publicación sido sometidos a un proceso de revisión y evaluación por parte de los comités editoriales para garantizar su condición como producto científico riguroso. EL total de documentos consultados fue de 40.

Tabla 1. Lugares de acceso a la Información.

LUGARES DE ACCESO	NOMBRE DE LUGARES
--------------------------	--------------------------

Bibliotecas	Luis Ángel Arango Biblioteca de la Universidad Javeriana Biblioteca de la Universidad de la Sabana
Hemerotecas	Biblioteca Luis Ángel Arango
Meta buscadores	Hapi.org Scielo.org Universia.net Dialnet
Libros Virtuales	Google. Books

3.2. FASES DEL PROCESO

En los motores de búsqueda y búsquedas directas en bibliotecas se indagó por el término PEDAGOGÍA EMPRESARIAL, encontrando solo una definición del mismo. Se procedió entonces a separar los términos para poder hacer una aproximación; mediante dos descriptores generales: El término pedagogía y el término empresarial. Tomando como punto de partida la definición encontrada se escogieron los documentos que mantenían relación con la temática.

Proceso de revisión documental:

En la revisión preliminar se buscó el concepto pedagogía empresarial. En esta primera búsqueda se realizaron dos procesos, uno virtual en los meta buscadores mencionados en la tabla 1. De la misma forma, en la segunda búsqueda se hallaron revistas de pedagogía que abordan el tema empresarial, las cuales fueron consultadas en la sala de economía y administración y en la hemeroteca de la Biblioteca Luis Ángel Arango.

Fichas metodológicas y revisión documental:

Para la captura de la información, se utilizaron fichas metodológicas que se analizaron con un enfoque hermenéutico para la construcción del documento. En total se realizaron 40 fichas que como se presenta en la anterior tabla y/o más detalladamente en el Anexo 2 se clasificaron, dando paso a la ratificación de algunas categorías y la aparición de nuevas.

La información encontrada fue clasificada y se consignó en unas fichas resumen que se encuentran al final del texto. Así mismo se guardó una copia digital en un archivo de Word.

A continuación se presentan, algunos conceptos y referentes necesarios que sirvieron para la ubicación e interpretación de los documentos y los criterios que facilitaron la escogencia de los mismos. A partir del numeral 4 se presentan los hallazgos de este estudio, que se consolidan como categorías, producto del análisis de la información.

Codificación de los documentos:

Tal como avanzaba la ubicación y sistematización de la información en fichas se identificaron códigos o temáticas particulares (codificación abierta). Esas temáticas

fueron reagrupadas por recurrencia o afinidad (codificación axial). Considerando los descriptores generales se amplió la búsqueda y fueron apareciendo unas categorías emergentes, que para el propósito de la investigación serán definidos como temáticas particulares. Lo anterior considerando que textos o artículos particulares con la temática Pedagogía Empresarial son escasos y hay que indagar en temáticas aledañas que hacen aportes a la construcción del concepto.

Tabla 2. Descriptores.

Descriptor General	Relaciones entre conceptos	Temáticas particulares	Fichas
Pedagogía	Educación para la vida	Modelos y enfoques	12-18-33-34-36
	Familia- progreso	Conceptos	27-32
	Aprendizaje- formación	Formación en valores	4-18-27
	Valores	Crecimiento personal	12-19-23-35
	Historia.	Responsabilidad	22-27
	Educación.	Medio Ambiente	15
	Universidad y empresa	Familia	15
	Conocimiento	Conocimiento	21-22-23
		Formación	6-7-9-10-11-12-14-16-17-

			28-29-30-39
		Calidad de Vida	1-2-8-20-25
		Organizaciones	23-40
Empresarial	Empresa Formación por competencias Pertenencia Liderazgo Desarrollo Competitividad Desarrollo y Responsabilidad Social	Modelos	3-12-27-29-31
		Desarrollo	5-7-16-19-26
		Competencias	1-6-17-21-24- 37-39
		Crecimiento	22
		Organización	9-10-26-30-37
		Emprendimiento	11
		Comunicación	13-25-26-34
		Liderazgo	14-17-25-35

Construcción de categorías:

Una vez agrupados los documentos se realizó un análisis que permitiera extraer los conceptos, relaciones y aportes desde los documentos para la consolidación de un texto que reflejara los avances en cuanto a pedagogía empresarial y sus categorías asociadas. El anterior proceso permite afirmar como hallazgos, las categorías que se presentan en el numeral 4.

4. HALLAZGOS

Los siguientes hallazgos fueron encontrados a partir de la revisión de 40 documentos que se encuentran referenciados en el anexo 1 y debidamente clasificados y analizados. En el cuadro siguiente se muestran los hallazgos clasificados por documentación revisada.

Tabla 3. Clasificación de fichas por hallazgo.

Hallazgo	Fichas
Tendencias y perspectivas	27, 32, 4, 18, 27, 12, 14, 16, 28, 29, 30, 39, 23, 40, 3, 12, 27, 5, 7, 16, 19, 26
Competencia y complejidad (Responsabilidad social)	22, 27, 15, 5, 13,
Desarrollo organizacional (Modelos de aprendizaje)	12, 18, 33, 34, 36, 21, 22, 23, 6, 7, 10, 1, 6, 17, 21, 24, 37, 39, 17, 40
Desarrollo humano	12, 19, 23, 35, 15, 9, 11, 17, 1, 2, 8, 20, 25, 31, 10, 26, 30, 37, 25, 26

4.1. TENDENCIAS Y PERSPECTIVAS

Las tendencias de la pedagogía empresarial van de la mano con las transformaciones de las formas productivas. En esta línea del pensamiento se pueden percibir diferentes modelos de pedagogía empresarial: que por supuesto van ligados al desarrollo mismo de los modelos económicos y a la evolución de las empresas.

Existía un modelo artesanal; en la época medieval la profesionalización de las actividades se lograba a través de un ejercicio repetitivo, donde el aprendiz trabajaba con el maestro e iba perfeccionando el arte, así que de manera indirecta pero aplicada se convertía en una línea pedagógica. Sin embargo, y como consideración fundamental de este documento, ya para este momento el valor agregado del trabajo era muy importante.

Es claro que el objetivo no era la de una formación pedagógica del aprendiz. Sin embargo la escuela gremial, el taller de trabajo, permitía el perfeccionamiento de las habilidades y el mejoramiento del arte, objetivo fundamental del trabajo; sin embargo la vinculación a un taller artesanal también posibilitaba un mejoramiento de la calidad de vida, pues había una valoración social positiva del trabajo y el contexto permitía la apropiación no solamente de herramientas de trabajo, sino de experiencias de vida y por consiguiente de valores.

Esto es justamente lo que pretende la educación gremial al capacitar para ejercer un oficio, dedicarse a una industria, “tener una profesión o un modo honesto de vivir, ser de buena conducta y firme moral”. (Mejía Meza, 2006, pág. 79) Con la revolución industrial, el siglo XVIII fue el ocaso del modelo artesanal. La aparición de un nuevo modelo laboral, el industrial, con el objetivo de la producción en gran escala planteaba escenarios laborales diferentes, así mismo las formas como los trabajadores se vinculaban a un oficio no era propiamente el de un arte supremo, se podría decir que la revolución aunque especializó el trabajo relegó el valor del trabajo y la consideración que de este podrían tener los individuos. El obrero entra al sistema con el único fin de reproducir labores. El objetivo no era el sujeto. Aún más, una lectura marxista del proceso laboral, hablaría de la alienación del trabajador. En términos

generales “el modelo fordista empresarial buscaba aumentar la competitividad de una manera científica”. (Mejía Meza, 2006, pág. 80) y los sujetos eran piezas reemplazables.

A propósito de lo anterior un texto que a cuenta da luces del modelo de empresa:

El objeto principal de la administración ha de ser asegurar la máxima prosperidad para el patrón, junto con la máxima prosperidad para cada uno de los empleados. Las palabras “máxima prosperidad” están empleadas en su sentido más amplio, para dar a entender no sólo grandes dividendos para la compañía o para el propietario, sino también todas las ramas del negocio hasta su estado más elevado de excelencia, de manera que la prosperidad pueda ser general y permanente. De igual manera, máxima prosperidad para cada uno de los empleados significa no sólo salarios más elevados que los que ordinariamente reciben los hombres de su clase, sino que, lo que aún tiene mayor importancia, significa también la formación de cada hombre hasta llegar al estado de su máxima eficiencia, de manera que hablando en términos generales, sea capaz de hacer (a su ritmo más rápido y con la máxima eficiencia) la calidad más elevada del trabajo para el que lo hace apto su capacidad natural, y significa también darle a hacer esta clase de trabajo siempre que sea posible. (Taylor y Fayol, 1961:19) (Trujillo, 2009, pág. 2)

Esta clase de afirmaciones sobre el modelo fordiano, aunque expresa el concepto de máxima prosperidad, recalca el valor de la repetición y no del aprendizaje bidireccional como prioridad de las organizaciones.

El modelo de aprendizaje organizacional, es producto de la tercera ola industrial. La revolución de la información, la sociedad del conocimiento ha ampliado la visión del trabajo. En esta nueva era, la única ventaja competitiva sostenible será la capacidad de aprender más rápido que otras organizaciones. (Mejía Meza, 2006, pág. 80).

Es en este nuevo modelo donde las experiencias de la pedagogía empresarial resurgen. El trabajador ya no es simplemente un eslabón de la cadena productiva. Por el contrario la perspectiva de que el trabajador hace parte la empresa y que su valoración puede ser reflejada en el aumento de la competitividad empieza a exigir más de los trabajadores, pero a su vez más de las organizaciones para aprender y evolucionar de manera paralela con el desarrollo de la organización.

Las nuevas tendencias de pedagogía empresarial apuntan a la formación de competencias, el liderazgo particularmente se visibiliza como una necesidad para el fortalecimiento del individuo, pero no desde un aspecto limitado de coordinación sino como potenciador de la integración. (Martell, 2007) El liderazgo ya no es solamente un ejercicio vertical, es la posibilidad que se le brinda al colectivo de lograr el éxito en general y esto requiere una mentalidad abierta desde la perspectiva del conocimiento compartido.

“A partir de la década del 80 las formas como las empresas evalúan su funcionamiento, empiezan a tener cambios sustanciales” (Arnold, 2007, pág. 1).

La discusión entre habilidades y competencias, tiende netamente a la segunda. Del que se aprende, al que se propone como parte de la formación, se genera un cambio direccional, pues la intención de la pedagogía es formar profesionales capaces de generar valor agregado a las empresas y no considerar que la transmisión del conocimiento requerido para el cumplimiento de una u otra función sea a lo que está restringido el estudiante. Aparece una concepción sistémica de las empresas. “Las empresas como organizaciones con sistemas que aprenden”. (Arnold, 2007, pág. 1) En este contexto donde las empresas no son un escenario solamente laboral, sino una esfera más de la interacción social, y donde las personas, no solamente ejecutan funciones sino que cumplen con un rol social, en esta perspectiva la pedagogía empresarial gira en torno a un aprendizaje integral, capacidades y cualidades.

La pedagogía empresarial en su perspectiva más contemporánea entonces busca continuar y desarrollar la formación de las personas en el entorno

empresarial para la actualización de las competencias humanas, conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que permitan desarrollar un puesto de trabajo actual o futuro. Así pretende la mejora personal y profesional. (Mejía Meza, 2006, pág. 82)

Más, si han sido precisos miles de años para que el hombre aprendiera en cierto grado a prever las remotas consecuencias naturales de sus actos dirigidos a la producción, mucho más le costó aprender a calcular las remotas consecuencias sociales de esos mismos actos.

Ya hemos hablado más arriba de la patata y de sus consecuencias en cuanto a la difusión de la escrofulosis: Pero, ¿qué importancia puede tener la escrofulosis comparada con los efectos que sobre las condiciones de vida de las masas del pueblo de países enteros ha tenido la reducción de la dieta de los trabajadores a simples patatas, con el hambre que se extendió en 1847 por Irlanda a consecuencia de una enfermedad de este tubérculo, y que llevó a la tumba a un millón de irlandeses que se alimentaban exclusivamente o casi exclusivamente de patatas y obligó a emigrar allende el océano a otros dos millones?. (Engels, 1969, pág. 388)

Si el trabajo en sus diferentes etapas productivas transforma los modelos económicos y ha permitido la construcción de diferentes modelos de sociedades algunas más integradas, otras más inconexas o disfuncionales, pero finalmente en torno al trabajo siempre se movilizan las sociedades, el impacto que generan las relaciones laborales en el individuo debe ser un tema de relevancia en las sociedades futuras, sobre todo en tiempos donde las empresas han perdido la temporalidad, y de manera virtual se han venido desarrollando formas de producción. La pedagogía empresarial debe prepararse para considerar todas estas nuevas formas de vinculación que han cambiado los valores de las sociedades y los propósitos integradores de las empresas.

Por otro lado; la educación en una definición simple es una relación multidisciplinaria que pretende transmitir conocimientos, valores y costumbres, transmitidas desde herramientas teórico prácticas y trascendiendo el quehacer individual generando cambios en el entorno colectivo. Desde esta dimensión se entiende que la pedagogía empresarial busca “formar personas en el ámbito de la empresa y educar las capacidades humanas, integrando la orientación técnica y ética [con el fin de] contribuir, desde la reflexión y la práctica educativa, a los fines de la empresa”. (Mejía Meza, 2006, pág. 83)

La pedagogía empresarial entonces se percibe como un campo de acción que no solo pretende el desarrollo organizacional dirigido netamente a los aumentos de la competitividad, sino que busca trascender la definición administrativa de las empresas y considerar que el proceso formativo de los individuos es un insumo para el desarrollo de la cultura organizacional que se refleja en el desarrollo de herramientas integrales de crecimiento empresarial. La formación y la capacitación se vuelven estrategias de crecimiento, dinámicas de tiempos cortos que no solo mejoran la capacidad de trabajo de los empleados, sino que se reconocen como una inversión en el sujeto maximizando los niveles de satisfacción y apropiación por parte de los beneficiados.

Las actuales formas de relacionarse obligan a la actualización permanente del conocimiento pero no estáticamente. Es decir las nuevas estrategias para la formación organizacional requieren dimensionar a los sujetos en todos los contextos. Algunos autores asumen una perspectiva integradora (Mayo y Lank, 1994; Nevis, DiBella y Gould, 1995). Garvin (2000), por ejemplo, define una organización que aprende como aquella hábil en la adquisición y transferencia de conocimiento y en la modificación de su comportamiento como reflejo del nuevo conocimiento. Castañeda Zapata (2004) plantea que las nuevas tendencias de pedagogía empresarial apuntan a la formación de competencias, el liderazgo particularmente se visibiliza como una necesidad para el fortalecimiento del individuo, pero no desde un aspecto limitado de coordinación sino como potenciador de la integración. Martell (2007) Dice que el

liderazgo ya no es solamente un ejercicio vertical, es la posibilidad que se le brinda al colectivo de lograr el éxito en general y esto requiere una mentalidad abierta desde la perspectiva del conocimiento compartido.

Sobre la pedagogía empresarial existe un amplio bagaje conceptual. Una amplia red de conocimiento se ha tejido alrededor del tema. En todas las latitudes se han desarrollado artículos, sin embargo los enfoques hasta ahora se están consolidando. Dentro de los pensadores contemporáneos las nuevas escuelas de administración y educación se está replanteando periódicamente que es lo que se debe enseñar en las escuelas de gerencia empresarial.

¿Quiénes están enseñando y para que se está enseñando? Si el mundo moderno está desarrollando nuevas dinámicas para el conocimiento pues necesariamente los procesos de aprendizajes están ligados a responder a estas necesidades. (Jaramillo, 2007)

“El aprendizaje organizacional se define como la competencia y procesos de una organización dedicados a mantener y mejorar el desempeño, basados en la experiencia”. (Junco del Garcia & Ducthke, 2007, pág. 2) Es el proceso por medio del cual las organizaciones adquieren, innovan o comparten el conocimiento, y este es un fenómeno sistémico que permanece en la organización independientemente de la rotación de los colaboradores.

El aprendizaje permanente y continuo es un ciclo de eterno cambio donde tiene una elevada participación la sensibilidad y conciencia sobre el entorno en el cual la organización actúa – la visión estratégica – una evolución continua de las actitudes y comportamientos – la cultura organizacional – y el desarrollo de nuevas capacidades y conocimientos – la gestión del conocimiento. (Junco del Garcia & Ducthke, 2007 Pág. 2)

“Muchas iniciativas de gestión del conocimiento han fracasado porque solamente se visualizan en la transformación de los procesos técnicos y dejan de lado la

dimensión cultural y social del individuo”. (Gonzales Riesco, 2006, pág. 6) Por otra parte, la innovación y el aprendizaje, o el aprendizaje para la innovación hacen parte de la planeación estratégica de las empresas. Innovar y aprender, dejan de ser un escenario netamente técnico y se plantea como una condición a formar en las nuevas líneas de liderazgo.

Se necesitan cambios sustanciales en la manera en que las escuelas de administración de empresas preparan la siguiente generación de líderes, escribe Van Schalk, presidente de la European Foundation for Management Development, y continúa diciendo: “el mercado global de educación en negocios necesita cuestionar seriamente la educación de los directivos si pretende responder a las crecientes y complejas demandas del mundo entero”. (Jaramillo, 2007, pág. 65)

Es necesario que las empresas de manera sistemática y natural apropien, difundan y utilicen potencialmente el conocimiento, ya sea producto de la experiencia o de un aprendizaje exógeno, para generar crecimiento. La pedagogía empresarial asume entonces que la empresa debe considerarse como un sistema, un sistema que se afecta en un todo, como un todo integrado por parte engranadas entre sí. (Senge 1994)

Un sistema que enseña y aprende. “El aprendizaje en esta perspectiva se refiere como un proceso continuo y natural que permite la adaptación permanente y la sobrevivencia de la organización y sus actores en el mercado competitivo”. (Mendoza Nuñez, 2010, pág. 2) Finalmente, en esta aproximación inicial, se refleja que existe dentro de la academia una tendencia permanente a considerar el conocimiento y el aprendizaje como una inversión necesaria para el crecimiento y el desarrollo, no solo organizacional, sino de la sociedad general.

“La educación humanista, es una educación que permita y fomente el desarrollo de la persona, es decir que las posibilidades del individuo no estén determinadas por el mercado”. (Zuleta, 1995, pág. 12)

La pedagogía empresarial asume parte de este pensamiento, no necesariamente excluyendo las tendencias del mercado, pero si comprendiendo que el mercado requiere también de la innovación, de la oportunidad y en esta perspectiva, sujetos integrados y satisfechos al modelo, con expectativas y sentido de lo social pueden ser positivos para el crecimiento empresarial.

4.2. COMPETENCIA Y COMPLEJIDAD (Responsabilidad Social)

La modernidad no solo trae cambios sustanciales de la formas de relacionarse sino que redefine permanentemente los roles, de ahí la importancia de la adaptabilidad no solo del individuo sino de la institucionalidad. “Hay algo que siempre me ha fascinado... se trata de la profunda transformación que estamos viviendo, un cambio de era a una velocidad que supera totalmente la capacidad individual de adaptarse a los entornos y que requiere estrategias apropiadas para asumirlas”. (Gonzales Riesco, 2006, pág. XIX)

La pedagogía empresarial y el aprendizaje organizacional son herramientas para el crecimiento, la productividad y la competitividad, de la mano con el desarrollo individual y un concepto de aires reformadores como es la responsabilidad empresarial. El mundo empresarial occidental, requiere inmediatamente replantear su rol social. Las sociedades cada día sufren las consecuencias de la crisis financiera, existe un sinnúmero de desajustes sociales que se manifiestan en la pérdida de valores y de las condiciones sociales.

Las empresas empiezan a jugar un rol, no solo como base de la economía sino del desarrollo.

El conocimiento y la formación son las banderas para esta nueva era. Por un lado es referente que el mundo económico no puede dejar de lado su responsabilidad social, y en este escenario es donde las empresas tienen una deuda con los empleados, los clientes y el medio. (Jarrin, 2007, pág. 162)

“Hoy en día los trabajadores (colaboradores) juegan un rol predominante para que la organización logre ser competitiva, pues la competitividad se da cuando el producto tiene un valor adicional para el cliente”. (Huamani, 2003, pág. 29).

Las nuevas tendencias en cultura organizacional deben hacer énfasis entonces en el retorno financiero pero teniendo una priorización sobre el valor social y su impacto. “En términos más específicos las organizaciones deben aspirar a retornos financieros adecuados pero preservando el equilibrio fundamental entre lo social y lo ambiental”. (Jarrin, 2007, pág. 165)

En estos tiempos, las organizaciones exigen a sus trabajadores compromiso, responsabilidad, creatividad y disciplina; y, en contraparte, su reto es unir los intereses institucionales con los personales y, para ello, deben buscar un equilibrio en el ámbito personal, familiar y organizacional, es decir, un equilibrio que tenga como punto de arranque el liderazgo. (Tnumba, 2005, pág. 1)

Considerando entonces que los trabajadores son fundamentales en el engranaje, la tendencia gira entorno al querer de las partes.

Qué quieren los empleados, qué quieren las empresas. El empowerment no se trata de dar poder a la gente, sino de no quitárselo. Al reconocer que todas las personas tienen talento y capacidad, dejaremos de verlas como un recurso organizacional y entenderemos que su responsabilidad es generar recursos y valor agregado para la sociedad. Empowerment significa, entonces, eliminar la dependencia y rigidez de las organizaciones y sus estructuras, para considerar y valorar al ser humano y a lo que ya trae como aprendizaje y

experiencia. Empowerment significa también brindar opciones. (Thumba, 2005, pág. 1)

4.3. DESARROLLO ORGANIZACIONAL. (Modelos de Aprendizaje)

Nuevas y viejas tendencias, estos paralelos en muchas ramas del conocimiento se presentan. El ejercicio es pertinente en este momento, porque si bien es cierto las personas ocupan diferentes roles en la vida, la influencia en todos los aspectos de la formación que se adquieren al interior de las empresas determinan y modelan parte fundamental de las conductas. Al interior de las organizaciones se crean lazos de lealtad, amistad, solidaridad, se fortalecen principios y se construyen redes sociales que finalmente forman a las personas. Al respecto es importante precisar que la pedagogía empresarial adquiere relevancia al considerar la formación integral como insumo de competitividad para la empresa.

A este punto y de manera muy explícita se va delineando lo que puede lograr la pedagogía empresarial en el ámbito del desarrollo. Retomando lo mencionado la pedagogía se va posicionando en el entorno empresarial no solo como un gasto en la capacitación para el trabajo y la formación parcial en escenarios de relevancia académica, sino también como una línea clara de formación integral pensada no solo como formación para el trabajo sino, formación para la vida. No es menos relevante que los valores y principios organizacionales generan cambios en las personas. La función social del trabajo es esencial ya que el trabajo es uno de los lazos de unión que existen entre el individuo y la sociedad.

El empleado de la organización da mucha importancia a su trabajo, pero también al entorno social en el que vive. Ante esta realidad, las empresas intentan recuperar terreno y así pasar a formar parte de la sociedad de forma clara”, (Aguerreberre Medina, 2009, p. 41) “¿Hacia dónde se deben dirigir los esfuerzos de formación,

capacitación en las empresas, es el tema vigente de la pedagogía?”. (Huamani, 2003, pág. 31)

Dentro de la pedagogía empresarial se debe claramente diferenciar que la formación individual, no implica necesariamente un aprendizaje colectivo. Esto se refiere, entre otras cosas, a que la perspectiva de la pedagogía abarca, por un lado el desarrollo organizacional como un conjunto de insumos instrumentales que consolidan la misión, la visión, los principios y el código de ética, que trascienden del individuo, pues estos insumos que garantizan el desarrollo organizacional se consolidan como bases de la organización. Pero por otro lado el individuo como gestor del desarrollo colectivo, en su individualidad, también es gestor del conocimiento y del futuro desarrollo empresarial.

Las nuevas luces de la educación en la línea empresarial constituyen un insumo de inversión que ata específicamente aprendizaje y desarrollo. (Cardona Lopez & Calderon Hernandez, 2006)

Actualmente, las organizaciones se enfrentan a condiciones en el mercado muy diferentes a las que predominaban en el pasado. Los cambios en el entorno son muy rápidos, el ciclo de innovación es más corto y las tecnologías tienen una elevada importancia. En un entorno turbulento, sólo las organizaciones con más capacidad de adaptación a las nuevas realidades tendrán la posibilidad de obtener continuamente éxito y sobrevivir. (Junco del Garcia & Ducthke, 2007, pág. 2)

Según Mejía Meza (2010) Los empresarios buscan personas competentes que logren permanecer y generar valor agregado a la gestión y de lo contrario trataran de formarlos en esos términos.

La autora se refiere a diferentes modelos de aprendizaje organizacional, y hace relevancia entonces a un requisito del aprendizaje y es conocer y saber cómo conocer,

en este modelo el ejercicio de auto reconocimiento, de formación para y de inclusión de formación integral debe ser la meta.

¿Hacia dónde se deben dirigir los esfuerzos? esta es la pregunta que la pedagogía empresarial se plantea.

Como se refirió anteriormente la pedagogía empresarial tiene varias vertientes, la literatura no solo pretende que se reconozca el aprendizaje empresarial como una herramienta de crecimiento organizacional, si no que dentro de los ciclos vitales del desarrollo humano, la formación no sea ajena a las etapas productivas y el individuo siga formándose integralmente para responder a las nuevas coyunturas del desarrollo.

Así que los procesos formativos en la etapa empresarial no solo debe dirigirse a los innovadores, a los líderes de proyecto, por el contrario debe estar encaminada a toda la sociedad, la nueva gestión empresarial no puede ser “egoísta en el conocimiento”, (Gonzales Riesco, 2006, pág. XXI) estos nuevos escenarios deben ser colectivos y propositivos para la construcción de nuevas ciudadanías. “Las nuevas tecnologías de información y de comunicación y las concepciones sobre los recursos humanos deben impulsar la expansión del conocimiento en todas las direcciones de la sociedad y entre los países desarrollados y subdesarrollados”. (Rodriguez Perez, 2005, pág. 1)

Es importante que la formación y la capacitación para el trabajo se enfoque no solo con criterios de tecnificación y especialización, sino que también asuma su responsabilidad social como principio equilibrador de la modernidad.

4.4. DESARROLLO HUMANO: EJE DE CONVERGENCIA EN MIRADAS SOBRE PEDAGOGÍA EMPRESARIAL

El rol del sujeto al interior de las organizaciones se viene dimensionando de maneras mucho más vinculantes para el individuo, pues actúa como pieza clave de los procesos organizativos. Desde aquí percibir el contexto empresarial requiere no solo considerar que las empresas son microsistemas separados, sino por el contrario que son sistemas compuestos por diferentes actores que obligan a presentar de manera mucho más unida las dimensiones de la persona y el crecimiento de las organizaciones. La era de la información y del conocimiento donde el mundo se encuentra hoy en día ha permitido que las relaciones y el desarrollo de los individuos sean dinámicos y permanentes.

Senge (1990) considera que en la medida que el mundo se encuentra más conectado y los negocios son más complejos y dinámicos, el trabajo tenderá a ser más “learningful” (basado en el conocimiento y el aprendizaje). En su opinión, no es posible a una sola persona aprender para toda la organización, como tampoco es posible que los directivos enseñen a todos sus colaboradores. La organización que tendrá éxito es la que tiene la capacidad de promover el aprendizaje entre todos los colaboradores y en los diferentes niveles.

Como ya se había mencionado, el modelo de desarrollo Fordiano ha quedado atrás, la verticalidad en las organizaciones no necesariamente impide un flujo permanente y en procesos de retroalimentación del conocimiento. Sin embargo el propósito de las nuevas perspectivas en pedagogía empresarial no olvida, por supuesto, que el objetivo del desarrollo se mide en índices de productividad y competitividad; pero ¿de qué manera se logran? y ¿cuál es el rol de la empresa como dinamizador social? Estas son las preguntas a resolver.

En esta línea de trabajo es que se encuentran las nuevas tendencias, la capacitación, la formación por competencias, la responsabilidad social, el desarrollo

organizativo interno y externo, la formación de líderes del conocimiento y son líneas que se han fortalecido. “La educación adquiere un sentido propio en el ámbito industrial, armoniza las capacidades de los individuos en relación a la labor que desempeñan y con respecto a sus propias expectativas personales de desarrollo profesional”. (Fernandez Salinero, 1993, pág. 411) La empresa se convierte así en un entorno apropiado para el crecimiento individual.

Dentro de la pedagogía empresarial, es necesario precisar que aunque existen enfoques que manifiestan diferentes perspectivas sobre las organizaciones, es importante que la relación entre empresas e individuos no solo se ha movilizad alrededor de los intereses de los individuos, también es referente que las dinámicas económicas y sociales han obligado a las empresas a cambiar sus perspectivas.

Se mencionan cinco diferentes tendencias en gestión empresarial que ya permiten comprender los diferentes enfoques que se manifiestan en torno a la formación de las organizaciones. Al respecto el clasifica estas escuelas de la siguiente forma. (Agullo, 1999)

Clásica ó tradicional: organización Científica del Trabajo, (Taylor, Gantt, Gilbreth)
Escuela Administrativa (Fayol, Urwick), y Modelo burocrático. (Max Weber)

Relaciones Humanas. (Elton Mayo)

Ciencias del Comportamiento. (Douglas Mc Gregor, Maslow, Argyris, Likert)

Ciencias de la Dirección «Management Science». (Escuela Matemática)

Movimientos Integradores: Enfoque basado en la Teoría de Sistemas

Estas líneas están directamente relacionadas en la forma en como es concebida las relaciones existentes en las empresas, las perspectivas y dimensiones de las mismas. Por otra parte la pedagogía empresarial no vive al margen de las empresas, argumento

tal vez muy simple, pero en perspectiva el entorno de esta rama de la pedagogía busca el mejoramiento de las condiciones de todo el sistema.

Pedagogía y desarrollo organizacional van de la mano. La pedagogía empresarial se puede aplicar como una estrategia integral dentro de un concepto de gerencia humana para las cuales las empresas deben prepararse. Las relaciones humanas en las empresas que impactan en la calidad de vida del individuo solo son modificables en el tiempo y como parte de una estrategia de planeación estratégica.

Así es como el Desarrollo Organizacional busca el lograr un cambio planeado de la organización conforme en primer término a las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma. De esta forma, la atención se puede concentrar en las modalidades de acción de determinados grupos, (y su eficiencia...) en mejorar las relaciones humanas, en los factores económicos y de costos, (balance costos-beneficios) en las relaciones entre grupos, en el desarrollo de los equipos humanos, en la conducción (liderazgo)... Es decir, casi siempre sobre los valores, actitudes, relaciones y clima organizacional.

“En suma, sobre las personas más que sobre los objetivos, estructura y técnicas de la organización: el Desarrollo Organizacional se concentra esencialmente sobre el lado humano de la empresa”. (Hafemann, 2008, p. 2)

Por ejemplo, ¿cuál es la importancia del todo del sujeto, considerando su entorno saludable, su familia, sus intereses? ¿Es el sujeto solamente un número más en la lista de empleados? O por el contrario una empresa que esté dispuesta a mejorar su competitividad debe considerar que el aprendizaje colectivo y la búsqueda de las condiciones de calidad para sus empleados son insumos positivos casi similares en rendimiento a los cambios estratégicos y tecnológicos. En este tema por ejemplo temas como la salud, entornos saludables, acciones voluntarias que mejoren la interacción con la comunidad marcan una tendencia.

Al ser el capital humano el recurso más importante de una empresa de clase mundial, su integración y convencimiento con la misión, objetivos, productos y servicios son elementos fundamentales y, por ello, se debe exigir a todo el personal, capacidades que van más allá de los conocimientos técnicos. Por tal razón, es necesario cultivar y mantener un estilo de trabajo basado en la unión y colaboración entre departamentos, el trabajo en equipo y la comunicación efectiva en todos los niveles se reflejará en el buen funcionamiento y el desarrollo de las organizaciones, el cual, a su vez, deberá redundar en el crecimiento familiar. (Tnumba, 2005, p. 1)

Con ello todo trabajador que con buena voluntad colabore en estos cometidos propios de las relaciones humanas, obtendrá un beneficio personal. Además aumentará la productividad del individuo, de su grupo y de toda la empresa, “lo que coincide con los objetivos económicos de la misma”. (Guido, 2007, pág. 1)

Las relaciones humanas en la empresa entonces son un proceso necesario y que debe requerir del pleno conocimiento de los empleados directivos y funcionarios de las empresas, la política de relaciones humanas es un campo de acción para el desarrollo de estrategias claras que fortalezcan los vínculos laborales.

Pensemos, en este punto, en los miembros que integran el Consejo de la empresa, en los trabajadores a los que les ha sido confiada una maquinaria de gran valor, en los ingenieros, en los administradores de los almacenes o en los compradores y vendedores, por poner ejemplos de personas no pertenecientes a la alta dirección de la empresa. Esta enseñanza sobre cómo la conducta personal de cada uno puede influir positiva o negativamente sobre los demás debe llegar a todo el personal de la misma. Sólo entonces podrá confiarse en que las relaciones-humanas se practiquen por todos en comunidad, de manera que de un trato humano inconsciente surjan unas relaciones humanas plenamente conscientes (Guido, 2007, pág. 1)

En relación a Invertir en los empleados, la pedagogía empresarial de la mano de teorías como la de capital humano y la de recursos humanos consideran que la inversión en la formación de los trabajadores influye en la relación del sistema, generando valores agregados interesantes a saber, “se puede percibir que empresas donde se invierte en el empleado son empresas donde este último seguramente tendrá mayor permanencia, generando vínculos más concretos y solidarios”. (García Moreno & Guerras, 2007, pág. 1)

Como ya se había mencionado el valor social del trabajo es un referente para la identidad del trabajador y es parte de la responsabilidad del empleador, así en toda esta tendencia de construir calidad de vida, la inversión en el trabajador se hace pertinente, ya en el párrafo anterior se menciona el vínculo de solidaridad, pero los entornos saludables, la formación de entornos vitales en los espacios de trabajo también son un campo de acción para el trabajador. Salud y productividad van de la mano. “Así campañas de trabajo social, psicológico y de salud en general son estrategias que utilizan diferentes empresas para mejorar la calidad de vida y poder esperar el retorno económico con una buena prospectiva”. (Aguerreberre Medina, 2009, pág. 38)

5. CONCLUSIONES

El estado del arte es una herramienta práctica para la construcción e identificación de líneas temáticas que faciliten la construcción de procesos de profundización y especialización en las diferentes materias, dejando así un panorama muy amplio para iniciar otras investigaciones en temáticas afines como potencialización del talento humano, gestión del talento humano, responsabilidad ética empresarial, empresa-persona-gestión directiva entre otras.

El concepto más importante asociado al de Pedagogía Empresarial es el de desarrollo humano, y se concibe como eje transversal y articulador de todos los demás conceptos, esta relación conceptual que fue predominante en el desarrollo de este trabajo, podría desde la perspectiva del directivo docente, orientar futuros procesos de investigación

La pedagogía empresarial en una concepción moderna, debe ser considerada como una disciplina joven, vital para el crecimiento empresarial, pero también como una herramienta de consolidación de una nueva clase laboral, que no solo aporta en la productividad de las organizaciones sino que puede sacar réditos personales que facilitarán una mejor construcción del modelo social.

El proceso educativo no se detiene, el ser humano necesita procesos permanentes de actualización, la pedagogía empresarial, ya sea en su línea de capacitación o de formación por competencias, debe ser una inversión obligada de las organizaciones, pues una nueva concepción de sujetos integrales puede ser el mejor producto que las empresas y las instituciones educativas pueden crear para la sociedad.

La responsabilidad social debe ser involucrada como una línea de acción permanente de las organizaciones, conceptos como los derechos humanos, responsabilidad social integral, procesos de redistribución económica permanente, deben ser tenidos en cuenta y la pedagogía empresarial como una ventana de

conocimiento en las diferentes áreas del conocimiento, no solo en lo que corresponde a la transmisión de conocimientos teóricos prácticos, sino en la construcción de valores y en el redimensionamiento del hombre como sujeto social.

El trabajo (empleo) es el escenario de mayor permanencia de los individuos durante su vida productiva, así que las relaciones al interior de las organizaciones impactan de manera evidente su calidad de vida.

La pedagogía empresarial dirigida al fortalecimiento de las capacidades y potencialidades del individuo, para sí y en su relación con el entorno empresarial son un campo de investigación importante que impactará no solo la productividad de las empresas sino facilitará el manejo de la responsabilidad social de las mismas generando procesos de modernización considerando la ética y el ambiente.

Al concepto de Pedagogía Empresarial se asocian los conceptos de familia, educación para vida, aprendizaje y formación, formación en valores, empresa y conocimiento, sentido de pertenencia, desarrollo y competitividad y desarrollo y responsabilidad social.

La capacitación y la formación no son solamente herramientas de tecnificación y especialización del trabajo, también son procesos estratégicos complementarios que apuntan a mejorar la calidad de vida de las personas vinculadas a la empresa.

El fortalecimiento de tendencias de administración horizontal donde los sujetos en cualquier nivel asumen roles participativos y construcción colectiva de conocimiento facilitan el crecimiento y la productividad empresarial.

La gestión de los líderes como actores participativos dentro del mundo interior de las empresas facilita la construcción de lazos de solidaridad y pertenencia que se reflejan en mayores compensaciones económicas para las organizaciones.

Todas las actividades que faciliten la formación integral de los miembros de la organización educativa son el insumo más importante para el buen desempeño de los trabajadores y educadores.

La Pedagogía Empresarial brinda las herramientas necesarias para dinamizar los procesos relacionados con Talento Humano (formación y capacitación) al interior de la Institución Educativa, manteniendo un mejoramiento continuo en la acción educativa y aportando al desarrollo de competencias gerenciales.

En el ámbito de la gestión directiva, la pedagogía empresarial, provee herramientas suficientes al directivo y en particular al directivo de las instituciones educativas para poder gestionar los procesos pedagógicos y de talento humano. Es así como ayuda al directivo a ver la persona en el centro de toda acción gerencial y pedagógica. Por la razón anterior la Pedagogía Empresarial se convierte en un área de profundización vital dentro de la Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas.

REFERENCIAS

Aguerreberre Medina, P. (Junio de 2009). La batalla contra el estrés del trabajador. *Rev. Gerenc. Polit. Salud, Bogotá* (Colombia), 8 ((17)), 30-42.

Arias, R. A. (junio de 2009). *Aportes educativos al ámbito empresarial. Validación de pruebas de idoneidad*, para el departamento. Educación y Desarrollo social, 3(1), 55-68.

Arnold, R. (5 de 2007). *Nuevos Métodos en el Trabajo de Formación En las Empresas*. <http://www.gestipolis.com>. Recuperado el 05 de 2010, de <http://www.gestiopolis.com/canales5/rrhh/hfainstein/h11.htm>

Cardona Lopez, J. A., & Calderon Hernandez, G. (Julio-Diciembre de 2006). El impacto del aprendizaje en el rendimiento de las organizaciones. *Cuadernos de Administración*, 19(032), 11-43.

Castañeda Zapata, D. I. (2004). *Estado del Arte en Aprendizaje Organizacional*. Recuperado el Marzo de 2010, de Portal Web Universidad Católica: http://portalweb.ucatolica.edu.co/easyWeb2/acta/pdfs/n11/art_3_acta_11.pdf

Engels, F. (1891). *De las obras escogidas de Marx y Engels* (Vols. Tomo 3,). Moscu: Progreso.

Ferreiro , P., & Alcazar , M. (2002). *Gobierno de personas en la empresa*. Barcelona: Ariel.

Fernandez Salinero, C. (1993). Revista de pedagogía. *Vol. 45*,(Nº 4), págs. 411-418.

Garcia Moreno, S., & Guerras, L. (2007). *Dialnet*. Recuperado el 20 de Mayo de 2010. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=2234983>

Gonzales Riesco, M. (2006). *El negocio es el conocimiento*. España: Diaz de Santos. Guido, F. (2007). *Centro de estudios políticos e institucionales*. Recuperado el 10 de Junio, 2010. www.cepc.es/rap/Publicaciones/Revistas/10/RPS_048_007.pdf

Hafemann, H. P. (s.f.). PERFECCIONAR LAS RELACIONES HUMANAS ¿POR QUÉ? ¿PARA QUÉ?.www.relaciones-humanas.net. Recuperado el Junio de 2010. <http://www.relaciones-humanas.net/desarrolloorganizacional.html>.

Huamani, P. L. (2003). El trabajador es el insumo mas valioso con el que cuentan las empresas. *Revista de investigación de la facultad de ciencias Administrativas.*, 6(12), 29-33.

Jaramillo, L. F. (2007). Pedagogía Empresarial en la Sociedad del Conocimiento como enseñar dirección de empresas en el Siglo XXI. *Rev. Educación y educadores*, 10(2).

Jarrin, A. (Diciembre de 2007). Cultura Organizacional y reinserción empresarial: de la ciencia a la conciencia. *Rev. Signo y Pensamiento*(51), 161-167.

Junco del Garcia, J., & Duchthke, G. (Julio de 2007). *Las organizaciones con capacidad de aprendizaje*. Dialnet. Recuperado el marzo de 2010. http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol16_5_07/aci051107.html.

Martell, A. G. (2007). Un modelo para la enseñanza de las competencias de liderazgo. *Rev. Educación y educadores*, 10(2), 87-102.

Mejía Meza, M. (2006). Modelos de Pedagogía Empresarial. *Educación y Educadores*, 77-89.

Mendoza Nuñez, A. (s.f.). [degerencia.com](http://www.degerencia.com). *Recuperado el Marzo de 2010, de Las organizaciones en aprendizaje. Peter Senge. La quinta Disciplina.:* http://www.degerencia.com/articulo/las_organizaciones_en_aprendizaje_peter_senge_la_quinta_disciplina

Rodriguez Perez, J. (Noviembre de 2005). *La gestión del conocimiento: Un nuevo enfoque en la gestión empresarial*. Scielo. Recuperado el 15 de Marzo de 2010, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1024-94352005000600004&script=sci_arttext&tlng=es

Senge, P. (1994). *La quinta Disciplina, el arte de la organización abierta al aprendizaje*. Barcelona: Granica.

Tnumba, B. (Dic de 2005). *Del liderazgo estratégico al liderazgo en práctica*. Recuperado el 15 de Junio de 2010, de Dialnet: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/busquedadoc?db=1&t=empresarial&td=todo>

Zuleta, E. (1995). *Educación y Democracia un campo de Combate*. Bogotá, Tercer Milenio.

ANEXO 1

FICHAS METODOLOGICAS:

1.

Autor:	ANGULO, Carlos.
Título:	Cambios Significativos En El Mundo Empresarial
Ubicación:	Revista "Economía Industrial"
Número:	No. 330.
Ciudad y Año:	Madrid. 1999
Palabras claves:	Empresarial, Empresa, Éxito, Personal Capacitado, cambios de personal.
Resumen	
<p>El artículo parte de la base que el "mundo empresarial" ha venido experimentado cambios profundos durante estos últimos años con implicaciones directas sobre las prácticas, teorías y estrategias que tradicionalmente han sido el soporte de las actividades empresariales. Las exigencias de ser constantemente competitivos, las estructuras interdisciplinarias que componen las empresas y el empoderamiento del cliente como actor fundamental de este proceso, hacen que las empresas deban ser constantemente creativas; Frente a ello, el autor afirma que la clave para el éxito futuro en el mundo empresarial está en poder acceder a personal muy bien capacitado en un contexto en el que el crecimiento económico ha sido generoso con estos nuevos talentos, pero además este proceso debe ser dinámico, es decir, la empresa debería procurar un "flujo positivo" entre el ingreso y la retención de personal nuevo y el viejo. Finalmente, el autor reconoce lo difícil que puede ser aceptar cambios, por ello se pregunta por lo que realmente están haciendo las empresas pues es evidente, para él, que de eso depende su éxito.</p>	

2.

Autor:	TITO Huamani, Pedro I.
Título:	El trabajador es el recurso más valioso de que disponen las empresas.
Ubicación:	Revista "Gestión en el Tercer Milenio".
Número:	Año 6. No. 12.
Ciudad y Año:	Lima. 2003.
Palabras claves:	Potencial, trabajador, recursos humanos, capacitación, formación
Resumen	
<p>La tesis fundamental del autor es que el "Potencial Humano", es decir, el trabajador, visto en términos sistémicos, es fundamental para la productividad empresarial. Presentó algunas cifras en las que se demuestra que la inversión en capacitación de personal puede tener una retribución hasta de tres veces el monto original, no obstante, lo anterior requiere profundos</p>	

cambios culturales no solo nivel de directivos sino también de trabajadores. De acuerdo con lo anterior, el autor afirma la importancia de tener trabajadores supremamente compenetrados con su labor, pues así se pueden lograr niveles óptimos de productividad y este punto juega un papel preponderante el salario, pues si bien existen agremiaciones con las que generalmente se pactan el aumento de sueldos, el autor cree en la recompensa como incentivo a la eficiencia. Finalmente, los anteriores elementos llevan al autor a afirmar la importancia de la *Gerencia de Recursos Humanos* como parte del engranaje institucional de las empresas, pues es la que justamente se encargaría de potenciar las habilidades de los trabajadores y por ende mejorar la productividad empresarial

3.

Autor:	JARRIN, Adolfo.
Título:	<i>Cultura organizacional y reinserción empresarial: De la ciencia a la consciencia.</i>
Ubicación:	Revista "Signo y Pensamiento".
Número:	51
Ciudad y Año:	Bogotá. 2007
Palabras claves:	Cultura, organizacional, nuevos retos, responsabilidad social.
Resumen	
<p>De acuerdo con el autor, estamos presenciando un fuerte cambio cultural a nivel organizacional conforme los grandes retos que ha traído consigo la economía sostenible. Como primero medida, el individuo ha venido entendiendo la importancia de la participación política en asuntos que comprometen su futuro, así mismo, las organizaciones (entendidas como empresas) también han entendido que sus éxitos no pueden ser solo medidos en términos financieros. Para Jarín, esto trae consigo grandes retos institucionales para las organizaciones, que si bien han sido reflejados en lo que ahora se denomina como "responsabilidad social", éste cree que la verdadera responsabilidad esta en trabajar no sobre las consecuencias, sino justamente sobre las causas. Es el reto que desde los postulados del desarrollo sostenible sugiere nuevas formas de relacionamiento entre trabajadores, empresas, clientes y ciudadanos. Por ello, hay que romper con tres paradigmas que han conducido los procesos productivos en el mundo, a saber; (1) tratar los recursos humanos como un fin y no como un medio para la producción, (2) las empresas no son entes mecánicos de hacer dinero, son entes vivos y (3) finalmente la importancia de generar un buen ambiente de trabajo.</p>	

4.

Autor:	ABAD Guerrero, Isabel María, CASTILLO Clavero, Ana María.
Título:	<i>Desarrollo de Competencias directivas. Ajuste a la formación universitaria a la realidad empresarial.</i>
Ubicación:	"Boletín informativo de ICE".
Número:	No. 2795.
Ciudad y Año:	Madrid. 2004.
Palabras claves:	Organizaciones, competencias, formación, educación profesional.

Resumen

Guerrero y Castillo parten del hecho que las organizaciones han venido experimentando cambios en aspectos económicos y sociales ayudados en gran medida por las nuevas tecnologías de la información fruto de los procesos de globalización propios de esta época. En ese contexto, el gran reto empresarial esta justamente en obtener, procesar y generar información de manera rápida y sencilla. Ello requiere un tipo de organización descentralizada, trabajo en equipo, libre flujo de información al interior, pero sobre todo interiorización de normas y valores empresariales por parte de los empleados. Esto, de acuerdo con las autoras, requiere de profesionales con capacidades directivas claras, competencias que deberían ser potenciadas por las universidades y sus programas de administración de empresas.

5.

Autor:	MARTIN Pareda, Santiago, BERROCAL Berrocal, Francisca.
Título:	<i>El entorno empresarial. La empresa, la organización y funcionamiento.</i>
Ubicación:	“Revista Complutense de educación
Número:	Vol 10. N o. 1.
Ciudad y Año:	Madrid. 1999
Palabras claves:	Cambios, organizacional, empresarial, competencias.

Resumen

El artículo parte del hecho que las empresas se están viendo enfrentadas a situaciones cada vez más cambiantes y contextos más dinámicos haciendo que su estructura organizativa deba sufrir una serie de cambios institucionales para que pueda garantizar su permanencia y éxito en el tiempo. La estructura empresarial clásica, tiene a la cabeza el nivel estratégico, seguido de funcional y finalmente el operativo. Las dinámicas son percibidas por el nivel operativo, y de acuerdo con la cadena de mando, para que se produzca una respuesta, debe subir hasta el nivel estratégico y ser replicada de nuevo por el nivel organizacional. Sin embargo, la evolución de los mercados, el aumento de la competencia, la versatilidad de los puestos de trabajo y la tecnología retan a las organizaciones a que sean más descentralizadas y flexibles en la toma de decisiones y en las respuestas a sus clientes aun cuando la estrategia general siga estando centralizada, de manera que los niveles operativos de las empresas han venido tomando fuerza en la estructura organizativa, pues son ellos quienes perciben y prevén cambios en las preferencias de los clientes y por tanto donde parece estar el potencial valor estratégico de la nueva gestión empresarial.

6.

Autor:	CARDONA López, Jesús Alberto, CALDERON Hernández, Gregorio.
Título:	<i>El impacto del aprendizaje en el rendimiento de las organizaciones.</i>

Ubicación:	En "Cuadernos de administración" PUJ
Número:	Vol. 19. No. 32.
Ciudad y Año:	Bogotá Colombia. 2006.
Palabras claves:	Organizaciones, aprendizaje, teorías.
Resumen	
<p>El paper presentado por Cardona y Calderón es el resultado de una investigación empírica que pretende contrastar la teoría del aprendizaje organizacional con los resultados productivos obtenidos por las empresas. Después de una completa revisión de estudios previos, definen el aprendizaje como una <i>capacidad dinámica</i> en constante relación con el conocimiento que renueva competencias y que le permite a la organización tener ventajas comparativas sostenidas y por ende lograr mejores resultados productivos. Así, su hipótesis central es que la orientación del aprendizaje, la comunicación y conocimiento compartido y la retención y recuperación del conocimiento, tienen una relación positiva con los rendimientos empresariales. Posteriormente, se escogieron empresas exitosas en el departamento de Caldas y se entrevistaron a sus gerentes generales y de talento humano aplicando un modelo de encuesta. Los resultados de la misma, pudieron confirmar las hipótesis inicialmente propuestas, (1) si hay relación entre el aprendizaje y los rendimientos, (2) su relación es positiva. De manera que para los autores, el estudio es fundamental, pues aporta elementos empíricos que justifican dicha relación planteada teóricamente, pero además la caracteriza, no obstante, también sugieren para futuras investigaciones poder incluir elementos objetivos que midan el rendimiento, más allá de las percepciones.</p>	

7.

Autor:	CASTAÑEDA Zapata, Delio Ignacio.
Título:	<i>Estado del arte en aprendizaje organizacional, a partir de las investigaciones realizadas en facultades de Psicología, Ingeniería Industrial, y Administración de Empresas en Bogotá entre los años 1992 y 2002.</i>
Ubicación:	En "Acta colombiana de Psicología".
Número:	11
Ciudad y Año:	Bogotá. 2004.
Palabras claves:	Estudios, investigación, aprendizaje, organizacional.
Resumen	
<p>El presente paper es producto de una investigación que tiene por objeto dimensionar las investigaciones sobre aprendizaje organizacional realizadas en los trabajos de grado de Psicología, Administración de Empresas e Ingeniería Industrial en un periodo de diez años en las universidades de Bogotá. Se estudiaron 20553 tesis, de las cuales 13 contaban con las palabras aprendizaje y que sirvieron así mismo, como unidades de análisis. Después de una caracterización general de los trabajos de grado, hubo tres elementos a resaltar; (1) "la organización que aprende", "conocimiento organizacional" y "gestión del conocimiento" son conceptos que aun se encuentran en elaboración, aunque cuando su principal autor, Peter Senge, es citado en</p>	

más de la mitad de los trabajos, (2) la capacitación en si misma no garantiza aprendizaje organizacional y finalmente (3) el aprendizaje individual tampoco garantiza aprendizaje colectivo.

8.

Autor:	MEDINA Aguerrebere, Pablo.
Título:	<i>La batalla contra el estrés en el trabajador español: Implicaciones para el empleado y la organización.</i>
Ubicación:	“Revista gerencia y políticas de salud”.
Número:	V 17.
Ciudad y Año:	Bogotá DC. 2009.
Palabras claves:	Salud, empresas, organizaciones, capacitación.
Resumen	
<p>De acuerdo con el autor, la “Salud” es un aspecto sumamente importante para los ciudadanos, no en vano, existen ministerios y secretarías dedicadas exclusivamente a ello. Las empresas así mismo, también han venido dando un papel preponderante a la salud de sus trabajadores, especialmente el estrés. Por ellos, este artículo pretende mostrar las implicaciones que tienen la gestión en salud y especialmente sobre el estrés en empresas españolas, mostrando los beneficios que tienen. Una vez demostrado de que manera el estrés se ha posicionado como la enfermedad más común entre los trabajadores españoles, los autores relacionan dicha enfermedad con bajas en la productividad de los empleados. En este sentido, y a manera de conclusión, el autor reafirma de importancia de ver la salud como un elemento que debe ser manejado desde la dirección organizacional; trabajadores sanos y motivados son trabajadores más rentables.</p>	

9.

Autor:	GARCIA Moreno, Susana María.
Título:	<i>La decisión de invertir en la formación de los empleados. Un análisis en la empresa industrial española.</i>
Ubicación:	“Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro”.
Número:	(Sin número)
Ciudad y Año:	España. 2007.
Palabras claves:	Inversión, formación, capacitación, empleados.
Resumen	
<p>El presente paper, tiene como objetivo mostrar cuáles son esos factores que hacen a una empresa tomar la decisión de invertir o no en sus empleados, así como caracterizarlos de manera general. Teniendo variables tales como el tamaño de la empresa, la actividad innovadora de la empresa, apoyo de la alta dirección a las políticas de recursos humanos, el compromiso internacional</p>	

de la empresa, el grado de relación laboral y el nivel educativo de la fuerza de trabajo se intentó fijar el su grado de relación. De manera concluyente, se afirma que todos los elementos tienen una relación directa, exceptuando el grado de vinculación con la empresa, pues no necesariamente las empresas que tienen menores vínculos laborales con sus empleados, invierten menos en el.

10.

Autor:	RAMIREZ García, Jorge Ricardo. García García Silvia.
Título:	<i>La gestión por competencias y el impacto de la capacitación.</i>
Ubicación:	www.nodo50.org/./ramirezg_310805.pdf
Número:	(Sin número)
Ciudad y Año:	(Sin ciudad). 2004
Palabras claves:	Capacitación, niveles, formación, aprendizaje, organización , conocimiento
Resumen	
<p>En un contexto de cambios constantes, de acuerdo con los autores, las empresas han entendido la gran importancia que tiene para ellas unos trabajadores constantemente actualizados. Los procesos de capacitación parecen fundamentales sobre el aprendizaje organizacional por ellos es fundamental objetivos bien definidos como punto de partida, que responda justamente con los propósitos empresariales. En este sentido, existen cuatro niveles en los cuales se mide el éxito de una capacitación, a saber; (1) reacción, es el nivel de satisfacción que produce la capacitación en los trabajadores, (2) el aprendizaje, es la nivel de asimilación de los conocimientos adquiridos, (3) comportamiento, es medir si quienes recibieron la capacitación pueden poner en práctica lo aprendido y (4) resultados, que es la medición de si las practicas tiene un impacto eficaz y eficiente en la empresa. Estos cuatro elementos son fundamentales a tener en cuenta por empresas a la hora medir el impacto de sus capacitaciones sobre sus empleados y la eficiencia de los mismos.</p>	

11.

Autor:	GONZALES Alvares, Francisco Javier.
Título:	<i>Las TIC y el desarrollo de la capacidad emprendedora.</i>
Ubicación:	El Boletín de emprendedores. En "Revista latinoamericana de tecnología educativa".
Número:	Vol 5. No. 2.
Ciudad y Año:	España. 2006
Palabras claves:	Conocimiento , aprendizaje, capacidades, emprendimiento.

Resumen

El presente documento tiene como objetivo materializar una de los objetivos esbozados en el Foro sobre formación empresarial realizado en el año 2000 en Niza/Sofía Antípolis, el cual es el desarrollo de la capacidad emprendedora en Europa a través de una serie de publicaciones técnicas al respecto. De otro lado, también aborda una serie de experiencias que se están llevando a cabo en España, en la que se están formando jóvenes con capacidades emprendedoras y que de alguna manera han venido colaborando con estos boletines periódicos, dentro los pensum propuestos para ellos. Y finalmente, sugieren la visita a un dominio en internet, adquirido recientemente por ellos, como fuente de consulta para los interesados

12.

Autor:	MEZA Mejía, Mónica del Carmen.
Título:	<i>Modelos de pedagogía empresarial.</i>
Ubicación:	“Educación y Educadores”.
Número:	V 8. P77-89.
Ciudad y Año:	Universidad de la Sabana. Bogotá. 2005.
Palabras claves:	Pedagogía, empresarial, pedagogía empresarial.

Resumen

El presente artículo pretende demostrar la profunda articulación existente entre la pedagogía y actividad empresarial. Como primera medida, la autora destaca tres tipos de modelos en los que la pedagogía influencia a las empresas, a saber; (1) artesanal, que se encuentra a un nivel formativo y que concibe al trabajador como persona, (2) industrial, en el que su formación esta vista en términos económicos y se concibe a la persona como un factor productivo dentro de una empresa y (3) aprendizaje organizacional, en el cual hay un sistema de aprendizaje continuo en la empresa. Los anteriores modelos fueron presentados con el objetivo de sostener que cada uno de los ellos tienen elementos importantes que han aportado a la pedagogía empresarial, sin embargo, a pesar que la capacitación pretende formar para el trabajo, el reto del pedagogo en estos tiempos modernos es capacitar al trabajador como persona, proporcionando capacidades, destrezas, pero sobre todo actitudes positivas para su desarrollo profesional y personal.

13.

Autor:	MARTIN, Irene.
Título:	<i>Retos de la comunicación corporativa en la sociedad del conocimiento: de la gestión de la información a la creación del conocimiento organizacional.</i>
Ubicación:	En “Signo y Pensamiento”.

Número:	No. 51. Vol. XXVI.
Ciudad y Año:	Bogotá. 2007.
Palabras claves:	Información, aprendizaje, conocimiento
Resumen	
<p>Entendiendo la Sociedad de la Información (SI) como expresión de los nuevos modelos de sociedad, la autora afirma que uno de los elementos fundamentales en la vida de hoy es justamente el conocimiento y el aprendizaje; la posesión de dichos “bienes intangibles” van a ser elementos imprescindibles para el éxito empresarial. En este sentido, la comunicación juega un papel fundamental en la implantación del conocimiento y el aprendizaje en las organizaciones a través de varias funciones; (1) formadora, trasmisora y difusora de valores, (2) transformación del conocimiento en conocimiento común que responda a las características del mercado, (3) identificación de información relevante para la creación posterior de conocimiento común, (4) su real influencia en el aprendizaje y finalmente (5) las estrategias utilizadas para la construcción y socialización del conocimiento común. De manera que gestionar este conocimiento necesita de una esencial tarea de comunicación, que debería ser implementado por las empresas, si quisieran ser lo suficientemente competitivas en el mercado.</p>	

14.

Autor:	JARAMILLO Carling, Luis Fernando, IDROVO Carlier, Sandra.
Título:	<i>Pedagogía empresarial en la sociedad del conocimiento o como enseñar dirección de empresas en el siglo XXI.</i>
Ubicación:	En “Educación y Educadores”
Número:	No. 2. Vol 7.
Ciudad y Año:	Bogotá. 2007
Palabras claves:	Escuelas de Formación, pedagogía, liderazgo.
Resumen	
<p>El objetivo principal de este artículo es discutir algunos de los cuestionamientos que se han hecho a las principales escuelas formadoras de directivos empresariales. Dichos cuestionamientos, de acuerdo con el autor, podrían resumirse en dos, a saber; (1) el poco impacto de la investigación empresarial en el plano práctico directivo y (2) la ineficiente formación a los estudiantes en relación con el mundo práctico. Con respecto al primero, el debate lejos de resolverse, propone dos visiones de cómo la investigación si ha tenido impacto concreto y práctico a través de herramientas como la teoría de juegos, análisis de negociación o costos transaccionales, no obstante, por el otro lado sugieren que la investigación se ha centrado en la teoría y que ha restringido a otra disciplinas. Y con respecto al segundo, los currículos, el esquema de incentivos y el método de enseñanza por se hacen que el estudiante se preocupe más por pasar la materia que en aprender. De manera que los autores llaman la atención de manera general sobre las metodologías utilizadas hasta el momento sugiriendo un modelo antropológico de enseñanza, la cual tiene aplicaciones concretas en la vida real, y que de alguna forma pueden superar los obstáculos tenidos hasta el momento.</p>	

15.

Autor:	FISHER, Guido.
Título:	<i>Tareas y objetivos de las relaciones humanas en las empresas.</i>
Ubicación:	En "Revista de Política Social"
Número:	48
Ciudad y Año:	(Sin ciudad). 1990.
Palabras claves:	Relaciones humanas, política social, empresarial.
Resumen	
<p>El presente artículo, pretende poner de presente la importancia de la investigación de las relaciones humanas en las organizaciones, si de política social empresarial se habla. De acuerdo con el autor, es fundamental tener en cuenta dos aspectos, a saber; (1) el comportamiento real de cada individuo, mirándolo por separado en su convivencia y (2) las causas que generan determinados comportamientos, ya sean positivos o negativos, como predisposiciones personales, familiares etc. Una vez teniendo claro este panorama, es imprescindible para empresa alentar comportamientos favorables e influir positivamente en los que presentan problema. Solo conociendo particularidades en el comportamiento de los miembros de una empresa es posible enfocar las relaciones humanas al interior de las organizaciones.</p>	

16.

Autor:	Tecnología y capacidad de exportación. Un modelo de pedagogía empresarial.
Título:	SANCHEZ, Diego Fernando.
Ubicación:	www.ecsin.org/vista/archivos/modelo
Número:	(Sin número)
Ciudad y Año:	Medellín. 2001.
Palabras claves:	Proyectos, pedagogía empresarial, capacitación.
Resumen	
<p>El objetivo del presente artículo es poner en el centro del debate, la importancia de proyectos pedagógicos jalonados por la exploración de nuevos mercados, negocios y/o productos. La educación en el trabajador mantiene la calificación de los productos, la calificación de los empleos y empleados tiene una relación directa con la expansión de las empresas y todo esto sumado, genera organizaciones competitivas de cara a la exploración de nuevas oportunidades de éxito. De acuerdo con el autor, las empresas son el eje fundamental en la generación de desarrollo de una comunidad, por ello, en aras de explorar nuevas oportunidades y nuevos mercados es fundamental que los sistemas nacionales de innovación y los centros tecnológicos</p>	

potencien dichos procesos pedagógicos.
--

17.

Autor:	GARROCHOTEGUI Martell, Alfredo.
Título:	<i>Un modelo para la enseñanza de las competencias del liderazgo.</i>
Ubicación:	Revista Educación y educadores”.
Número:	2. Vol. 10.
Ciudad y Año:	Bogotá, 2007
Palabras claves:	Liderazgo, competencias, capacitación.
Resumen	
<p>El presente artículo es el resultado de un estudio de caso realizado en una empresa industrial-servicio, en el que se realizaron una serie de capacitaciones por competencias de liderazgo. Las capacitaciones cumplían con tres objetivos claros, a saber; (1) comprender como han evolucionado las teorías de liderazgo, (2) aplicar el modelo del profesor Cardona y García sobre competencias de liderazgo y (3) analizar los resultados de los planes de desarrollo personal de los empleados capacitados. De acuerdo con el autor, los resultados fueron satisfactorios, en tanto que la elaboración de planes de desarrollo personal, a partir del modelo de competencias fue eficiente, el nivel de introspección al que llegó fue bastante profundo, se identificaron procesos negativos y positivos, pero sobre todo, que los planes de desarrollo no solo responden a las obligaciones propias de las posiciones de trabajo, sino también a expectativas y metas personales.</p>	

18.

Autor:	DUEÑAS Paredes, Rosalinda.
Título:	Título: <i>Imposición de conceptos empresariales como valores educativos</i>
Ubicación:	“Revista contaduría y administración”.
Número:	Número No. 185. México. 1997.
Ciudad y Año:	México. 1997.
Palabras claves:	Paradigmas, valores, empresarial.
Resumen	
<p>El objetivo central del presente ensayo, es mostrar cómo algunos paradigmas ideológicos, especialmente capitalistas, han calado en la estructuras pedagógicas como si fueran elementos naturales a la enseñanza. La promoción de valores empresariales, como</p>	

eficiencia, eficacia etc, en el proceso de planeación educativa e incluso en el currículo de materias hizo que se generara un lenguaje culturalmente dominante que sin ninguna reflexión de fondo ha sido aceptado por todos. Lo anterior genera, para la autora, un sujeto no crítico que busca libertad, pero fundamentada desde principios neoliberales con paradigmas técnicos y economicistas. En ese sentido, es primordial para Paredes el trabajo que se ejerza desde los comités estudiantiles y de profesores para la formación integral de sujetos críticos en la sociedad.

19.

Autor:	GUZMAN Cuevas, Joaquín.
Título:	<i>Evolución de la educación empresarial en Estados Unidos y Europa: Su papel como instrumento de desarrollo.</i>
Ubicación:	"Revista de económica mundial".
Número:	12
Ciudad y Año:	España. 2005.
Palabras claves:	Dinámicas, empresarial, pedagogía, empresa
Resumen	
<p>El autor parte de la base que dada la dinámica empresarial de los últimos años, se ha hecho imprescindible la implementación de lo que se denomina "pedagogía empresarial". No obstante, aunque parece que no hay un consenso general sobre dicho concepto, el autor destaca dos visiones: la norteamericana que basa que basa sus esfuerzos formativos en pasos concretos para poner en marcha una empresa; y la europea que persigue el desarrollo de personalidades innovadoras. Dichas diferencias pueden ser producto de producto de estilos culturales propios. La sociedad norteamericana es en esencia individualista y flexible en términos laborales, por lo que la creación de empresa es una opción laboral evidente; mientras que la sociedad europea es mucho más sensible a la protección social y a otorgar un papel más preponderante a las organizaciones e instituciones. El autor sostiene, que si bien el modelo norteamericano es mucho más dinámico y ambicioso, el modelo europeo es un poco más sensible, aunque no tan eficiente, por eso para él lo ideal podría ser un punto intermedio. Sin embargo, las consecuencias de la implementación de tal modelo solo se verían en el largo plazo.</p>	

20.

Autor:	ARÉVALO, Martha
Título:	<i>BENEFICIOS DE SALUD Y VIDA en las ORGANIZACIONES</i>
Ubicación:	Revista EMPRESARIAL & LABORAL.
Número:	No. 85

Ciudad y Año:	Bogotá. Febrero-Marzo 2009.
Palabras claves:	Beneficios, salario emocional, individuos, familias.
Resumen	
<p>La autora, basada en un estudio realizado en varias empresas colombianas, plantea la tendencia que existe a implementar beneficios de salud y vida que se convierten en el “salario emocional” de los empleados. Lo anterior por un afán de las organizaciones de mejorar los salarios de los empleados pero no monetariamente sino en beneficios asociados con el bienestar de las personas y sus familias. Esto llevará a evitar la movilidad de personal y el desgaste que esto implica para las organizaciones.</p>	

21.

Autor:	TENORIO, Luís Felipe.
Título:	<i>EL CONOCIMIENTO: UN VALOR ESTRATÉGICO</i>
Ubicación:	Revista Empresarial & Laboral
Número:	86 (pág 15).
Ciudad y Año:	Bogotá. Abril – Mayo 2009.
Palabras claves:	Conocimiento, valor, cliente, gestión del conocimiento.
Resumen	
<p>A través del tiempo se ha concebido el conocimiento de diferentes maneras al interior de las organizaciones. Hoy en día se es consciente de la importancia que tiene el que lo posean las personas y este a su vez se verá reflejada en la organización. El conocimiento se debe gestionar para poder convertir las competencias individuales en competencias organizacionales. Esto significa que la organización se debe preparar fundamentalmente para recibir conocimiento y ponerlo a jugar en su interior de esta manera la organización adquirirá valor.</p>	

22.

Autor:	CARVAJAL Florez, Hugo.
Título:	<i>GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: “Más ALLÁ del SABER.”.</i>
Ubicación:	Revista Empresarial & Laboral
Número:	86 (pág 16-17).
Ciudad y Año:	Bogotá. Abril-Mayo 2009.

Palabras claves:	Saber, gestión del conocimiento, supervivencia, activos estratégicos.
Resumen	
<p>La riqueza de las organizaciones, actualmente, está localizada en el conocimiento acumulado y no en los bienes materiales. Este es el reto de las organizaciones actuales: Preservar la memoria institucional, sintetizar y hacer uso adecuado de las experiencias vividas, lograr la integración laboral a través del conocimiento y transformarse en organización de aprendizaje. Pero la gestión del conocimiento está asociada a competencias como recoger, clasificar, discriminar, potenciar, sistematizar, consolidar y compartir. Lo anterior permitirá transformarla en sociedad inteligente, sociedad de investigación, organismo de crecimiento continuado, para así poder innovar, producir y crecer. Por lo anterior la tendencia mundial es implementar procesos de formación, capacitación, entrenamiento, complementación, desarrollo integral del ser humano en todas las áreas empresariales.</p> <p>También el autor define algunos obstáculos que puede aparecer a la hora de gestionar el conocimiento.</p> <p>En síntesis; la gestión del conocimiento garantiza la supervivencia de la empresa, valoriza los activos estratégicos y da empoderamiento a cada colaborador.</p>	

23.

Autor:	NANNETTI Ramírez, Giomar.
Título:	<i>PROCESOS FORMATIVOS</i>
Ubicación:	Revista Empresarial & Laboral
Número:	86 (pág. 18-19)
Ciudad y Año:	Bogotá. Abril- Mayo 2009.
Palabras claves:	Competencia, gestión del conocimiento, desempeños, crecimiento, lealtad y fidelización
Resumen	
<p>La gestión del conocimiento nos remite inmediatamente a mejoras continuas e integralidad, esto significa que al interior de las organizaciones los procesos formativos inician desde la inducción, pasando por el entrenamiento para el cargo, las competencias corporativas y las competencias para el cargo; en otras palabras el proceso de formación implica un acompañamiento continuo y permanente.</p> <p>Define la gestión del conocimiento como una herramienta que permite obtener mejores desempeños, y crecer en la lealtad y fidelización del colaborador. En pocas palabras la gestión del conocimiento se transforma en bienestar para las personas que forman parte de la organización. Esto los lleva a trabajar por amor a lo que llaman "mi empresa".</p>	

24.

Autor:	GUTIERREZ Vélez, Liliana.
Título:	<i>¿Qué REQUIERE un Modelo de Gestión por Competencias?</i>
Ubicación:	Revista Empresarial & Laboral

Número:	86 (pág 20-21)
Ciudad y Año:	Bogotá. Abril-Mayo 2009.
Palabras claves:	Competencias, Cultura organizacional, herramienta estratégica.
Resumen	
<p>En los últimos 5 años ha tomado fuerza en Colombia el modelo de Gestión por Competencias que desde el año 1973 fue implementado por David McClelland. Pero esta implementación no puede responder a una determinación del Departamento de talento Humano únicamente, sino que debe constituirse en una acción de la organización para que a su vez se convierta en cultura organizacional.</p> <p>El Modelo de Competencias es fácilmente aplicable si se tiene en cuenta que con máximo 5 o 6 competencias organizacionales y 3 competencias funcionales por cargo, es más que suficiente. Además que mientras menos sean es más fácil gestionarlas. Este modelo es una herramienta estratégica que garantiza una ventaja competitiva y agrega valor en un mercado que globalizado que cada vez es más cambiante y difícil. En síntesis este modelo pretende alinear las competencias requeridas por el cargo con las competencias organizacionales que a su vez deben estar de acuerdo con el negocio.</p>	

25.

Autor:	OSPINA Ospina, Edgar.
Título:	<i>MEGATENDENCIAS DEL DESARROLLO HUMANO</i>
Ubicación:	Revista Empresarial & Laboral
Número:	87 (pág 20-21).
Ciudad y Año:	Bogotá. Junio-Julio 2009.
Palabras claves:	Humanización, equipos, comunicación, cultura y credibilidad.
Resumen	
<p>El autor en su vasta experiencia como consultor de empresas colombianas y de América Latina, reúne en 8 ítems las megatendencias en Desarrollo Humano. En ella se deja notar como la humanización de las dinámicas internas de las organizaciones es determinante a la hora de hacer sentir a las personas en casa, esto se hace evitando por un lado la movilidad interna, generando una cultura organizacional y un clima adecuado, formando equipos, permitiendo que la comunicación fluya por medios técnicos y eficaces, generando ambientes de trabajo por convicción y no por obligación, y finalmente mostrando un jefe más amable, respetuoso, e inspirador de confianza. Lo anterior fortalece la cultura gestionada desde el testimonio de los líderes quienes deben modelar conductas y hábitos que deseen ver en sus equipos de trabajo.</p>	

26.

Autor:	QUINTANILLA Pardo, Ismael. España.
Título:	<i>Empresas y Personas. Gestión del Conocimiento.</i>

Ubicación:	Biblioteca Luis Ángel Arango
Número:	(Sin número)
Ciudad y Año:	España. 2005.
Palabras claves:	Conocimiento, empresas, desarrollo, recursos humanos
Resumen	
<p>Esta obra se constituye en una reflexión bastante profunda y amena sobre el papel de las personas al interior de las empresas. Inicia haciendo la diferencia entre lo que es la información y la comunicación resaltando que es la información simplemente, la antesala del conocimiento. Continúa colocando en la mesa la relación que debe existir entre el pensamiento de los directivos, los trabajadores y las relaciones, en general, entre los actores que participan de la misma. Resalta en este sentido la importancia que tiene para las empresas las personas expertas en los recursos humanos y el necesario reconocimiento que debe hacer de los mismos los directivos de las empresas para el correcto desarrollo de las mismas. Propone después un capítulo síntesis y finalmente la proyección a futuro que puede tener en las empresas la cultura de la instantaneidad y el manejo de la incertidumbre para pasar de una organización centrada en el control a una organización centrada en el desarrollo.</p>	

27.

Autor:	PARRA Luna, Francisco. Universidad Complutense de Madrid
Título:	La formación del directivo empresarial como variable estratégica de cambio.
Ubicación:	Revista española de investigaciones sociológicas
Número:	Enero-Junio
Ciudad y Año:	Madrid. España 1997.
Palabras claves:	Sistema de valores, Concepto axiológico de empresa, Eficiencia organizacional, Entorno, Sistema "suma no cero", Negociación, Plan estratégico y formación.
Resumen	
<p>Desde una perspectiva crítica se pretende señalar que relevantes teorías organizacionales no han sido todavía incorporadas a los currículos básicos de los directivos empresariales, así como la pervivencia de la tradicional desconexión universidad-empresa. Entre los enfoques teóricos que formarían partirían parte de esta <distancia conceptual> se encontrarían el concepto axiológico de empresa (productora, exclusivamente, de sistemas de valores); el cálculo de la eficiencia empresarial (o relación entre los valores producidos y medios empleados); el concepto de entorno al que debe adaptarse la empresa (análisis de los cambios sociales, económicos, culturales y otros); la concepción de la empresa como <sistema suma no cero>, y, por último, el diseño de un concepto de formación como correlato del plan estratégico de la empresa en repuesta a los desafíos del entorno. Se apunta finalmente un proceso formativo al nivel global de empresa, que consta de ocho fases, llamado <plan estratégico-participativo de formación>.</p>	

28.

Autor:	DE LA TORRE, Isabel. Forcem
Título:	La formación y las organizaciones. Los acuerdos nacionales de formación continua.
Ubicación:	Revista española de investigaciones sociológicas
Número:	Enero-Junio
Ciudad y Año:	(Sin ciudad). 1997.
Palabras claves:	Educación, Formación, Aprendizaje, Oportunidad social y límite, Opción y vínculo social, Acuerdos nacionales de formación continua.
Resumen	
<p>El artículo parte de una reflexión inicial sobre los conceptos de Educación, Formación y Aprendizaje, considerándolos recursos fundamentales para hacer frente a las exigencias de adaptación y cambio en la actual sociedad del conocimiento y de la información.</p> <p>Una adaptación imprescindible en las organizaciones, ya que sus estructuras cada vez requieren mayor flexibilidad y, en consecuencia, una adecuación de los hombres y mujeres que las integran. La adaptación es posible cuando las personas disponen de una educación y formación básica y continuada, que les permite interpretar los cambios, ofrecer respuestas creativas y participar en las propuestas de acción.</p> <p>Hacer posible la formación permanente es resultado de la adopción de una actuación concreta. En la sociedad española se ha establecido un modelo de formación continuada que tiene unas peculiaridades de especial interés. La adopción de este modelo de formación continuada que tiene unas peculiaridades de especial interés. La adopción de este modelo es fruto del acuerdo entre los principales representantes de los agentes sociales, materializado en la firma de un primer acuerdo en 1992 y de un segundo acuerdo en 1996.</p>	

29.

Autor:	JARAMILLO Carling, Luis Fernando Idrovo Carlier, Sandra.
Título:	Pedagogía empresarial en la sociedad del conocimiento o cómo enseñar dirección de empresas en el siglo XXI.
Ubicación:	Educación y Educadores Universidad de la Sabana
Número:	Volumen 10, N°2
Ciudad y Año:	(Sin ciudad). 2007.
Palabras claves:	Pedagogía empresarial, Formación de directivos, Habilidades gerenciales, Formación en servicio.
Resumen	
<p>Resulta ciertamente irónico que en un momento en el que aparentemente las escuelas de negocios alrededor del mundo gozan de gran éxito y aceptación, los niveles de crítica sobre la forma como las escuelas de negocios preparan y forman a los futuros y actuales directivos se hayan elevados. De hecho, el comienzo del nuevo siglo trajo consigo una serie de cuestionamientos fuertes al trabajo de las business schools provenientes de miembros prominentes de la academia, de los profesionales y de las empresas e instituciones. Ante eso, se hace necesario tomarse en serio estas críticas, pensarlas y proponer</p>	

alternativas de solución, sobre todo en los momentos actuales, cuando las empresas nacionales y multinacionales fortalecen su presencia y actuación superando fronteras y gobiernos, y de su éxito y/o fracaso parecen depender economías enteras. Este artículo se propone revisar esos cuestionamientos hechos a la formación de directivos, en concreto a los llamados MBA's, y ofrecer posibles caminos de superación de los problemas plantados desde un modelo antropológico de la dirección de empresas.

30.

Autor:	VILLAMIZAR Nieto, Andrea del Pilar.
Título:	Estado del arte sobre el aprendizaje individual en relación con el organizacional.
Ubicación:	Universidad Javeriana, biblioteca "Alfonso Borrero Cabal", Biblioteca general, Tesis, recurso electrónico.
Número:	Cd T. Ad 0552 V45
Ciudad y Año:	(Sin ciudad). 2008
Palabras claves:	Palabras Claves: Capital Intelectual, conocimiento, organización y gestión.
Resumen	
<p>Teniendo en cuenta que hoy por hoy las empresas se enfrentan a cambios permanentes complejos, el saber manejar la información y el conocimiento se convierte en una ventaja competitiva que se fundamenta como herramienta organizacional. El Aprendizaje Organizacional es la clave en los procesos gerenciales modernos, ya que capacita a los individuos y los ayuda a percibir cada vez mejor el mundo globalizado.</p> <p>En este documento se revisó la literatura pertinente al Aprendizaje Organizacional, el Aprendizaje Organizacional Individual y la Cultura Organizacional, como medio en donde los individuos interactúan y gestionan el conocimiento. De la misma manera se describe el cómo hacer del Aprendizaje Organizacional un acto cotidiano; igualmente analizó cómo esta actualmente este concepto que día a día evoluciona e involucra nuevas disciplinas que contribuyen al aumento del capital intelectual organizacional.</p>	

31.

Autor:	AGUIRRE Garavito, Eduardo Samuel
Título:	Teorías utilitaristas y alternativas en el desarrollo del potencial humano en las organizaciones
Ubicación:	www.ejournal.unam.mx/./RCA18704.pdf
Número:	187
Ciudad y Año:	(Sin ciudad). 1997.

Palabras claves:	Tendencias, desarrollo, humano, potencial
Resumen	
<p>El propósito de esta artículo es examinar la tendencia utilitarista de los supuestos y técnicas de desarrollo humano convencionales aplicadas en los ámbitos empresariales. Para ello expondré la perspectiva utilitarista presentes en las diversas corrientes de la teoría administrativa, las cuales se encuentran supeditadas a los ideales promovidos por el proyecto de progreso de la modernidad. Posteriormente, he realizado una revisión del Movimiento del potencial humano>, en donde se integran una amplia variedad de teorías y técnicas alternativas de desarrollo del potencial humano.</p>	

32.

Autor:	DUEÑAS Paredes, Rosa Linda.
Título:	Imposición de conceptos empresariales como valores educativos.
Ubicación:	Revista Contaduría y Administración.
Número:	185
Ciudad y Año:	(Sin ciudad). 1997
Palabras claves:	Educación, filosofía, Valores
Resumen	
<p>Me propongo en este ensayo, desde la perspectiva de la filosofía de la educación, destacar algunas implicaciones teóricas en el que se sustenta, en general, la influencia dominante en la educación y hacer evidentes los valores que se proponen para la formación de los sujetos en México hoy, desde el contexto de la modernización y el neoliberalismo.</p>	

33.

Autor:	CAMARGO Antolinez Rafael.
Título:	Derechos humanos y pedagogía de la convivencia.
Ubicación:	Cuadernos de filosofía latinoamericana. Universidad Santo Tomas.
Número:	Volumen 29, N° 99
Ciudad y Año:	(Sin ciudad). 2008
Palabras claves:	Palabras Clave s: Derechos humanos, sociedad, pedagogía, convivencia, antropología.
Resumen	
<p>El presente texto requiere mostrar la importancia que tiene hoy la discusión sobre los derechos humanos Actualmente, los Derechos Humanos son, en diversas esferas, referencia obligada de las discusiones, prácticas y reivindicaciones de individuos y de colectivos sociales. Como reivindicaciones históricas, los Derechos humanos constituyen un esfuerzo</p>	

ingente por realizar el sueño despierto de la humanidad y del pensar utópico: la constitución del homo humanus. el título del texto comporta dos asuntos: Derechos humanos y pedagogía de la convivencia. Estos asuntos se considerarán desde la antropología filosófica, con vistas a repensar sus posibles fundamentos.

34.

Autor:	ARISTEGUI Roberto, BAZÁN Domingo, LEIVA Jorge, LÓPEZ Ricardo, MUÑOZ Bernardo, RUIZ Juan.
Título:	Hacia una Pedagogía de la Convivencia.
Ubicación:	Revista Psykhe.
Número:	Volumen 14, N°1
Ciudad y Año:	(Sin ciudad). 2005.
Palabras claves:	Palabras Clave: comunidad escolar; convivencia, pedagogía.
Resumen	
<p>El presente documento constituye una primera aproximación para la formación, en términos teóricos. Conceptuales y operacionales, de una forma de pedagogía destinada a dar respuesta al gran problema que representa hoy la convivencia en la escuela, Tentativamente incorpora la expresión pedagogía de la convivencia, para dar cuenta d este esfuerzo. Principalmente, busca poner las bases para futuras intervenciones socioeducativas orientadas a transformar la escuela en una comunidad crítica y armoniosa, capaz de asumir los quiebres y los problemas de comunicación, a la vez como recursos y oportunidades, en el objetivo de construir una convivencia iluminada desde la diversidad y la mutua comprensión. Está estructurado en tres secciones: pretexto y Contexto de la Convivencia en la escuela, Convivencia Como Constructo Social Complejo, y hacia una Pedagogía de la Convivencia.</p>	

35.

Autor:	VÁSQUEZ de Parra Raysa, Vásquez Xiomara.
Título:	GESTIÓN HUMANA Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LOS NUEVOS TIEMPOS.
Ubicación:	www.revista.inie.ucr.ac.cr/articulos/2-...
Número:	Revista digital
Ciudad y Año:	(Sin ciudad). 2009
Palabras claves:	Palabras claves: Liderazgo transformacional; cultura transformacional; talento humano, gestión con personas, Aprendizaje Organizacional.
Resumen	
<p>Este ensayo, presenta algunas consideraciones sobre Gestión Humana y Liderazgo Transformacional con una visión de cara al</p>	

siglo XXI, las cuales condicionan el devenir del siglo, pues esta primera década, representa prácticamente la puerta del tercer milenio. Se declaran como intenciones destacar tendencias sobre Gestión Humana en las organizaciones y su relación con el Aprendizaje Organizacional, así como definir una nueva concepción epistemológica de Gestión "con" Personas orientada al Liderazgo Estratégico.

Actualmente, los sectores empresarial y gubernamental deben orientar esfuerzos para reflexionar acerca del Hombre como el valor más importante que poseen; de las Tecnologías, que no tienen sentido sin las personas y que la clave de toda gestión está en la gente que pertenece a ellas; la productividad, el éxito de cualquier emprendimiento y la ventaja competitiva radica en la flexibilidad y la capacidad de innovación que tienen las personas.

Repensar, el concepto de "Dirección de Personal" y afines, constituye un desafío que determina y está determinado por factores ético-políticos, económicos y socio-culturales ubicados en un contexto histórico, nacional y mundial; la clave está en que la praxis gerencial debe responder a exigencias de una sociedad cambiante que demanda de sus organizaciones, respuestas para enfrentar el reto de la diversidad, la globalización, las tecnologías, entre otras.

Esto conlleva un proceso de reflexión-acción que permita comprender la trascendencia de desaprender formas convencionales de gestión, por enfoques emergentes de desarrollo humano, de allí la necesidad de fortalecer estas capacidades, valorizando las competencias integrales del ser, como ventaja competitiva sustentable en el tiempo.

36.

Autor:	MEJÍA D. Andrés.
Título:	HACIA UNA INVESTIGACIÓN EN PEDAGOGÍA SIN TANTA CIENCIA (Y CON MÁS FILOSOFÍA).
Ubicación:	Revista de Estudios sociales.
Número:	20
Ciudad y Año:	(Sin ciudad). Junio de 2005
Palabras claves:	Teoría pedagógica, práctica pedagógica, investigación en pedagogía, investigación-acción.

Resumen

Se ha dicho que ante la imposibilidad de construir teorías pedagógicas que sirvan para predecir con alguna confiabilidad lo que va a ocurrir al aplicar estrategias pedagógicas, la investigación en pedagogía sólo puede ayudar a los profesores a construir conocimiento tácito propio. Aceptando este argumento, pero relegándolo al dominio de las teorías científicas que responden preguntas sobre "¿qué funciona en pedagogía?", o preguntas causales, este artículo explora la posibilidad de usar la investigación para construir teorías filosóficas que responden a preguntas sobre "¿de qué se trata lo que hacemos y lo que obtenemos en la práctica pedagógica?", y "¿qué es deseable o bueno hacer en la práctica pedagógica?" A pesar de que ambas preguntas deben tratarse en la investigación en pedagogía, al igual que la pregunta sobre "¿qué funciona?", sin embargo la investigación sólo puede ayudar a construir teorías de las que responden a preguntas "¿de qué se trata...?" Las preguntas sobre lo ético o lo normativo deberán tratarse de la misma manera que las causales: Trabajando sobre las experiencias particulares locales, ayudando a los profesores a desarrollar capacidades sofisticadas de reflexión como apoyo a una acción flexible del docente, Este tipo de investigación es ilustrada con un ejemplo.

37.

Autor:	VILLAREJO Salvador Esteban.
Título:	Claves para el desarrollo de la formación profesional en la empresa, en España.
Ubicación:	Revista Complutense de educación.
Número:	Vol. 10, N°1
Ciudad y Año:	(Sin ciudad). 1999.
Palabras claves:	Enfoques, competitividad, empresarial.
Resumen	
<p>El enfoque empleado en este artículo no es científico, sino propio del llamado "management", y concretamente de orientación estratégica. Esencialmente se utiliza la "Teoría de las competencias", con base en Prahalad y Hamel, para interpretar el valor de la cualificación profesional dentro de la empresa. La base de la competitividad empresarial reside en su "know-how". Ahora bien, en buena parte éste descansa en la estructura de cualificación de la plantilla.</p> <p>A menudo se trata de difundir la conveniencia de la formación a través de argumentaciones bastante inmediatas y acotadas. Sin embargo, la única forma de que muchos empresarios perciban su verdadera importancia es que de manera previa valoren la propia de su "saber-como" productivo, y la necesidad de desarrollarlo. El artículo se extiende sobre otros temas conexos.</p>	

38.

Autor:	PEREDA Marín Santiago. BERROCAL Berrocal Francisca.
Título:	El entorno empresarial. La empresa, su organización y funcionamiento.
Ubicación:	Revista Complutense de educación.
Número:	Vol. 10, N°1
Ciudad y Año:	(Sin ciudad). 1999.
Palabras claves:	Empresas, organización, entorno.
Resumen	
<p>En este artículo explicamos la división en niveles y las formas de departamentalización de las empresas, para, a continuación, analizar cómo la estructura burocrática ha sido la que tradicionalmente han adoptado las empresas competitivas. Sin embargo, los rápidos y profundos cambios que se han producido en el entorno socioeconómico, laboral y competitivo de las empresas les han llevado a la necesidad de adoptar estructuras flexibles para poder mantener su competitividad, lo que ha tenido, entre otras, importantes consecuencias sobre el valor que se concede a las personas que conforman la empresa y la forma de gestionarlas.</p>	

39.

Autor:	VARELA Rodrigo. BEDOYA Arturo Olga Lucia.
Título:	Modelo conceptual de desarrollo empresarial basado en competencias.
Ubicación:	Revista Estudios Gerenciales. Universidad ICESI.
Número:	Vol. 22, N°100. p15-35
Ciudad y Año:	(Sin ciudad). Junio- Septiembre 2006.
Palabras claves:	Espíritu empresarial, desarrollo del espíritu empresarial, carrera empresarial competencias empresariales, educación empresarial, empresario.
Resumen	
<p>La formación de un empresario es un proceso en el cual intervienen un sin número de variables sociales, culturales, psicológicas y económicas que contribuyen, con un conjunto de conocimientos específicos, a desarrollar una serie de competencias que buscan lograr que este empresario en formación tenga altas probabilidades de convertirse en un empresario exitoso, capaz de generar riqueza y desarrollo social a lo largo de su vida.</p> <p>Esta investigación, cuyo objetivo principal es plantear un modelo de formación empresarial teniendo en cuenta el ciclo de carrera empresarial Ha tomado en cuenta diversos elementos de la teoría general de Entrepreneurship y las experiencias que el CDEE (Centro de Desarrollo de Espíritu Empresarial) ha tenido en sus veintiún años de actividad en el área, con diversos públicos.</p> <p>Como resultado de este análisis, la investigación propone un modelo de formación empresarial fundamentado en dos tipos de competencias: las competencias de conocimiento (CC) relacionadas con los conocimientos requeridos para el desarrollo de la empresa, y las competencias personales entendidas como las habilidades, comportamientos, actitudes y valores necesarios para convertirse en un empresario exitoso a lo largo del tiempo. Adicionalmente el modelo contiene seis etapas en el proceso: de la formación en espíritu empresarial la de formación en generación y evaluación de ideas de negocio, la de evaluación de oportunidad de negocio, la de elaboración del plan de negocio, la del proceso de arranque y la de crecimiento y desarrollo, cada una de ellas apoyadas en un proceso educativo y con recursos especialmente asignados, y todas interrelacionadas.</p>	

40.

Autor:	BUITRAGO, María Cecilia.
Título:	El aprendizaje en las organizaciones inteligentes. ¿un problema para la didáctica universitaria?
Ubicación:	Universidad de Antioquia
Número:	Vol. 9 No 1
Ciudad y Año:	2009 Antioquia
Palabras claves:	Organización inteligente, Aprendizaje Organizacional, Didáctica Universitaria.

Resumen

Han existido dos grandes paradigmas organizacionales: la empresa tradicional y las organizaciones inteligentes. Y cada uno de ellos introduce el aprendizaje organizacional de diferentes maneras: en el primero, desde principios ingenieriles y psicológicos; en el segundo, a partir de enfoques administrativos emergentes e informáticos. De las dos posturas (tesis y antítesis) asoma el problema dialéctico de investigación del que trata el presente trabajo de doctorado, pues, como lo afirma el mismo Peter Senge (La Quinta Disciplina. Buenos Aires: Editorial Garnica, 2004), uno de los más reconocidos autores sobre aprendizaje organizacional, las empresas mantienen sus dificultades para aprender. A partir de una investigación cualitativa con enfoque hermenéutico, en este artículo se quiere mostrar los avances en el planteamiento del problema de aprendizaje organizacional arriba anunciado, y la formulación de una pregunta con su correspondiente hipótesis a la que anticipan los siguientes resultados: Las dificultades de aprendizaje en las organizaciones se deben a la timidez con que la educación, la pedagogía y la didáctica se han insertado en el mundo administrativo y empresarial. Y un modelo educativo organizacional basado en la solución de problemas potenciaría tal aprendizaje en las organizaciones inteligentes.