

PEDAGOGÍA LABORAL: ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y SITUACIÓN ACTUAL DE LOS PROFESIONALES

Labor Pedagogy: Historical background and current situation of professionals

Pablo José Sánchez Morales

p.sanchez@uma.es
<https://orcid.org/0000-0003-1661-3103>

Felipe Vega Mancera

felipevega@uma.es
<https://orcid.org/0000-0003-4757-9411>
*Facultad de Ciencias de la Educación
Universidad de Málaga (España)*

Recibido: 24/07/2019

Revisado: 10/09/2019

Aceptado: 00/00/2019

Resumen

A pesar de que podamos encontrar desde muy antiguo distintas formas de relación entre la Educación y el mundo del Trabajo, sólo en época moderna dicha relación ha dado en conformar un ámbito profesional para los licenciados y graduados en Pedagogía y, consecuentemente, un área de especialización que, solo muy lenta y parcialmente, se va reflejando en los currícula universitarios.

Así en las dos últimas décadas la necesidad de una constante actualización de los trabajadores para mantener su empleabilidad, los cambios provocados por los planes del Espacio Europeo de Educación Superior (Bolonia), junto con la incorporación masiva de las TIC y su aplicación a diversas formas de aprendizaje, han permitido desarrollar espacios profesionales que compiten con ventaja sobre las salidas tradicionales de los graduados en Pedagogía, que la ven como una afortunada alternativa a la reducida oferta de empleo público y la

dificultad para desarrollar carreras profesionales en otros campos tradicionales de la profesión.

Con el ánimo de contribuir a una descripción más objetiva y actualizada de este campo hemos realizado una encuesta a doscientos profesionales en activo con la que pretendemos reflejar cuáles son los perfiles profesionales más comunes en este nicho laboral, cómo ha sido su incorporación y progreso en el mercado laboral, qué funciones realizan; al tiempo que recogemos su opinión sobre las reformas e innovaciones necesarias en los actuales planes de estudio para favorecer estos progresos.

Abstract

Despite the fact that we can find different connections between Education and the working world from the olden days, it is only in modern times that the relationship has been formed in a professional capacity for graduates in Pedagogy and it has consequently become a specialized area which very gradually and partially reflected, is now in the University syllabus.

As in the last two decades the need for constant actualization of workers to maintain their employability, the changes caused by the plans of the European Higher Education Area (Bologna), together with the massive incorporation of ICT and its application to various forms of learning, have allowed development in professional areas that compete advantageously over the traditional career opportunities of graduates in Pedagogy, who see it as a fortunate alternative to the limited offer of public employment and the difficulty to develop careers in other traditional fields of the profession.

With the aim of contributing to a more objective and updated description of this field, we have conducted a survey on two hundred active professionals with which we intend to reflect which are the most common professional profiles in this job market, how it has been incorporated and the progression in the market, what functions they perform; At the same time we analyze their opinion on the reforms and innovations necessary in the current curricula in order to benefit from this progression.

Palabras Clave: Enseñanza y formación, Enseñanza profesional, pedagogía, educación no formal, profesionales de la educación, Instituciones de educación para adultos

Keywords: Teaching and training, Vocational education, Educational sciences, Non-formal education, Educational population, Adult education institutions

Introducción

De uno u otro modo la Educación siempre ha debido considerar el Trabajo como un referente esencial, no podría ser de otra manera considerando su importancia social. No es baladí que algunos estudiáramos las primeras referencias históricas localizadas en las escuelas de escribas, esto es, en la formación de los funcionarios (Marrou, 1985). Sabemos también por la Historia de la Educación que los primeros Sistemas Educativos Nacionales (obligatorios y gratuitos) establecieron como objetivos la educación de una fuerza de trabajo instruida y capaz de seguir órdenes escritas, con identidad nacional, dispuestos a ser soldados disciplinados, como soñara Federico II de Prusia (Taylor, 2003).

76

De la misma forma, el trabajo como valor, como modelo de comportamientos ha estado presente en todos los discursos pedagógicos. Las referencias de carácter moral al trabajo humanizador, como modelo de la responsabilidad personal y la contribución al bien común, incluso desde visiones más críticas para poner de manifiesto la alienación o las relaciones entre clase social y expectativas laborales pueden rastrearse a lo largo de la historia de la educación y, muy especialmente en época contemporánea. La Escuela de Barbiana, el discurso crítico de la Sociología Francesa de Bourdieu y Passeron (2001) o la visión liberadora de Paulo Freire o Lorenzo Milani.

Sin embargo, cuando hablamos de Pedagogía Laboral y de las empresas, hablamos esencialmente del desarrollo de acciones formativas que se implementan en el mundo laboral, generalmente administradas y resueltas en el seno de organizaciones empresariales, muy lejos de los recursos habituales del Sistema Educativo (con independencia de una presencia accidental del mismo). Actuaciones detectadas como necesarias en relación a los objetivos

propios de estas organizaciones (aumentar la competitividad, mejorar los recursos humanos generando valor añadido, favorecer la empleabilidad de la fuerza de trabajo, adaptarse de manera más eficiente a las innovaciones tecnológicas, etc.), gestionadas y auditadas por entes como FUNDAE (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo) y organizaciones no estrictamente educativas, ejercidas por empresas de Formación distintas a los dispositivos de las enseñanzas regladas.

Son acciones que tratan de dar una respuesta ordenada y realista a las necesidades de formación y organización (empresarial) en el horizonte de lo post-industrial, con nuevos sectores y roles laborales, en la que los trabajadores desarrollan carreras profesionales muy variadas, con cambios no ya de empresas sino de sectores y hasta de profesión, tremendamente influidas por las innovaciones constantes de las TIC y de la Inteligencia Artificial.

Es en este ámbito en el que los pedagogos desarrollan su carrera profesional, aplicando sus recursos técnico-científicos en el diseño, desarrollo, realización, evaluación de buenas prácticas, que favorecen la formación del personal al que van dirigidos, con efectos mucho más ambiciosos que lo meramente instruccional. Subrayamos este último aspecto porque, es habitual en ciertos ámbitos académicos (con especial referencia a algunos Departamentos universitarios de nuestro campo) la infravaloración de este desempeño, atendiendo a una visión ideológica que contempla que lo que se resuelve en la empresa no es educativo (a veces lo califican casi como “anti-pedagógico”) al considerar que los fines de las empresas no lo son o que los procesos de enseñanza-aprendizaje que se resuelven en estas acciones formativas (con independencia de su nivel, duración, profundidad, aplicación y objeto) son meras programaciones instruccionales que no afectan más que a contenidos y aptitudes muy analíticas y poco relevantes, fuera del limitado contexto del desempeño de una tarea profesional.

Aquellos que han tenido la oportunidad de ejercer la profesión en este campo, saben muy bien de los efectos inmediatos y diferidos sobre la calidad de vida, la adaptación al cambio o la capacidad de sus alumnos, hasta el punto de no dudar sobre el efecto que la Formación (en especial cuando consideramos las

buenas prácticas) tiene en las circunstancias vitales de los alumnos. Es difícil no considerar educativo los procesos que conducen a tales resultados.

Que desgraciadamente, en nuestro país, coyunturalmente, se hayan producido un considerable y muy preocupante abuso en acciones formativas subvencionadas (como es el caso de los juicios que intentan esclarecer la corrupción en el uso de los fondos para Formación en la Comunidad Autónoma de Andalucía, por citar sólo los más conocidos), generando un descredito que se tardará años en reparar, no justificaría en ningún caso la potencialidad educativa de este ámbito y, aun menos, el interés para nuestros alumnos y egresados de este nicho laboral.

Antecedentes de la pedagogía laboral: la pedagogía industrial

Desde los inicios del siglo XX encontramos referencias a la pedagogía industrial. Sin embargo, la vinculación definitiva a los planes de estudio de pedagogía no será efectiva hasta 1968. Los distintos cambios históricos de la primera mitad del siglo XX no favorecerán dicha vinculación.

Después de la presentación de la Cátedra de Pedagogía Superior por la Universidad española en 1901 (Lorenzo Ferrer, 1999), encontramos referencias a la inspección pedagógica aplicada a la formación vinculada con el sector industrial en el Estatuto de Enseñanza Industrial de 1924, pero la primera reseña específica al término de pedagogía industrial la situamos en 1925 en el Reglamento provisional para la aplicación del Estatuto de Enseñanza industrial (Gaceta de Madrid núm 283, 1925). En este Reglamento se especifican entre otros: la creación de Escuelas de Perfeccionamiento profesional y el establecimiento de dos clases de inspección: por una parte, la puramente administrativa, y por la otra la técnica y pedagógica. Esta última tendrá como misión la cooperación a la enseñanza. En este mismo reglamento observamos influencias de los movimientos sociales derivados de la revolución industrial: se establece que la enseñanza elemental obrera, además de comprender las enseñanzas propiamente técnicas, deberá comprender un complemento de cultura general, científica y social.

Posteriormente, en 1936 se define el término “Pedagogía industrial” en el Diccionario de Pedagogía, publicado originalmente en Alemán, y traducido posteriormente bajo la dirección de Luis Sánchez Sarto (Vilanou Torrano, 2005) por la editorial Labor. Se contemplaba el concepto de pedagogía industrial, como respuesta pedagógica a la problemática social de la época, recibiendo la herencia del movimiento alemán social-católico, en concreto afirma, que ya practicaban la pedagogía industrial Kettler, Hitze y Kolping.

Durante la Guerra Civil Española y la posterior dictadura se cortan de raíz los avances logrados en las tres primeras décadas del siglo XX en España en diversas áreas, entre ellas la pedagogía (Viñao, 2014) Aun así, en el último periodo del franquismo, en el III y IV Congreso Nacional de Pedagogía, celebrados en 1964 y 1968 se constata la existencia de grupos que presionan a favor de la apertura de nuevos campos, entre ellos la pedagogía empresarial (Escolano, 1979). Una muestra de este movimiento la podemos encontrar en el artículo titulado Un ensayo de pedagogía industrial publicado en la Revista Española de Pedagogía en 1965 (Bordas Brasco) donde se describe la actuación en una empresa papelera. Posteriormente, y según el análisis realizado por Lorenzo Ferrer (1999) en las titulaciones de pedagogía no aparecen asignaturas cercanas al ámbito de la pedagogía laboral o industrial hasta 1968. Este mismo año, en el BOE número 206 se aprueba un nuevo plan de estudios de la sección de pedagogía en las Universidades de Madrid y Barcelona contemplándose en el mismo la asignatura optativa Pedagogía industrial y promoción profesional. Posteriormente, en 1993 con el nuevo plan estudios de la Universidad Complutense de Madrid se amplían las asignaturas optativas incluyendo la asignatura “Pedagogía Social y laboral” (Fernández-Salineró y De la Riva, 2016).

A pesar de ello, en la década de los ochenta y noventa, algunos autores (Castillejo Brull, Sarramona López y Vázquez Gómez, 1988) denuncian el abandono de la pedagogía respecto a su actuación en ámbitos empresariales.

La formación es cosa de Pedagogía. Pese a que la palabra formación esté fuera del vocabulario de los pedagogos españoles actuales. Es una de esas incongruencias difíciles de explicar. Ellos hablan tan sólo de educación, un concepto que tienen estudiado y utilizado desde todos los ángulos. Pero el concepto de formación se les escapa. Quizá el tema de la formación en la

empresa llevará a los pedagogos, ahora que se introducen en este sector, a elaborar esa noción. (Quintana Cabanas, 1994, p. 10)

La evolución en el siglo XXI podemos considerar que ha sido más rápida y constante. El término pedagogía laboral queda definido por Pineda (2002) como la ciencia de la educación que se ocupa del estudio de las relaciones que se establecen entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo. En un estudio realizado en 2003, en 13 de las 24 facultades de pedagogía españolas se ofrecían itinerarios de forma explícita, pero sólo en 7 de ellas se incluye el itinerario de pedagogía laboral (ANECA, 2005). Posteriormente, los cambios que introduce el Plan Bolonia, y atendiendo a los campos profesionales emergentes especificados en el Libro Blanco, título de pedagogía y educación social (2005), se vuelve a dar un impulso a la formación del pedagogo, orientando esta formación al ámbito empresarial. Según Fernández-Salineró y De la Riva (2016) la pedagogía laboral está siendo incorporada paulatinamente a los planes de estudios de las universidades españolas, siguiendo el modelo europeo donde la pedagogía laboral representa el 39% de todas las especialidades relacionadas con la pedagogía (ANECA, 2005).

La función del pedagogo en ámbitos empresariales

La formación universitaria de pedagogos para desarrollar su labor en ámbitos empresariales, no ha estado tradicionalmente respaldada por las facultades, o al menos su papel ha sido muy discreto respecto a la perspectiva escolar: ya sea en relación a la formación de adultos, el desarrollo de planes de formación, la detección de necesidades formativas o el diseño de acciones formativas para empresas entre otras actividades. Sin embargo, esta circunstancia no ha impedido que el pedagogo haya sido requerido profesionalmente en el ámbito empresarial (Sánchez Morales, 2014). Las investigaciones relacionadas con las salidas profesionales de los pedagogos en ámbitos no escolares han sido escasas. Aportamos la siguiente selección de estudios sobre salidas profesionales en diferentes periodos cuyo denominador común es que contemplan el ámbito empresarial como salida profesional:

- Un estudio realizado a los titulados en pedagogía en la Universidad Complutense de Madrid, de 9 promociones comprendidas entre los años

1950 y 1974, revelan que el 44.80% de ellos estaba desempeñando funciones de acuerdo a sus objetivos profesionales (pedagogos), dentro de ese porcentaje se refleja un 2.3% que realizaba funciones en ámbitos empresariales, frente a un 11.62% dedicado a la docencia, un 8.70% dedicado a la dirección de centros educativos, un 15% a la inspección, un 3.69% a la orientación y un 1.5% a la investigación (Martín Barrientos, 1979).

- Otro estudio realizado por la ANECA (2005), publicado en el “Libro Blanco. Título de grado en pedagogía y educación social.” refleja que entre 469 pedagogos de las promociones de 1999 a 2003, de las 24 facultades que imparten pedagogía en ese periodo, el 74% de ellos están trabajando en el momento de realizar el estudio. De los pedagogos que trabajan, el 61% lo hace en ámbitos relacionados con la pedagogía. El 60% de los que trabajan en ámbitos pedagógicos lo hacen en empresas privadas, y sólo el 28% en empresas públicas. Entre las funciones más destacadas podemos señalar: 31% docencia escolar, 18% en educación informal, 11% en orientación escolar y familiar, 7% en recursos humanos, 8% en formación, 3% en gestión de la formación, 13% en coordinación y gestión, 5% en pedagogía terapéutica y psicomotricidad, 1% en investigación y, 3% en materiales y servicios didácticos. Se señala en este estudio que el ámbito más frecuente en el que han trabajado los pedagogos es el de la empresa o institución privada o de iniciativa social (58%).
- En otro estudio realizado por Mafokozi (2005) a 344 alumnos de la Universidad Complutense de Madrid, en el curso académico de 2002-2003 refleja que los alumnos se matricularon en 3 especialidades principalmente: 44.2% en pedagogía social, 36.3% pedagogía laboral y 19.5% en pedagogía escolar. En esta misma investigación se cuestiona a los alumnos que trabajo desearían desempeñar. Entre las 15 opciones que refleja el estudio, el mayor porcentaje (25.2%) es el de formación (en empresas), seguido de apoyo a la integración (17.3%), equipo multiprofesional (11.2%), etc.

Una vez que narrados algunos hechos que demuestran la vinculación en mayor o menor medida de los pedagogos en el ámbito empresarial, el presente estudio tiene como objetivo la descripción de la situación actual de aquellos pedagogos españoles que trabajan o han trabajado en ámbitos empresariales,

analizando qué funciones realizan, cómo ha sido su acceso a esta área profesional, cuáles son sus campos de actuación, sus funciones, cómo consideran su formación universitaria al respecto, etcétera.

Método de la investigación

El objetivo del estudio ha sido recopilar y analizar la información de un cuestionario enviado a pedagogos que han trabajado en ámbitos empresariales. Dicho cuestionario se orienta a recopilar la siguiente información:

- Descripción de los perfiles profesionales más habituales de los pedagogos que trabajan en ámbitos empresariales.
- Analizar la evolución relacionada con la incorporación al mercado laboral.
- Analizar las funciones que realizan.
- Analizar y exponer la opinión de los entrevistados acerca de la formación recibida, su relación con las competencias laborales que desarrollan en su ámbito profesional, y recogida de información sobre qué consideran que se debe incluir en los planes de estudio.

Población y muestra

En septiembre de 2016 se inició el proceso de divulgación de un cuestionario para pedagogos que trabajan en ámbitos empresariales. El objetivo inicial era recoger una veintena de perfiles para crear material de clase en la asignatura Pedagogía Laboral y de las empresas, del Grado de Pedagogía, de la Universidad de Málaga. Sin embargo, en los primeros meses el número de respuestas superó con creces la estimación inicial. Estas circunstancias nos invitaron a realizar un estudio más amplio, a pesar de las limitaciones que supone que inicialmente no fuera este su fin, y que se verán reflejadas en la falta de validez y fiabilidad, limitándose por tanto a un análisis descriptivo. Desde septiembre de 2016, hasta septiembre de 2017 se han recogido un total 223 cuestionarios, la mayor parte de ellos en los primeros seis meses.

La divulgación se ha realizado principalmente a través de redes sociales dedicadas a ámbitos empresariales, principalmente LinkedIn, realizando búsquedas de perfiles que cumplieran las siguientes características: ser pedagogo y trabajar o haber trabajado como tal en organizaciones empresariales. También se han enviado invitaciones para participar a colegios profesionales de pedagogos y a profesores de distintas facultades españolas relacionados con la pedagogía laboral.

En el mismo cuestionario se solicitaba a los participantes la divulgación del mismo a otros pedagogos que trabajasen en el ámbito empresarial. Es destacable la buena acogida de esta iniciativa, recibiendo numerosos comentarios de los participantes aplaudiéndola, y aludiendo reiteradamente a la escasa visibilidad que tiene su situación profesional. Por otra parte, la divulgación en redes sociales en internet no tiene fronteras. Esta situación ha favorecido que pedagogos de otros países distintos de España complimentaran el cuestionario. Aunque la información ofrecida es muy valiosa, la muestra de otros países es reducida. Se han recogido 22 cuestionarios que pertenecen a profesionales que trabajan en otros países. También se ha considerado oportuno no contabilizar en la muestra los cuestionarios de pedagogos que en el momento de realizar el cuestionario no habían finalizado sus estudios, pero que ya estaban realizando funciones relacionadas con la pedagogía en ámbitos empresariales: en total 7 participantes. El tamaño final de la muestra seleccionada se ha reducido a un total de 194 cuestionarios de los 223 recogidos inicialmente.

Procedimiento de recogida de datos

Respecto a la recogida de información a través de las redes sociales, después de analizar el perfil de cada profesional, analizando su titulación, y su experiencia profesional, se enviaba una invitación a participar en el cuestionario. Es importante destacar que el número de perfiles localizados (pedagogos que trabajaban o habían trabajado en ámbitos empresariales,) fue superior al número de invitaciones enviadas. Sin embargo, es importante señalar que aquellos que han decidido colaborar además de expresar en numerosas ocasiones su agradecimiento, han participado activamente en la divulgación del cuestionario a otros profesionales que cumplieran con el perfil solicitado. Por otra parte, tanto a colegios profesionales, como a profesores

relacionado con la pedagogía laboral y profesionales se les ha enviado directamente el vínculo al cuestionario. Dicho cuestionario ha sido diseñado con la herramienta formularios de Google Drive. Debemos señalar que el cuestionario inicialmente no había sido diseñado para realizar esta investigación sin embargo, tanto la cantidad, como la calidad de la información recibida invitaban a realizar un estudio más completo, aunque fuera sólo de carácter descriptivo. Se combinan en dicho cuestionario información que puede ser tratada cuantitativamente en preguntas con escala Likert y por otra, información que puede ser tratada cualitativamente con preguntas de respuesta abierta.

Instrumento y técnica de recogida de datos

El cuestionario se dividía en cinco partes:

- En primer lugar, se invitaba al participante a marcar las pautas respecto a la privacidad. Se solicitaba el permiso de los participantes para publicar sus datos: nombre, empresas con las que ha trabajado, email, perfil en LinkedIn, facultad en la que se había formado, etc.
- El segundo apartado hace referencia al perfil profesional y situación laboral.
- El tercer bloque hace referencia a su incorporación al mercado laboral
- El cuarto bloque a la situación profesional en el momento de la encuesta
- El quinto bloque hace referencia a la opinión sobre su formación y la que considera que deberían tener los futuros pedagogos
- El último apartado invita a la divulgación y agradecimientos.

El proceso de búsqueda en la red social LinkedIn ha sido minucioso. Esta red social es la más utilizada para fines profesionales (Sánchez y Pinochet Sánchez, 2017). Los usuarios de LinkedIn depositan su perfil profesional incluyendo en su perfil titulación académica, formación, experiencia laboral, aptitudes, logros, etc. Esta información facilita la búsqueda de perfiles específicos, y establecer con contacto directo en ellos mediante sistema de mensajería. Este ha sido el procedimiento que se ha seguido para llegar a un perfil tan específico: pedagogo que además ha trabajado en ámbitos empresariales.

Resultados

Se ha considerado preguntar a los encuestados la provincia donde se ubica la Facultad de Educación donde han cursado sus estudios de pedagogía. En la siguiente tabla se especifican las provincias españolas donde los participantes han cursados sus estudios de pedagogía.

Barcelona	30
Bilbao	3
Girona	2
Granada	12
Huelva	1
Palma de Mallorca	3
Madrid	53
Málaga	32
Murcia	3
Oviedo	12
Salamanca	4
Santiago de Compostela	4
Sevilla	22
Tenerife	2
UNED	3
Valencia	4
No determinado	4



Fig. nº 1. Representación de la distribución geográfica. Elaboración propia.

Tabla 1. Distribución geográfica de la muestra. Elaboración propia

Respecto al año de finalización de sus estudios varía entre 1983 y 2017. Esta tabla representa los años de finalización agrupados en periodos de 5 años. El 89% de los pedagogos se encontraba trabajando en el momento del estudio. Se acompaña del número de pedagogos que afirman estar trabajando en cada periodo de 5 años:

Periodo	Total	Trabajan en el momento del cuestionario	% Trabajando
Antes de 2000	43	40	93%
2001-05	47	40	85%

2006-10	37	33	89%
2011-2015	53	48	91%
2016-	18	11	92%
No determinado	2	1	50%
Total	194	173	89%

Tabla 2. Pedagogos trabajando en el momento del estudio en función de los años de finalización. Elaboración propia

Ocupaciones

Respecto a los puestos de trabajo declarados en el cuestionario, hemos considerado en primer lugar el cargo, y en segundo lugar el ámbito de ocupación. La combinación de cargo y ámbito de ocupación más frecuente es el de Técnico (cargo) de Formación (ámbito) descrito en 14 ocasiones. Respecto al cargo, el más repetido es el de dirección, seguido del cargo de técnico. Es destacable que si aglutinamos los cargos que implican liderazgo (dirección, responsable, coordinación, jefatura, administrador y gestor) el porcentaje que representan el conjunto es del 43%. De la misma forma, agrupando los ámbitos relacionados con la formación, e-learning o creación de contenidos didácticos la suma alcanza el 42%.

Cargo	Frecuencia	%	Ámbito ocupación	de	Frecuencia	%
Dirección	41	21%	Formación		47	24%
Técnico	39	20%	e-learning		29	15%
Responsable	21	11%	Dirección		23	12%
Coordinación	13	7%	Pedagógico		14	7%
Consultor	12	6%	Recursos Humanos		11	6%
Diseño	9	5%	Selección		9	5%
Pedagogo	9	5%	Contenidos		6	3%
Gestor	5	3%	Orientación		5	3%
Educador	4	2%	Proyectos		5	3%
Monitor	5	3%	Educación		5	3%
Docente	3	2%	Aprendizaje		2	1%
Administración	2	1%	Negocios		2	1%

Auxiliar	2	1%	Otros	17	9%
Becario	2	1%			
Formador	2	1%			
Jefe	2	1%			
Orientación	2	1%			
Otros (sólo 1 caso)	15	8%			
No determinado	7	4%	No determinado	19	10%

Tabla 3. Frecuencias de cargos y ámbitos. Elaboración propia

Incorporación al mercado laboral

Partiendo de la fecha de finalización de los estudios, respecto a la fecha declarada de incorporación al mercado laboral como pedagogo los datos obtenidos incorporan valores negativos (se incorporan antes de finalizar sus estudios) y positivos (se incorporan en el mismo año o después de finalizar sus estudios). El 40% de los pedagogos se incorporan después de finalizar sus estudios, el 39% en el mismo año que finalizan y el 20% declara que se incorporó antes de finalizar sus estudios.

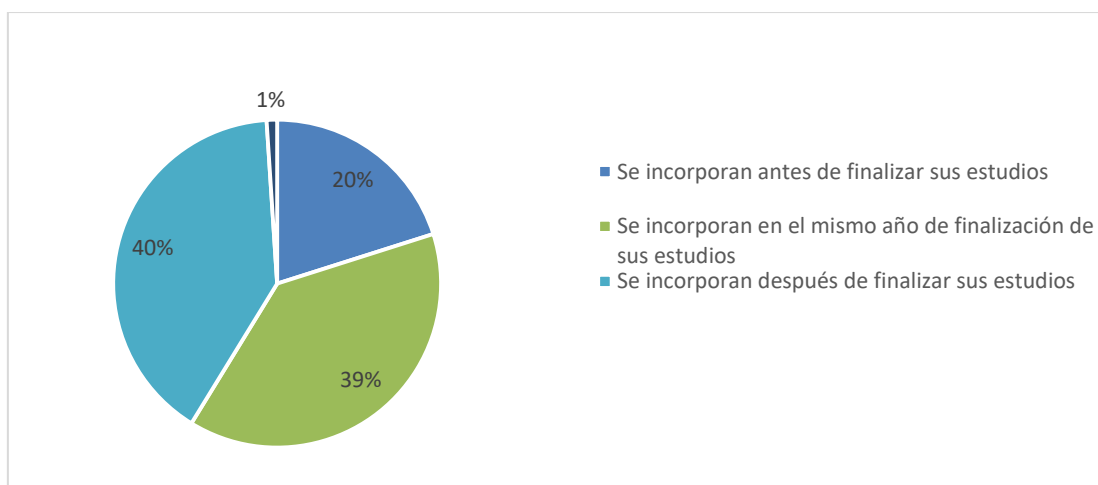


Fig. nº 2. Incorporación al mercado laboral respecto al año de finalización de los estudios. Elaboración propia

Debemos tener presente que descartamos los participantes que en el momento de realizar el análisis no habían finalizado sus estudios de pedagogía. La

situación descrita por estos participantes, junto con los participantes que se inician en el mercado laboral antes de finalizar sus estudios es similar, y consiste principalmente en personas que ya trabajando en el ámbito empresarial, desean obtener posteriormente una titulación universitaria.

La primera incorporación al mercado laboral se divide en 5 modalidades. La primera de ellas es a través de contratos (40.2%), la segunda a través de las prácticas (28.4%), becas (20.6%), emprendimiento (6.7%) y voluntariado (2.6%). Debemos tener presente que existe un número elevado de contrataciones que son resultado de periodos de prácticas, becas o voluntariado. En total el conjunto de estas 3 fórmulas de contratación supera el 51%.

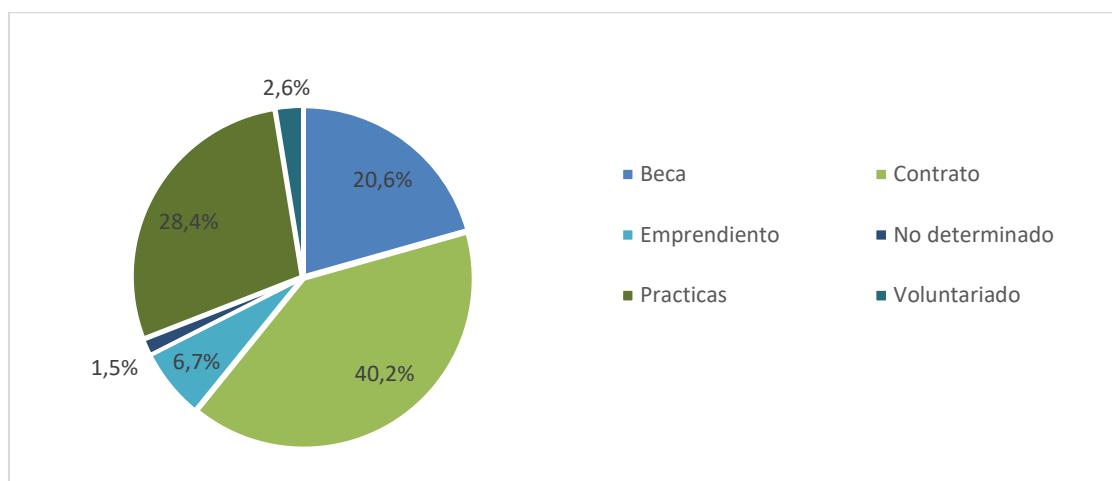


Fig. nº 3. Modalidades de incorporación al mercado laboral. Elaboración propia

Debemos destacar que la forma inicial de contratación ha variado en los últimos años. Podemos observar un aumento progresivo de primeras vinculaciones al mercado laboral a través de prácticas y becas, al mismo tiempo que existe un descenso notable de las contrataciones directas, con un 56% antes del año 2000, hasta un 30% en el periodo 2011-2015. Debemos tener presente que el periodo 2016 a 2017 sólo cuenta con 12 participantes.

	2000 y anterior	de 2001 a 2005	de 2006 a 2010	2011 a 2015	2016-2017
Beca	4	10	9	14	3
Contrato	24	20	15	16	2
Emprendiendo	4	3	3	3	0
Practicas	9	12	10	18	6
Voluntariado	2	2	0	1	0
No determinado	0	0	0	1	1
Totales	43	47	37	53	12

Tabla 4. Evolución de las modalidades de incorporación en función del año de finalización.
 Elaboración propia

En la siguiente representación observamos gráficamente los datos de la tabla 4. Se aprecia el descenso progresivo de la modalidad de contrato, y al aumento de la incorporación gracias a la realización de prácticas.

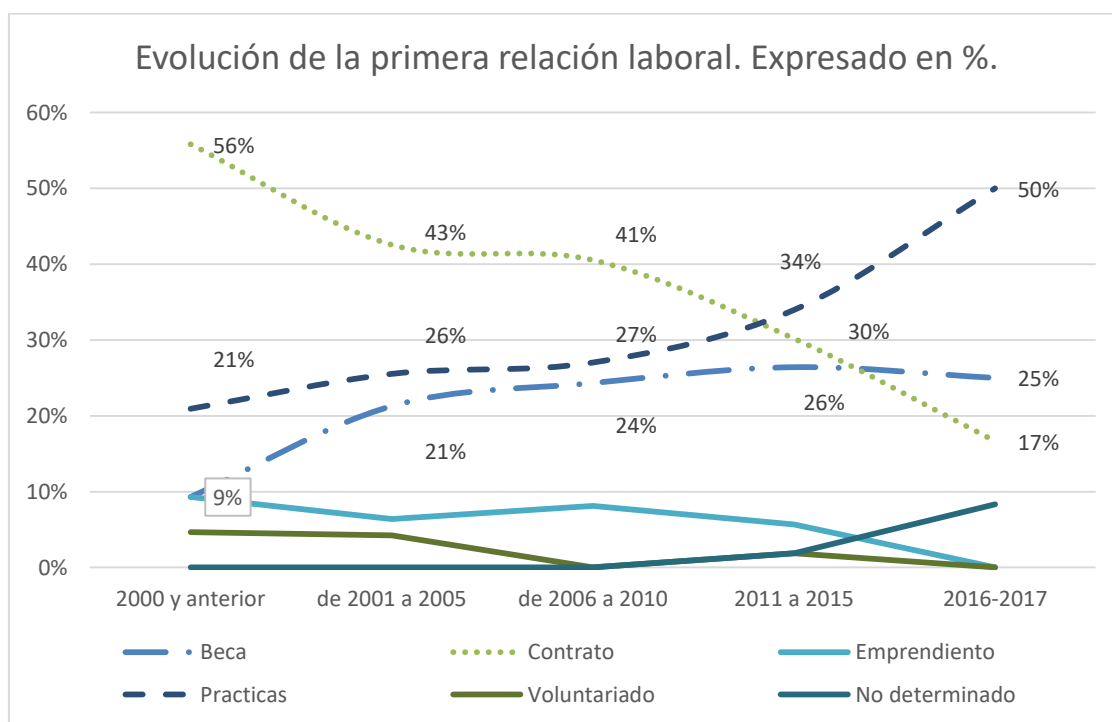


Fig. nº 4. Evolución de la incorporación en función de los años de finalización de estudios.
 Elaboración propia

Funciones desarrolladas y público objetivo

En el cuestionario se formula una pregunta abierta para que los participantes describieran sus funciones. En un análisis detallado, 103 participantes del total de 194 describen la formación entre sus funciones. Realizando un conteo de las palabras clave más utilizadas, la palabra “formación” ocupa el papel protagonista con más de 110 repeticiones. Las funciones más frecuentes son la gestión de la formación con 75 menciones, el diseño en modalidad e-learning 48, y la impartición 37. Con menor frecuencia encontramos la dedicación a la gestión y administración de plataformas e-learning con 14 menciones, así como el desarrollo de actividades emergentes en el sector de la formación: Big Data, Gamificación, creación de video juegos, robótica, etc. En áreas no relacionadas con la formación destaca el perfil de seleccionador con 28 menciones y el desarrollo de funciones vinculadas directamente con los Recursos Humanos con 14.

La mayor parte de los profesionales trabajan exclusivamente en empresas, con 92 menciones sin embargo, también existen profesionales que trabajan en organizaciones que desarrollan actividades para AMPAs, gestionando actividades extra escolares o lúdicas, clases de apoyo, colectivos con riesgos de exclusión social, actividades relacionadas con la pedagogía terapéutica, dificultades de aprendizaje, geriatría, etc. Por último, destacar numerosas funciones relacionadas con desempleados, con 12 menciones y autoempleo o emprendimiento con 7 menciones en cada caso.

Orientación de los estudios de pedagogía hacia el ámbito empresarial

Se confirma por parte de los participantes la escasa orientación de las facultades de pedagogía hacia la pedagogía laboral, o vinculada con la empresa. Podemos concluir que, según la opinión de la mayor parte de los participantes, la formación orientada al ámbito laboral ha sido escasa respecto a la formación relacionada con el ámbito escolar, llegando incluso a ser descrita como puntual o inexistente en algunas facultades españolas. Cuando a los entrevistados se les solicita que indiquen el porcentaje aproximado de sus estudios universitarios orientados hacia la actuación del pedagogo en el sector empresarial, los resultados ofrecidos son muy bajos.

Con el fin de cuantificar esta orientación, se les ofrecía una escala del 0 al 10, donde 0 significaba que no había existido orientación alguna de sus estudios al ámbito empresarial y 10 que la orientación era adecuada. Esta misma escala se ha utilizado en 2 cuestiones más. La primera de ellas cuestiona si aplicas las competencias adquiridas en tu etapa universitaria a tu etapa laboral, donde 0 representaba que no aplica ninguna y 10 que aplica la totalidad, y por último, se les cuestionaba que en caso de haber complementado su formación con formación adicional indicara en la escala 0 cuando no había sido necesario y 10 si lo había necesitado a través de cursos, postgrados, etc.

Los promedios generales de todos los participantes indican que el porcentaje de estudios dedicados en su formación universitaria como pedagogos al ámbito empresarial es valorada en 3,31 en la escala señalada en el párrafo anterior, la aplicación de las competencias adquiridas en dicho ámbito es valorada con 5,7 y la formación adicional ha supuesto un 6,9.

La agrupación de estos datos por facultades, seleccionando sólo aquellas que superan la decena de participantes, nos reitera las diferencias señaladas en apartados anteriores entre Barcelona y Madrid respecto a otras facultades. Uno de los motivos es que estas facultades fueron pioneras en incluir materias relacionadas con la pedagogía laboral.

	n	% de tus estudios a empresa	n	Aplicas competencias	n	Formación complementaria	
total	194	3.31	191	5.71	191	6.90	180
Madrid	53	3.94	53	5.23	51	6.8	50
Barcelona	30	3.93	30	6.46	30	7.93	28
Oviedo	12	3.75	12	6.42	12	6.41	12
Granada	12	3	12	3.63	11	6.18	11
Sevilla	22	2.86	22	4.64	22	7.32	33
Málaga	32	2.28	32	6.47	32	6.93	28

Tabla 5. Dedicación al ámbito de empresas, aplicación de competencias y formación complementaria necesaria. Elaboración propia

En todos los casos, el promedio de dedicación es menor que la aplicación de competencias, y este a su vez es menor que a la formación complementaria necesaria. Podríamos afirmar que, a pesar de no existir una orientación marcada al ámbito laboral, los pedagogos entrevistados consideran que las competencias adquiridas si han sido de aplicación, aunque la necesidad de formación complementaria ha sido elevada, superando en todos los casos el valor 6.

Realizando un análisis de las mismas cuestiones en función del año de finalización los resultados son muy similares.

Años	% de tus estudios a empresa		Aplicas competencias		Formación complementaria	
		n		n		n
hasta 2000	43	3.37	43	5.77	43	7.32
2001-2005	47	3.45	47	5.65	46	7.04
2006-2010	37	3.86	37	5.39	36	6.77
2011-2015	53	2.85	53	6.2	53	6.55
2015-	12	3.12	12	4.82	11	6.86

Tabla 6. Evolución de la dedicación, aplicación de competencias y formación complementaria. Elaboración propia.

Aunque hemos descrito en puntos anteriores que después de los cambios de Bolonia la orientación de las facultades respecto al ámbito empresarial es mayor, tal y como se describe en el Libro Blanco, título de pedagogía y educación social (2005), podemos afirmar que la formación de los pedagogos dirigida a este ámbito es aún muy deficitaria, necesitando ampliar sus competencias con formación complementaria.

Gap formativo de pedagogía

Cuando se les cuestiona a los participantes del estudio que describan las temáticas en las que te has formado (además de la formación recibida en la facultad), el 92% añaden al menos una respuesta. Existe un amplio abanico de temas descritos contabilizándose un total de 438 menciones, relacionadas con más de 60 temáticas diferentes. Este análisis nos ofrece una media de 2.46

menciones señaladas por cada una de las respuestas recibidas. En la siguiente tabla exponemos los que tienen más de 10 menciones.

RRHH	57
E-learning y Moodle	56
Gestión de la formación y/o FUNDAE	33
Tecnología educativa y/o TIC	33
Coaching	20
Orientación y orientación laboral.	20
Dirección y/o MBA (Master of Business Administration)	19
Formación de formadores	18
Prevención de Riesgos laborales.	12
Inteligencia emocional	12
Diseño instruccional	11
Calidad	10
Selección de personal	10
Marketing y/o Técnicas de venta.	10

Tabla 7. Relación de temáticas de estudios complementarias. Elaboración propia

La temática en la que los participantes han realizado más formación es la de Recursos Humanos, seguida de formación en temas relacionados con e-learning y la plataforma Moodle.

Recomendaciones de los profesionales participantes

Cuando se les cuestionaba sobre qué formación consideras que se debería añadir en la actualidad a la titulación de pedagogía para ajustar su perfil a las necesidades del ámbito laboral, la participación ha sido muy elevada. El 97% de los entrevistados ha añadido una respuesta. El comentario más frecuente es la necesidad de dar a conocer esta salida laboral a los alumnos. En algunos casos, los participantes consideran que los alumnos mantienen el desconocimiento durante toda su formación, otros suman que deberían existir asignaturas troncales (obligatorias), y otros que el porcentaje de asignaturas debe ser mayor. En líneas generales se critica un exceso de orientación hacia el ámbito escolar.

Concepto	Frecuencia
Más formación sobre la salida en empresas desde el inicio	40
TIC	32
e-learning (mobile learning, etc.)	31
Recursos humanos	31
Empresa / Gestión de empresas	28
Departamentos de formación /gestión de la formación	27
Didáctica con aplicaciones de diseño	19
Orientación para el empleo /laboral	17
Gestión de proyectos	16
Fundae	12
Derecho laboral / Legislación	12
Emprendimiento	11
Coaching	9
Formación de adultos	8
Gamificación	6
Gestión de personas	5
Habilidades de dirección	5
Selección de personal	5
Formación de formadores	5
Calidad	4
Contabilidad básica	4
Habilidades de comunicación	4
Inteligencia emocional	4
Marketing	4
Gestión de talento	3
Presentación de informes	3
Discapacidad	3
Certificados de profesionalidad	2
Exclusión social	2
Licitaciones	2
Software programación	2
Trabajo en equipo	2
Big Data	1
Comunicación social	1
Gestión de conocimiento	1
Gestión del estrés	1
Habilidades sociales	1
Mindfulness	1
Negociación (técnicas)	1

Tabla 8. Recomendaciones de temáticas que deben vincularse a la titulación de pedagogía.
 Elaboración propia

Para facilitar el análisis consideramos oportuno añadir en este apartado la necesidad señalada por los entrevistados de ampliar conocimientos básicos sobre las empresas, incluyendo la gestión de estas, añadiendo términos como calidad, emprendimiento, contabilidad básica, marketing, etc.

Las TIC ocupan el segundo lugar en el número de menciones. Debemos tener presente que en el análisis se diferencia las TIC de la modalidad e-learning, que ocupan la tercera posición. Podemos concluir que la siguiente recomendación es la necesidad de ofrecer a los alumnos un conocimiento extenso de los últimos avances tecnológicos relacionados con la pedagogía, y que son de aplicación a diversos ámbitos. Es destacable también en esta categoría la necesidad de aprendizaje en áreas como el diseño de contenidos a través de aplicaciones específicas para ese fin, o añadir las ventajas pedagógicas que muchas aplicaciones actuales facilitan. Un ejemplo sería la recomendación señalada respecto a la necesidad de que los alumnos conozcan la tendencia actual hacia la gamificación definida como “la tendencia de aprovechar los componentes motivadores propios de los escenarios de juego trasladándolos a contextos formales no lúdicos, fenómeno denominado gamificación -traducido literalmente del inglés-, con el fin de implicar a los usuarios en procesos complejos y predisponerlos favorablemente hacia la adquisición de aprendizajes de diversa índole” (Villalustre y del Moral, 2015).

La siguiente recomendación hace referencia a la necesidad de añadir conceptos relacionados con los Recursos Humanos. De la misma forma, podemos agrupar en esta necesidad otras señaladas por los participantes. Entre ellas destaca la necesidad de ampliar conocimientos sobre la gestión y planificación de la formación en las organizaciones, entendiendo que la formación está dentro de la gestión de recursos humanos, la gestión de proyectos, habilidades de dirección, selección de personal, derecho laboral, etc. Destaca en este apartado también la necesidad de conocer el funcionamiento de FUNDAE, cuyo trabajo consiste en contribuir para que empresarios y trabajadores mejoren sus competencias a través de una formación gratuita y de calidad.

También se destaca la necesidad de atender la demanda de personas adultas. Se incluyen necesidades relacionadas con la orientación laboral, el coaching y la formación en adultos.

Discusión

Desde la revolución industrial, hasta el momento actual, el tejido empresarial ha sufrido grandes transformaciones. Las empresas actuales no sólo deben funcionar para atender las demandas de la sociedad, sino que además forman parte de ella como una subestructura más. La formación que se desarrolla actualmente en las organizaciones empresariales o afines no sólo es necesaria para transferir formas de hacer, sino también para el desarrollo de formas de ser y de actuar en estas organizaciones, y por tanto, en las sociedad de las que forman parte. Existen estratégicas gubernamentales que orientan la formación de las empresas hacia temáticas como la igualdad, la conciliación, el medio ambiente, la salud laboral, la prevención de riesgos, la alfabetización digital y un amplio listado de temáticas que no fueron tratadas en la etapa escolar o posterior de muchos trabajadores.

96

La formación académica inicial de la persona ha tenido un protagonismo mayor en tiempos pretéritos, llegando incluso a afirmarse que aseguraba un estatus social (Esteve Zarazaga, 2003). Sin embargo, desde hace años esta formación académica inicial pierde protagonismo respecto a la necesidad continua de actualización de conocimientos para atender las demandas de una sociedad tan cambiante.

Cualquier profesional que se formó hace dos o tres décadas, requiere en la actualidad de continuos procesos de formación para mantener niveles aceptables de empleabilidad. Existe actualmente un equilibrio mayor entre la formación inicial y la formación permanente necesaria, llegando en ocasiones a combinarse ambas opciones.

Cada vez es más necesario continuar aprendiendo durante toda la vida. La pedagogía, como ciencia que se ocupa de la educación y la enseñanza debe atender todas las etapas de vida, aunque la trayectoria de la pedagogía hasta ahora se haya vinculado más con edades tempranas. Para ello, tal y como

afirman la mayoría de los pedagogos entrevistados es necesario un cambio en las facultades de educación, un cambio que facilite la formación necesaria a los futuros pedagogos y una orientación en los primeros cursos, que muestre a los alumnos un repertorio más amplio de salidas profesionales que aquel que se centra casi exclusivamente en destinos escolares.

El abanico de posibilidades profesionales del pedagogo en otros ámbitos distintos del escolar es amplio, tal y como hemos comprobado gracias a la aportación más de un centenar de profesionales (pedagogos) dedicados al ámbito empresarial: profesionales en la gestión de la formación, tanto a nivel presencial como virtual a través de internet, diseñando acciones formativas y contenidos didácticos ofreciendo especial importancia a las ventajas que aportan las TIC, desarrollando tendencias relacionadas con el aprendizaje como la gamificación, administrando y gestionando proyectos formativos en función de los requerimientos de organizaciones estatales dedicadas a la formación de adultos (trabajadores o desempleados), desarrollando procesos relacionados con la gestión del talento o los recursos humanos, y un largo etcétera. Es necesario que desde las facultades de educación se realicen los cambios oportunos para que el pedagogo conozca y desarrolle habilidades para ocupar un papel más protagonista en el tejido empresarial y en la sociedad en general. No sólo por ser necesario para mejorar y despejar un horizonte laboral para los pedagogos, sino para que los procesos de formación, de gestión del conocimiento o los procesos de aprendizajes en personas adultas sean dirigidos por profesionales cualificados cuyo objetivo sea mejorar la empleabilidad de las personas, mejorar las empresas de las que forman parte y a la sociedad en su conjunto. Actualmente, mientras se defienden ideas pedagógicas que hacen referencia a que aprendemos durante toda la vida, o que la educación en la actualidad no excluye a ninguna etapa de la vida de la persona, seguimos formando a los pedagogos centrándonos en a las etapas escolares.

Referencias bibliográficas

ANECA. (2005). *Libro Blanco. Título de grado en pedagogía y educación social*. MADRID: Agencia Nacional de la calidad y la acreditación.

- Bordas Brasco, J. (1965). Un ensayo de pedagogía industrial. *Revista Española de Pedagogía*, 23(91/92), 396-402.
- Bourdieu, P. y Passeron, J. (2001). *La Reproducción: Elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. Barcelona: Laia.
- Castillejo Brull, J., Sarramona López, J., y Vázquez Gómez, G. (1988). Pedagogía Laboral. *Revista Española de Pedagogía*, 46(181), 421-440.
- Escolano, A. (1979). Los estudios de ciencias de la educación: problemática curricular y profesional. *Studia Paedagogica* (3-4).
- Esteve Zarazaga, J. M. (2003). *La tercera revolución educativa*. Barcelona: Paidós.
- Fernández-Salineró de Miguel, C., De la Riva Picatoste, B. (Septiembre-Diciembre de 2016). La Pedagogía Laboral como especialidad profesional en el siglo XXI. *Revista Española de Pedagogía* (265), 559-577.
- Gaceta de Madrid núm. 283, d. 1. (1925). Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Recuperado el Noviembre de 2017, de <https://www.boe.es>: <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1925/283/A00146-00159.pdf>
- Lorenzo Ferrer, J. A. (1999). La formación del pedagogo laboral. *Revista complutense de educación.*, 10(1), 127-158.
- Mafokozi, J. (2005). Percepción de la situación socioprofesional inicial del futuro titulado/a en pedagogía. *Revista Complutense de Educación*, 513-541.
- Marrou, H.-I. (1985). *Historia de la educación en la Antigüedad*. Madrid: Editorial AKAL.
- Martín Barrientos, M. d. (1979). Situación profesional de los licenciados en pedagogía por la Universidad Complutense. *Studia Paedagogica* (3 - 4).
- Pineda, P. (2002). *Pedagogía laboral*. Barcelona: Ariel Educación.
- Quintana Cabanas, J. (1994). Introducción. En A. Colom, J. Sarramona, y G. Vázquez, *Estrategías de formación en la empresa*. Madrid: Narcea.
- Sánchez Morales, P. J. (2014). El papel de la pedagogía en la formación empresarial. *Cuestiones Pedagógicas* (23), 84-104.
- Sánchez, M. A., Pinochet Sánchez, G. (2017). El rol de las redes sociales virtuales en la difusión de información y conocimiento: estudio de casos. *Universidad & Empresa* (19(32)), 107-135.
- Taylor Gatto, J. (2003). *Historia secreta del sistema educativo*. Universidad de Oxford, Nueva York.

- Vilanou Torrano, C. (2005). Juan Roura-Parella (1897-1983) y los orígenes de la Pedagogía universitaria en Cataluña. *Pedagogía y educación ante el siglo XXI*. Madrid: Departamento de Teoría e Historia de la Educación. Universidad Complutense de Madrid.
- Villalustre, L., del Moral, M. E. (Junio de 2015). Gamificación: Estrategia para optimizar el proceso de aprendizaje y la adquisición de competencias en contextos universitarios. *Digital Education Review* (27).
- Viñao Frago, A. (2014). La educación en el franquismo (1936-1975). *Educación en Revista* (51), 19-35.
- Wolf-Dietrich, G. (2004). Los “sistemas” europeos de formación profesional: algunas reflexiones sobre el contexto teórico de su evolución histórica. *Revista Europea de Formación Profesional* (32)