

**ANÁLISIS DEL PERFIL PROFESIONAL DEL PEDAGOGO EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL ESPAÑOL, MEDIANTE LA TÉCNICA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO**

ANALYSIS OF THE PROFESSIONAL PROFILE OF THE PEDAGOGUE IN THE SPANISH BUSINESSES ENVIRONMENT, THROUGH THE TECHNIQUE OF JOB ANALYSIS

Lc. Susana Tallón Rosales*Universidad de Granada – España
stallon@ugr.es**Dra. M^a Pilar Cáceres Reche***Universidad de Granada – España
caceres@ugr.es**Dr. Francisco Raso Sánchez***Universidad de Granada – España
fraso@ugr.es**FECHA DE RECEPCIÓN:** 31 enero 2017 – **FECHA DE ACEPTACIÓN:** 06 marzo 2017

RESUMEN: Este artículo, se basa en la descripción de la realidad social respecto, a las Profesiones del Pedagogo en el mercado actual, enfatizando el Perfil del Pedagogo y las salidas laborales en el ámbito no formal. El Grado de Pedagogía, presenta lagunas formativas respecto al ámbito empresarial y la labor que el Pedagogo puede desempeñar. Por tanto, es necesario tras obtener la titulación, la especialización a través de formación de posgrado, máster, y formación en entidades privadas. El objeto de este estudio, es dar a conocer las características propias de puestos de trabajo del ámbito del pedagogo en el ámbito empresarial, con la finalidad de concienciar a los alumnos y egresados de esta titulación, de la existencia de otro itinerario laboral apropiado a sus competencias, y no asociado a lo meramente educativo. Y por ello, por encontrarnos en este ámbito no educativo, la exposición de dicha información es a través de una técnica propia de la gestión de recursos humanos en las empresas, como es el Análisis de Puestos de Trabajo (APT), a través de la realización de entrevistas dirigidas sobre la ejecución de esos puestos de trabajo. Avalando esta información, se presentarán unas fichas APT, elaboradas por los autores, y extraídas a través de diversas entrevistas, donde el Pedagogo puede desempeñar su labor, en empresas públicas, privadas, organismos sin fines lucrativos, y entidades culturales. Esta herramienta es básica y de suma importancia en los procesos de selección de personal, y las decisiones de promoción de empleo en las empresas.

PALABRAS CLAVES: Pedagogo – Perfil profesional – Ámbito no formal – Yacimientos de empleo – Formación – Mercado laboral – Recursos humanos

* **Correspondencia:** Universidad de Granada, Facultad de Ciencias de la Educación, Departamento de Didáctica y Organización Escolar. Campus Universitario de Cartuja, S/N. 18071, Granada, España.

Resultado Tesis Doctoral: *Análisis del Perfil del Pedagogo y su Inserción Laboral en la Provincia de Granada, desde la Perspectiva de los Ámbitos de Actuación Profesional.* Programa de Doctorado en Currículum, Profesorado e Instituciones Educativas. Universidad de Granada, Departamento de Didáctica y Organización Escolar, abril, 2017.

ABSTRACT: This article is based on the description of the social reality with respect to the professions of the pedagogue in the current market, emphasizing the profile of the pedagogue and the work exits in the non-formal field. The degree of Pedagogy, presents formative gaps regarding the business environment and the work that the pedagogue can play. Therefore, it is necessary after obtaining the qualification, the specialization through postgraduate training, Master and training in private entities. The purpose of this study is to make known the characteristics of jobs in the area of the pedagogue in business field, with the aim of raising awareness among students and graduates of this degree, of the existence of another job path appropriate to their competencies, and not associated with the merely educational. And therefore, because we are in this non-educational area, the exposure of this information is through a technique of human resources management in companies, such as the Workplace Analysis, through the conducting targeted interviews on the execution of those jobs. Endorsing this information, will present some job analysis sheets prepared by the authors, and extracted through various interviews, where the educator can work in public, private, non-profit organizations and cultural entities. This tool is fundamental and of paramount importance in the processes of selection of personnel and the decisions of promotion of employment in the companies.

KEY WORDS: Pedagogue – Professional profile – Non-formal field – Job sites – Training – Working market – Human resources

1. INTRODUCCIÓN

La fuerte crisis económica acaecida a nivel mundial, ha frenado el progreso económico y social, y ha sacado a la luz las debilidades estructurales de la economía europea. Dicho continente, y especialmente España, atraviesa ésta desagradable realidad, y difícil situación. Si bien dicha situación afecta, no solo al elevado tanto por ciento de desempleados en la actualidad, 3.789.823 millones, Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE, noviembre 2016) sino también a la forma, y posibilidades de inserción laboral de los jóvenes titulados, en el ámbito empresarial y concretamente de los graduados en Pedagogía.

El mundo del trabajo en la empresa constituye un aspecto más del proceso formativo de la persona y, por ende, la empresa es un campo más de actuación para los profesionales de la Pedagogía. Frente al tradicional enfoque de las reflexiones y acciones educativas en el ámbito escolar, se presentan otros que buscan dar respuesta a la problemática de la formación en el contexto no escolarizado. Tal es el caso de la Pedagogía empresarial que, como rama de la Pedagogía general, pretende formar personas en el ámbito de la empresa y educar las capacidades humanas, integrando la orientación técnica y ética.

Las acciones dirigidas a capacitar para el trabajo en la empresa son, desde principios del siglo XX, una especialización de la Pedagogía. Se sabe que es en Alemania donde se acuña, en 1932, el concepto de “Pedagogía empresarial”, para designar aquella rama de la disciplina pedagógica que busca contribuir, desde la reflexión y la práctica educativa, a los fines de la empresa.

Como disciplina, es decir, como un contenido que se convierte en materia de enseñanza-aprendizaje, la Pedagogía empresarial, entre otros aspectos, estudia la relación entre educación y trabajo y el espacio donde se da dicha relación, desde dos perspectivas: la que parte de la idea de lo que debería ser la correspondencia entre educación, trabajo y empresa y formula con ello un modelo teórico-normativo, como es el caso del modelo del aprendizaje organizacional, y la que analiza el

desarrollo de una práctica que va haciéndose común hasta establecer, en diferentes momentos de la historia la capacitación para el trabajo en la empresa.

En palabras de Aznar, Cáceres e Hinojo, “el término competencia surge en el mundo laboral y sustituye al de cualificación, responde así a la diversidad que se instala en ese ámbito y que obliga a nuevas necesidades de formación que permita a los trabajadores gestionar con éxito y eficacia las situaciones complejas cambiantes en el campo del trabajo y poniendo en práctica capacidades y saberes”¹. Esto aplicado al ámbito académico-educativo, el concepto competencia aparece vinculado al proceso Bolonia, ya que propone una especificación de las características de las titulaciones universitarias, atendiendo a Sacristán².

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. CONCEPTUALIZACIÓN DE PEDAGOGÍA Y SU GRADO

El término de Pedagogía ha evolucionado al paso de los siglos, y no tiene ningún parecido su significado contemporáneo con su raíz etimológica, hasta convertirse en la “Ciencia de la Educación”. En la actualidad el concepto de Pedagogía, alude en términos generales a la educación en todas sus formas y aspectos, y tiene por objeto la comprensión y reflexión, del conjunto de normas y reglas que permiten, ser la Pedagogía explicada como un hecho, como una acción.

Continuando con este recorrido sobre el concepto de Pedagogía, y en palabras de Nassif, “una cosa es la Pedagogía y otra la Educación; una cosa es el objeto y otra, la ciencia que de él se ocupa. Este principio válido para cualquier disciplina, debe destacarse en el caso particular de la nuestra porque al no estar aún definitivamente constituida se la confunde a menudo con la educación misma, que como tal, es una realidad, un proceso, un hecho o una actividad concreta. En otras palabras: la pedagogía es la disciplina, el estudio o el conjunto de normas, que se refieren a un hecho o a un proceso o actividad de la educación”³.

La pedagogía es, atendiendo a palabras de Silber, “la pedagogía se presenta todavía como un haz de pensamientos no practicados y de prácticas no teorizadas. También como una pedagogía que al mismo tiempo que regulariza e interviene, se sabe insegura e indefinible porque su objeto que es objetivo –formar- se le diluye en los pliegues de la historia de cada sujeto”⁴.

Por ser una Ciencia que está en estrecho contacto con otras ciencias, y además mantiene un estrecho contacto con las personas, sus intereses, aspectos y factores, la Pedagogía se nutre y complementa de otras disciplinas, que ayudan a entender y comprender los fenómenos educativos. Se trata de un conjunto de saberes proporcionados por las ciencias auxiliares, de lo cual, se extrae el amplio bagaje de relaciones que establece ésta ciencia en su cometido. De lo anterior, se establece la justificación de la amplia variedad de especializaciones que tiene la Ciencia Pedagógica, Nassif, “reconoce su diversidad, en la complejidad y multiplicidad de doctrinas y teorías, el carácter no técnico de muchas de esas doctrinas y la unidad esencial, por encima de las diferencias de doctrinas y sistemas”⁵. De ahí, se destaca los diversos campos en los que el pedagogo/a puede desarrollar su actividad y definir su perfil profesional.

En el Informe sobre la Evaluación de la Titulación de Pedagogía (Facultad Ciencias de la Educación. Granada, 2003), menciona como objetivo, transmitir a los futuros pedagogos/as, una formación de calidad para poder desempeñar su profesión de forma eficaz tanto en Ámbitos Formales como no Formales.

Por tanto se define el perfil del Pedagogo/a en torno a cinco ámbitos de actuación:

CUADRO 1 ÁMBITOS QUE DEFINEN EL PERFIL DEL PEDAGOGO

ÁMBITOS DE DEFINICIÓN	<ol style="list-style-type: none">1) La formación pedagógica de otros profesionales de la educación.2) Organización, gestión y dirección de centros educativos.3) Asesoramiento y apoyo en el diseño y desarrollo curricular.4) Actuaciones educativas en contextos no institucionalizados y no escolares.5) Actividades de investigación.
------------------------------	--

Fuente: Informe sobre la Evaluación de la Titulación de Pedagogía (Universidad de Granada, Facultad Ciencias de la Educación, 2003).

En relación al Informe mencionado, sobre la Titulación de Pedagogía, se destaca que dicho planteamiento curricular sólo recoge vías de desarrollo profesional para el Ámbito Formal, no mencionando o dejando sin especificar, qué labor puede desarrollar en el Ámbito No Formal, especificando “los objetivos planteados para la titulación de Pedagogía son pocos y generales, y se centran casi exclusivamente en la Educación Formal. Esto supone una laguna en esta licenciatura, que por supuesto no da una respuesta adecuada a la sociedad actual, que cada vez necesitará y demandará más a pedagogos/as en contextos no formales, ante los grandes cambios y movimientos sociales, que aumentará el número de colectivos que necesiten de una intervención socioeducativa (inmigrantes, mujeres maltratadas, menores en riesgo social...)”.

La información arriba indicada es acorde con la expuesta en el *Libro Blanco del Título de Pedagogía y Educación Social*, ya que según sus datos, indican que el tipo de empresa en el que suelen ser contratados los recién titulados de Pedagogía, es en su mayoría, empresa privada, concretamente un 60%, del total de insertados laboralmente.⁶ Siendo las empresa públicas las siguientes llegando a un 28%, y el resto, empresas o entidades sin ánimo de lucro. De hecho, el promedio de recién titulados que encuentran trabajo relacionado con Pedagogía, lo consideran bajo.

CUADRO 2 ÁMBITOS DE INSERCIÓN DE LOS TITULADOS EN PEDAGOGÍA

ÁMBITO LABORAL	% INSERCIÓN
Empresa privada o Institución Social	58
Escuelas o Institutos	23.1
Administración Local	7.5
Administración Autonómica	6.6
Servicio Sistema Educativo Reglado	3.8
Administración Central	0.9

Fuente: Agencia Nacional de Evaluación de la calidad y Acreditación, 2005.

Esta cuestión ratifica, que los datos expresados en dicho estudio⁷, respecto a las lagunas existentes en la formación de Pedagogos/as, en el cual “se destaca la demanda mayoritaria de una mayor formación práctica en la carrera, un 81.8% de las demandas de tipo metodológico tienen que ver con la necesidad de una formación más práctica en la titulación, y además un 10%, plantea la necesidad de la adecuación de ésta titulación a la demanda del mercado laboral”.

Se puede extraer como conclusión, que el currículo planteado para esta titulación, no se adecua a la realidad laboral del pedagogo, habiendo un alto porcentaje de inserción en la empresa privada, y no en el ámbito formal o reglado, para el cual prepara y forma dichos estudios en su mayoría de asignaturas.

Existe un abanico de materias que si son recogidas en otras titulaciones afines a los estudios de Pedagogía, que están dentro de su rama de conocimiento, “Ciencias Sociales y Jurídicas”⁸, las cuales capacitan y forman para desarrollar su labor en el Ámbito No Formal, que normalmente tiene carácter empresarial, tales como:

CUADRO 3
CARACTERÍSTICAS EMPRESARIALES EN EL ÁMBITO NO FORMAL DE LA LABOR DEL PEDAGOGO

ÁREA	MATERIAS
Psicopedagogía	1) Orientación Profesional. 2) Psicología de los Grupos. 3) Educación Social Especializada. 4) Adaptaciones Curriculares.
Educación social	1) Psicología Social y de las Organizaciones. 2) Patrimonios Artístico Cultural Andaluz y su dimensión educativa. 3) Programas de Animación Sociocultural.
Psicología	1) Psicología del Trabajo y las Organizaciones. 2) Dirección y Gestión de Recursos Humanos. 3) Psicología Social Aplicada.
Relaciones Laborales y Recursos Humanos	1) Selección y Formación de Personal. 2) Calidad Total y Recursos Humanos. 3) Género y Políticas de igualdad.
Trabajo Social	1) Servicios Sociales. 2) Problemas Sociales y Animación Sociocultural.
Información y Documentación	3) Documentación en Medios de Comunicación.

Fuente: Elaboración de los autores.

En base a los datos recogidos en el *Libro Blanco de la Titulación de Pedagogía*, el 70% de los titulados encuentra trabajo en menos de un año, y además un 60%, desarrolla su labor en áreas educativas.⁹ Un 76% está satisfecho con la formación inicial recibida pero reconocen lagunas de formación, sobre todo en aspectos prácticas y los relacionados con los de ámbito no formal.

2.2. EL PERFIL Y FUNCIONES DEL PEDAGOGO

En el documento de “Orientaciones para la definición de Grado de Pedagogía y Educación Social”, en información de titulaciones de Espacio Europeo de Educación Superior, aparece el Grado de Pedagogía y la siguiente definición del perfil profesional del Pedagogo: “El/la pedagogo/a es un/a profesional en sistemas, instituciones, contextos, recursos y procesos educativos y formativos, así como en los procesos de desarrollo personal, profesional, social y cultural que concurren de forma integrada en las personas y grupos a lo largo de toda la vida. Es competente tanto en el diseño, gestión, desarrollo de planes y proyectos, programas y acciones formativas y educativas adaptadas y contextualizadas, como en su análisis, seguimiento y asesoramiento. Realiza intervenciones educativas en ámbitos básicamente formales, así como intervenciones formativas en contextos organizacionales y laborales”¹⁰.

En relación a lo expresado, la Universidad Autónoma de Barcelona, en la página oficial de Grado de Pedagogía¹¹ (2017), indica que los titulados en pedagogía están capacitados para trabajar en todos los contextos en los que haya personas en formación, ya sea por cuenta ajena o propia.

CUADRO 4
PROFESIONES PARA LAS QUE CAPACITA EL GRADO DE PEDAGOGÍA, ATENDIENDO A SUS ÁMBITOS

PROFESIONES PEDAGOGO	ÁMBITO SOCIAL	1) Directores, técnicos y asesores pedagógicos de centros, asociaciones, fundaciones.... 2) Directores y gestores de proyectos, ocio, desarrollo humano sostenible. 3) Mediadores socioeducativos y culturales. 4) En áreas de educación en servicios sociales, personales, culturales, promoción económica, justicia, políticas de educación, diversidad, equidad...tanto en administraciones públicas como privadas.
	ÁMBITO EDUCATIVO	1) Coordinación de equipos, programas y servicios educativos. 2) Diseño, desarrollo y evaluación de planes de formación. 3) Impartición de formación y cursos. 4) Orientar y asesorar a personas o grupos. 5) Diseñar, producir materiales y recursos educativos. 6) Dinamizar grupos y comunidades. 7) Realizar estudios e investigaciones.
	ÁMBITO EMPRESARIAL	1) Gestor, técnico y formador en departamentos de recursos humanos y conocimiento. 2) Orientadores profesionales y laborales. 3) Productores y asesores pedagógicos en editoriales. 4) Gestores de proyectos culturales y patrimoniales en centros cívicos, museos.... 5) Diseñadores de programas educativos pedagógicos en medios de comunicación, instituciones culturales y de investigación. 6) Técnicos en procesos de innovación educativa y formativa.

Fuente: Consulta realizada en la web de la Universidad Autónoma de Barcelona, 2017.

En el estudio efectuado por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), reflejado en el *Libro Blanco del Título de Pedagogía y Educación Social*, las funciones, tareas y responsabilidades de los licenciados y licenciadas en Pedagogía¹², se agrupa en las siguientes categorías:

CUADRO 5 CATEGORÍAS DE ANÁLISIS DE FUNCIONES, TAREAS Y RESPONSABILIDADES DE LOS LICENCIADOS EN PEDAGOGÍA

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	%
Docencia	31
Educación No Formal	18
Coordinación y gestión	13
Orientación Escolar y Familiar	11
Recursos Humanos	7
Pedagogía Terapéutica	5
Gestión de la Formación	3
Materiales y Servicios Didácticos	3
Investigación	1

Fuente: Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, 2005.

Se puede observar, que el Pedagogo tiene más probabilidad de desempeñar sus funciones en el ámbito no formal, en diversos puestos, de índole variada, desde educador y/o formador en academias privadas, entidades culturales, como orientador escolar y/o laboral, en organismos, asociaciones, como coordinador de proyectos y programas, asesor pedagógico... todo ello manifiesta el amplio espectro de posibilidades laborales que nacen desde éste ámbito, y que en la formación inicial de estos profesionales, existen aún lagunas respecto a estos conocimientos, impulsando a los recién titulados a seguir formándose en otro tipos de entidades, para poder acceder a sus primeras experiencias laborales.

Respecto a los campos de acción del Pedagogo, Bordas, Cabrera, Fortuny y Rodríguez-Lajo, establecen, los diferentes ámbitos de actuación profesional aglutinados en siete categorías, “(1) el mundo de la empresa, 2) la producción de materiales didácticos, 3) la enseñanza reglada, 4) la educación especial, 5) el tiempo libre y la educación sociocultural, 6) formación de formadores y 7) la pedagogía de ayer y de hoy”¹³. Guillem Viladot, en su tesis doctoral, *La Proyección Profesional del Pedagogo en la empresa. Apuntes para una pedagogía empresarial*, establecía, sobre el papel del Pedagogo en la empresa la siguiente conclusión, “atendiendo a la necesidad de que el pedagogo mejore su competencia en este campo, se recomienda la creación de una nueva especialidad sobre “Pedagogía Empresarial”, en el conjunto de las Ciencias de la Educación.¹⁴

En efecto, apoyando las conclusiones de los autores citados, el mundo empresarial, por su compleja variedad de entidades e instituciones especializadas en ofrecer servicios formativos, es potencialmente, un ámbito ideal para el desarrollo profesional del Pedagogo.

2.3. YACIMIENTOS DE EMPLEO EN EL ÁMBITO NO FORMAL

Los Nuevos Yacimientos de empleo (NYE) parten desde Diciembre de 1993, cuando la Comisión de las Comunidades Europeas, a solicitud del Consejo, elaboró el informe “Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI”, también conocido como Libro Blanco o Informe

Delors. En este documento se abordan los problemas de competitividad y crecimiento de la economía europea, haciendo especial hincapié en el problema del desempleo.¹⁵

Para Jiménez, Barreiro y Sánchez, los NYE son aquellas actividades destinadas a satisfacer nuevas necesidades sociales que actualmente se configuran como mercado incompleto, sean intensivas en empleo y tengan un ámbito de producción/prestación en el territorio. Estas actividades son muy heterogéneas, pero obligatoriamente deben tener en común cuatro características: 1) cubren necesidades sociales insatisfechas, 2) se configuran en mercados incompletos, 3) tienen un ámbito de producción o prestación localmente definido y 4) tienen un alto potencial en la generación de puestos de trabajo.¹⁶

Siguiendo esta línea, en una sociedad marcada por los cambios demográficos, en las condiciones y expectativas de calidad de vida, en el trabajo y en la gestión del tiempo y la relación con el medio ambiente, los sociólogos y otros expertos de la Comisión Europea (CE) han identificado 17 ámbitos de actividad ocupacional que se pueden agrupar en cuatro grandes grupos.

CUADRO 6
CLASIFICACIÓN DE LOS NYE SEGÚN 4 ÁREAS GENERALES

LOS SERVICIOS DE LA VIDA DIARIA:	LOS SERVICIOS CULTURALES Y DE OCIO:
1) Servicios a domicilio. 2) Cuidado de niños. 3) Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (NTIC) 4) Ayuda a los jóvenes en dificultades e inserción.	10) Turismo 11) Sector audiovisual. 12) Valorización del patrimonio cultural. 13) Desarrollo cultural local.
SERVICIOS DE MEJORA DEL MARCO DE VIDA:	LOS SERVICIOS DE MEDIO AMBIENTE:
5) Mejora de vivienda. 6) Seguridad. 7) Transportes colectivos locales. 8) Revalorización de los espacios públicos urbanos. 9) Comercios de proximidad.	14) Gestión de residuos. 15) Gestión del agua. 16) Protección y mantenimiento de las zonas rurales. 17) Normativa, control de la contaminación e instalaciones correspondientes.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo, 2007.

En relación a los yacimientos¹⁷ descritos, se observa que los perfiles profesionales demandados se pueden agrupar en su mayoría, en el ámbito social-educativo. En este sentido, puede ser una oportunidad para desempeñar actividades relacionadas con los NYE, en las diferentes organizaciones y/o entidades que desarrollan labores formativas, de asesoramiento técnico, actividades culturales y/o de servicios a la comunidad.

Por tanto, se justifica la importancia de la labor del Pedagogo en las organizaciones o entidades pertenecientes al ámbito no formal, por la diversidad de competencias profesionales que el Pedagogo puede desarrollar (Ej., capacidad de organización, planificación, diseño, desarrollo de actividades, creatividad, liderazgo, gestión de recursos y programas, comunicación oral y escrita, etc.¹⁸

Tradicionalmente se ha relacionado la pedagogía con la educación en los colegios. Pero la formación es un concepto que se ha ampliado en los últimos años. En la actualidad, se habla del Aprendizaje a lo largo de la Vida (Life Long Learning), en lugares como una empresa, improvisadas aulas en los pueblos, hospitales, NTIC, etc. Para los pedagogos se citan una cantera de nuevos empleos donde se considera que su perfil profesional es el más adecuado (Ej., medios de comunicación, editoriales, departamentos de personal de las empresas, aulas hospitalarias, centros penitenciarios, diseño de los programas formativos de los museos, gestión de proyectos socioculturales, etc.). En definitiva, cualquier proceso que implique aprendizaje de competencias, destrezas o habilidades es territorio de pedagogos.

También la educación de adultos, la formación medioambiental, el diagnóstico de situaciones sociales conflictivas y el diseño de planes de actuación en zonas, o hacia colectivos, con necesidades educativas; la formación relacionada con las NTIC y e-Learning son otros campos laborales.

3. FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación pretende proporcionar información sobre aspectos básicos de las características de los puestos de trabajos en el ámbito no formal, que pueden desarrollar pedagogos. Puesto que es un ámbito novedoso o poco conocido, mostrar información al respecto puede ser orientador y motivador para futuros egresados. Ni que decir tiene, que el paso del tiempo es un generador de continuo cambio y emergen nuevos puestos profesionales atendiendo a las demandas del mercado. Por tanto el mundo empresarial, constituye otra posibilidad laboral del pedagogo.

El diseño de esta investigación consiste en la elaboración de una entrevista estructurada en la cual, las preguntas están orientadas básicamente para definir las características del puesto de trabajo ejercido por pedagogos en activo en el ámbito empresarial. La muestra seleccionada es acorde a la especificación de dichos puestos, los cuales son escasos en comparación al ámbito formal y la posibilidad de acceso a dichas personas y su disponibilidad. Atendiendo a esto, el muestreo empleado es deliberado y no probabilístico, con la intención de mostrar un abanico de puestos lo más amplio posible. Y en base, a que el número minoritario de participantes (11), no se puede establecer un muestreo estándar que pudiera ofrecer representatividad.

3.2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Dado que el tiempo es un generador de cambio, la sociedad es un reflejo fiel de dichos cambios, es conveniente realizar procesos de estudios de los mismos para recalcar aquellas novedades laborales que puedan ser beneficiosas para la profesión de la pedagogía.

La sociedad está en continuo cambio y aludiendo a Cáceres, la sociedad del conocimiento, como una de las designaciones empleadas para definir las características que acontecen en el momento presente, incorpora una serie de aspectos diferenciales a través del asentamiento de los valores democráticos, el avance de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs), el acceso a la formación incluso universitaria de todos los colectivos, entre ellos, la mujer y su consiguiente incorporación al mercado laboral, así como, la Unificación Europea y la Globalización, factores entre otros, que han reestructurado el mercado de trabajo, las profesiones, emergiendo nuevas y desechando otras ya que no tienen objeto de valor. Precisamente por este cambio, es necesario reflexionar sobre la labor y la figura del Pedagogo y su adaptación a esta nueva sociedad.¹⁹

Atendiendo a Romero y Castellón, “los datos muestran un panorama en la contratación de profesionales de Pedagogía, por tanto es imprescindible especializarse en una rama de la Pedagogía, con el objetivo de destacar en ese ámbito y aumentar las probabilidades de emplearse en puestos de trabajo acordes a su formación requerida y a la obtenida a través de su especialización”²⁰.

En este sentido, el objeto de esta investigación, consiste en dar a conocer la información laboral de las características de puestos de trabajo que pueden desempeñar pedagogos en el ámbito no formal y empresarial, con la finalidad de dar a conocer puestos del ámbito empresarial ocupados por pedagogos.

3.3. OBJETIVOS

- 1) Conocer y reflexionar sobre la formación académica en los estudios de Pedagogía y su orientación respecto a las salidas profesionales del Pedagogo en el ámbito empresarial.
- 2) Describir nuevos yacimientos de empleo para egresados con la titulación de Grado de Pedagogía, afines al mundo empresarial y acordes con las demandas de empleo actuales.

3.4. LA TÉCNICA DEL ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO

En el acercamiento de la Pedagogía al mundo empresarial y más en concreto a la gestión de Recursos Humanos, donde el pedagogo tiene cabida como profesional para el desarrollo de su labor, es conveniente citar esta técnica a la hora de explicar los posibles puestos de trabajos en el ámbito empresarial que puede ser cubiertos por pedagogos. Atendiendo a García Tafalla, dentro del Management²¹ existe una herramienta cada vez más importante entre las empresas públicas y privadas: El Análisis de Puesto de Trabajo (APT), como paso previo a la descripción de los mismos.

Por medio de este Análisis de Puestos, se recopilan y organizan sistemáticamente la información relativa a los diferentes puestos de trabajo, identificando las tareas, los cometidos, y las responsabilidades de dichos puestos, así como los requerimientos que debe cumplir sobre las condiciones físicas, ambientales y sociales en que se desarrollará. Se trata en sí de una forma

cómoda y estándar de organizar los diversos puestos que puede contener una organización para llevar a cabo su función en la sociedad. Esta labor facilitará a los integrantes del departamento de recursos humanos o responsables de la selección de personal, que características concretas tiene un puesto y qué es lo necesario e idóneo que tienen que encontrar en los candidatos adecuado a dicho puesto. En relación a la pedagogía y su desarrollo en el mundo empresarial, hay diversos puestos que se desarrollan a día de hoy en el tejido empresarial. Para extraer esta información la herramienta fundamental es la entrevista.

En palabras de Udiz, “una de las maneras más habituales para reducir los tiempos necesarios para hacer un buen análisis de puestos es realizar entrevista²² individuales o grupales en las que descubrir las destrezas necesarias y las tareas desarrolladas en cada puesto”.

Existen tres tipos de entrevistas que pueden utilizar para obtener datos por el análisis de puestos: entrevistas individuales con cada empleado, entrevistas colectivos con grupos de empleados que desempeñen en el mismo trabajo y entrevistas con uno o más supervisores que tengan un desarrollo del conocimiento a fondo del puesto que se está analizando. Cualquiera que sea el tipo de entrevista que se utilice, es importante que el entrevistado entienda perfectamente la razón de la misma, ya que existe una tendencia a mal interpretar estas entrevistas como evaluaciones de eficiencia.

3.5. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

A la hora de trabajar esta temática, se ha planteado una metodología descriptiva y de corte cualitativo para poder extraer la información sobre el perfil del Pedagogo y sus salidas profesionales en el ámbito no formal. Con la finalidad de extraer datos actuales para el objeto de este estudio, respecto de las experiencias laborales de compañeros de estudios y de profesión, se ha percibido que la técnica ideal para ello, es la “Entrevista”.

Su justificación radica en ser una técnica de investigación cualitativa, y que posibilita el conocimiento y análisis de una temática concreta, y su profundo conocimiento, describiendo una situación o realidad. Este estudio presenta una metodología descriptiva, ya que pretende describir puestos de trabajo ocupados por pedagogos en ámbito no educativos.

Respecto a los participantes y siguiendo lo descrito por Buendía, Colás, & Hernández Pina, (1998:30): un muestreo no probabilístico, muestreo deliberado, el cual “consiste en seleccionar la muestra de forma deliberada porque los sujetos poseen las características necesarias para la investigación”²³. En nuestro caso y dado que son pocos los pedagogos en activo en entidades empresariales u organismos no educativos, el muestreo es no probabilístico y deliberado. Se ha seleccionado a las personas concretas que desarrollan su labor en los puestos descritos para proporcionar exclusivamente la información relevante para esta investigación, en concreto han sido once personas participantes.

La entrevista, en palabras de autoras como Buendía, Colás, & Hernández Pina, “consiste en una recogida de información a través de un proceso de comunicación, en el transcurso del cual el

entrevistado responde a cuestiones, previamente diseñadas en función de las dimensiones que se pretenden estudiar, planteadas por el entrevistador”.

La investigación con un planteamiento de Metodología Cualitativa, en palabras de Taylor y Bogdan, “es construir una teoría, establecer relaciones consistentes, transformar la práctica, valorar un proceso, para llegar a una mejor comprensión de la realidad educativa; y sus principios generales para abordar la investigación educativa”²⁴. En definitiva, es buscar una mejor comprensión del fenómeno teniendo en cuenta aspectos subjetivos, y de interpretación. Tiene como ventaja, que a pesar de tener un diseño previo, está abierto a continuos cambios, ya que al extraer información, se puede llegar a la conclusión de investigar otras cuestiones que a priori no se han teniendo en cuenta.

De los datos extraídos en las diversas entrevistas se han elaborado las fichas de puestos de trabajo para pedagogos en el ámbito no formal.

A continuación exponemos las preguntas que conforman la entrevista estructurada, cuya finalidad es tan solo describir el puesto de trabajo y sus funciones, y no ofrece posibilidad de cuestiones abiertas, puesto que no es una entrevista de opinión del puesto sino meramente descripción del mismo y se requiere que el entrevistado tenga experiencia en el mismo para ofrecer un mayor conocimiento.

CUADRO 7 ENTREVISTA APT PEDAGOGOS EN EL ÁMBITO NO FORMAL

- 1) Nombre del puesto que ejerce
- 2) Nombre del departamento y superior jerárquico de quien depende
- 3) Describa las funciones básicas para desempeñar su trabajo
- 4) ¿Qué competencias técnicas son requeridas para este puesto?
- 5) ¿Qué competencias personales son idóneas para el correcto desarrollo de su tarea?
- 6) ¿Qué medios materiales y humanos, así como económicos son necesarios para abordar su tarea?
- 7) ¿Cuál es su formación académica? ¿Es una exigencia para el puesto?
- 8) ¿Posee formación complementaria que le permite desarrollar su trabajo?
- 9) ¿Es una condición indispensable?
- 10) ¿Realiza formación continua en su empresa?
- 11) ¿Es necesaria experiencia previa en su puesto para poder ocupar este cargo?
- 12) ¿Qué tiempo cree que será necesario para adaptarse al puesto?
- 13) ¿Sobre qué tiene usted responsabilidad?
- 14) Valore su grado de autonomía.
- 15) Que otros puestos relacionados con este podría desempeñar en esta empresa.
- 16) Enumere entidades relacionadas con estas funciones.

Fuente: Elaboración de los autores.

Los datos obtenidos en las entrevistas se trasladan a la siguiente ficha APT (Análisis de Puestos de trabajo), mediante un uso objetivo y descriptivo de los datos facilitados por el entrevistado. Así se conforme esta ficha, que permita en una sola hoja reunir los datos más importantes para el puesto, y conformar así un cuaderno que incluya todas las fichas APT de una organización de cara a sus futuros procesos de selección de personal. En nuestro caso, tan solo

empleamos la utilidad de describir aquellos puestos laborales que el pedagogo puede desempeñar fuera del ámbito educativo, con la finalidad de ilustrar, mostrar, exponer, que existen posibilidades laborales reales y actualmente desempeñadas por profesionales de la Pedagogía. Tras nuestro estudio dio como resultado, los siguientes perfiles:

CUADRO 8
PERFILES OBTENIDOS A TRAVÉS DE LAS ENTREVISTAS APT

PERFILES	<ol style="list-style-type: none">1) Gestor de formación2) Coordinador de exposiciones3) Técnico de programas y proyectos4) Monitor socio-cultural5) Formador/educador6) Técnico de recursos humanos7) Orientador/Técnico de empleo
-----------------	---

Fuente: Elaboración de los autores.

La información descriptiva de cada puesto obtenido en la entrevista estructurada, se muestra de forma sintetizada con los datos más relevantes para la comprensión del puesto en la siguiente ficha de Análisis de Puestos de Trabajo. En la cual, se destaca los aspectos más relevantes para la comprensión de un puesto laboral, tales como la denominación del puesto, a qué departamento pertenece o está adscrito, la relación de dicho puesto con otros dentro de la misma organización o fuera de ella, que otras entidades pueden contener el mismo puesto, así se conoce el entorno más inmediato. Una descripción de las características laborales principales así como un resumen de las funciones prioritarias. El detalle pormenorizado de las tareas a realizar y la categoría profesional al cual pertenece.

También es muy importante la categorización correcta de las competencias que el candidato debe reunir tanto personales como técnicas para una correcta consecución de todas las tareas descritas. Y especificar la formación de base necesaria como la complementaria. Así como indicar la autonomía que el candidato va a llevar a cabo en su tarea diaria como la responsabilidad hacia personas, materiales o recursos económicos. Esta descripción es la que conforma una ficha de APT, sobre un puesto de trabajo en concreto.

FICHA 1
APT PEDAGOGOS ÁMBITO NO FORMAL

PUESTO: nombre del puesto.		COMPETENCIAS: descripción las competencias necesarias al puesto divididas en técnicas propias del puesto y personales.
DEPARTAMENTO: unidad de gestión donde está el puesto.		
RELACIÓN CON OTROS PUESTOS: indicar otros puestos de similar función.	ENTIDADES QUE OFERTAN PUESTOS: reseña de instituciones u organismos y empresas relacionados con este puesto.	TECNICAS: PERSONALES:
PERFIL: características laborales.	DESCRIPCION: breve resumen de las funciones prioritarias.	FORMACIÓN COMPLEMENTARIA: formación que complementa al candidatos pero que es necesaria para desempeñar el puesto.
		AUTONOMIA/TOMA DE DECISIONES: alta, media y baja.
TAREAS: descripción de cada función y tarea que se va a realizar en dicho puesto.	CATEGORÍA PROFESIONAL: categoría asignada para la contratación	RESPONSABILIDAD: respecto a personas, económica y materiales.

Fuente: Elaboración de los autores.

A modo de ejemplo desarrollaremos una ficha completa de unos de los perfiles obtenidos en las entrevistas a pedagogos en ejercicio en el ámbito no formal, como es el perfil de Técnico en Recursos Humanos, puesto que quizás sea el que más componente empresarial conlleva, y por tanto puede ser más atractivo mostrar.

FICHA 2 APT TÉCNICO DE RECURSOS HUMANOS

PUESTO: Técnico de Recursos Humanos		COMPETENCIAS:
DEPARTAMENTO: Recursos Humanos-Administración de Personal		TECNICAS: Capacidad de organización y gestión Supervisión y planificación Conocimientos Gestión Programas Plataformas de Gestión Herramientas Office e Internet
RELACIÓN CON OTROS PUESTOS: Gestor laboral Gestor de formación Pedagogo Gestor programas y recursos	ENTIDADES QUE OFERTAN PUESTOS: Empresas públicas y/o privadas Empresas de Trabajo Temporal (ETT) Agencias de colocación Ayuntamientos y organismos públicos Entidades sin ánimo de lucro	PERSONALES: Habilidades directivas Comunicación eficaz Liderazgo
PERFIL: Grado en Psicología Grado en Pedagogía Grado en Sociología Grado en Derecho Grado en Economía...	DESCRIPCION: Organiza los recursos humanos en una empresa/entidad, gestiona la plantilla de trabajadores con el objetivo de optimizar su eficacia, en coordinación de la Gerencia.	FORMACIÓN COMPLEMENTARIA: Máster en Dirección de recursos humanos Técnicas de selección de personal Formador ocupacional Orientación laboral Comunicación interna y externa Contratación laboral
Afines: Grado en administración y dirección de empresas Grado en relaciones laborales		AUTONOMIA/TOMA DE DECISIONES: Alta X Media Baja
TAREAS: Reclutamiento y selección de personal. Gestión plantilla trabajadores Diseño e implementación Plan de formación Clima laboral y comunicación interna Evaluación del desempeño y Plan de carrera.	CATEGORÍA PROFESIONAL: Técnico superior Grado 1	RESPONSABILIDAD: Personas X Materiales Económica

Fuente: Elaboración de los autores.

Como se puede observar, se trata de un cuadro descriptivo muy visual, que a permite obtener una correcta y completa información respecto a un puesto de trabajo.

3.6. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Tras el análisis realizado, se pueden extraer los siguientes resultados, respecto a la figura del Pedagogo y su desarrollo profesional en el ámbito no formal:

- 1) Respecto a las posibles lagunas formativas, que pueden existir en los estudios de Pedagogía, en cuanto a la gestión y coordinación de la labor pedagógica en el ámbito no formal y concretamente en el ámbito empresarial, es necesario favorecer la inclusión en el plan de estudios, de materias y asignaturas que cubran las necesidades formativas en estos campos de actuación, y que son parte imprescindible de una formación de inicio, de calidad y contextualizada a la realidad del mercado laboral.
- 2) Las salidas profesionales del Pedagogo/a, respecto al ámbito no formal y empresarial, están constituyendo un nicho de empleo potencialmente enriquecedor y de carácter multidisciplinar, debido a la variedad de entidades y organismos en las cuales se llevan a cabo actividades formativas, y el Pedagogo, debe constituirse como el experto en gestión, asesoramiento y coordinación de cualquier proceso, programa, servicio y/o actividad que implica procesos de Enseñanza y Aprendizaje.
- 3) Los puestos de trabajo descritos necesitan formación específica y complementaria a la titulación de pedagogía. Su desarrollo profesional en general en empresas o entidades no educativas, como academias, centros de formación, departamentos de formación y/o recursos humanos, consultoras empresariales, museos, y organismos públicos, constituyen un itinerario emergente donde el pedagogo tiene cabida profesional.

4. CONCLUSIONES

Preparar a los futuros pedagogos desde la formación inicial, hacia todos los posibles itinerarios laborales es una garantía de éxito de cara a su inserción laboral. En primer lugar, porque desde el primer año de grado se genera la concienciación por parte del alumnado hacia la generación de empleo, vislumbrado todos los contenidos curriculares de los diferentes itinerarios formativos en Pedagogía y en segundo lugar, porque una formación de base es fundamental como lo constituye un grado universitario, para que los egresados hayan adquirido competencias profesionales pero también personales, que les permita una exitosa adaptación y transición al empleo.

En definitiva, este estudio ha pretendido mostrar la realidad laboral de un ámbito no muy aprovechado por la Pedagogía, como es el empresarial y/o no formal, de manera meramente descriptiva, y así, la posibilidad de incluir esta salida profesional como otra más en el itinerario formativo de este grado, tanto en disciplinas curriculares como en los diversos Practicum, preparando a los egresados desde su formación inicial. El ámbito empresarial tiene sus características propias de acceso y por tanto, el pedagogo debe conocer este entorno laboral para poder optar a un puesto de trabajo adecuado a su perfil, siempre y cuando se complemente su formación y adquiera competencias de autonomía hacia la búsqueda de empleo y se muestre emprendedor.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

a) Libros

- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. *Libro Blanco Título de Grado en Pedagogía y Educación Social* (Madrid: ANECA, 2005).
- Ary, D., L. Jacobs & A. Razavieh. *Introducción a la Investigación Pedagógica* (México D.F.: Interamericana, 1987).
- Bordas, I., F. Cabrera & J. Fortuny. *Les sortides professionals del llicenciat en Pedagogia* (Barcelona: PUB, 1995).
- Buendía, L., M. P. Colás & F. Hernández Pina. *Métodos de investigación en Psicopedagogía* (Madrid: McGraw-Hill, 1998).
- Convención de Lisboa. *Convenio sobre el reconocimiento de cualificaciones relativas a la Educación Superior en la región europea*. (Bruselas: Council of Europe, 1997).
- Jiménez, E., F. Barreiro y J. E. Sánchez. *Los nuevos yacimientos de empleo. Los retos de la creación de empleo desde el territorio* (Barcelona: Fundación CIREM, 1998).
- Merrian, S. *Case study research in education: A qualitative approach* (San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1988).
- Nassif, R. *Pedagogía General* (Madrid: Editorial Cincel, 1981).
- Pérez Serrano, G. *Investigación cualitativa. Retos e interrogantes. Técnicas de análisis de datos* (Madrid: La Muralla, 1994).
- Sacristán, J. G. *Educación por competencias, ¿qué hay de nuevo?* (Madrid: Ediciones Morata, 2008).
- Taylor, S., & R. Bogdan. *Introducción a los métodos cualitativos de investigación* (Barcelona: Paidós, 1992).
- Walker, R. *Nuevas Reflexiones sobre la Investigación Educativa* (Madrid: Narcea, 1983).

b) Artículos

- Aznar Díaz, I., M. P. Cáceres Reche e M. A. Hinojo Lucena. "La adquisición de competencias específicas en la Educación Superior. Evaluando la formación del psicopedagogo en la Universidad de Granada". *Ensayos, Revista de la Facultad de Educación de Albacete* n° 26 (2011), pp. 71-93. ISSN: 2171-9098. [<http://www.uclm.es/ab/educacion/ensayos>].
- Cáceres Reche, M. P. "Hacia un cambio social: Reestructuración de roles y modelos educativos en la "construcción" del género" En: M. Lorenzo Delgado, *et. al. Gestionando los nuevos actores y escenarios de la formación en la sociedad del conocimiento* (Granada: Ediciones Adhara S. L., 2007).
- García Tafalla, Antonio. "El análisis de puestos de trabajo" *Revista digital RHM Grupo de Comunicación* (2006). ISSN: 1577-5348. [<http://www.rrhmagazine.com/articulos.asp?id=461>].
- Raso Sánchez, F., M. P. Cáceres Reche y I. Aznar Díaz. "Teacher's Satisfaction Concerning the use of ICT in Rural Educational Centers of Andalusia (Spain)" *The New Educational Review* Vol. 34 n° 4 (University of Silesia, Poland, 2013), pp. 246-258. ISSN: 1732-6729. [<http://www.educationalrev.us.edu.pl/volume34.htm>].
- Udiz, Germán. "Cinco técnicas básicas de analizar puesto" *Revista digital Pymes y Autónomos* (2011). [<https://www.pymesya autonomos.com/management/cinco-tecnicas-basicas-para-analizar-puestos-de-trabajo>].

S. Tallón – M^a. P. Cáceres – F. Raso. Análisis del perfil profesional del pedagogo en el ámbito empresarial español, mediante la técnica de análisis de puestos de trabajo

Revista Estudios Hemisféricos y Polares Volumen 8 N° 2 (Abril-Junio, 2017), pp. 1-20. ISSN 0718-9230

www.revistaestudioshemisfericosypolares.cl

Romero Rodríguez, J. M. & A. Castelló Quintana. "Redefiniendo los campos de inserción laboral del pedagogo" *Revista Curriculum* n° 29 (marzo, 2016), pp. 21-34.

Servicio Andaluz de Empleo. "Nuevos Yacimientos de Empleo. Aportaciones de los proyectos EQUAL andaluces" *Boletín EQUAL* n° 17 (julio, 2007).

c) Documentos

Conferencia de Ministros Europeos responsables de la Educación Superior. *Declaración de Bolonia* (1999). [<http://www.eees.umh.es/contenidos/Documentos/DeclaracionBolonia.pdf>]

Consejo Económico y Social. *Informe 01/2009. Sistema Educativo y Capital Humano* (Madrid: Departamento de publicaciones, Consejo Económico y Social de España, 2009). [<http://www.ces.es/servlet/hoxml?id=CesColContenido%20M01238769492789~S1347628~NInf0109.pdf>].

Espacio Europeo de Educación Superior. "Documento de Orientaciones para la definición de Grado de Pedagogía y Educación Social" (Conferencia de Decanos, 06-03-08).

Grado en Pedagogía. Estructura de las Enseñanzas y Planificación. [<http://grados.ugr.es/pedagogia/pages/titulacion/estructuradelasenseanzas>].

Informe Delors (1993).

Ministerio de Educación. *Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2009 Informe español* (Madrid: Instituto de Evaluación, Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial, Secretaría de Estado de Educación y Formación Profesional, 2009a).

Ministerio de Educación. *TALIS (OCDE) Estudio Internacional sobre Enseñanza y Aprendizaje Informe español* (Madrid: Evaluación, Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial, Secretaría de Estado de Educación y Formación Profesional, 2009b).

Ministerio de la Presidencia. Secretaría General Técnica. *Convergencia y empleo: Programa nacional de reformas de España* (Madrid: Ministerio de la Presidencia, 2005). [www.la-moncloa.es].

Servicio Público de Empleo Estatal. *Datos estadísticos de tasas de desempleo en España* (2016). [https://www.sepe.es/contenidos/ca/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/paro/index.html].

Universidad de Granada. Estructura Grado de Pedagogía. [<http://grados.ugr.es/pedagogia/pages/titulacion/estructuradelasenseanzas>].

Universidad de Granada. *Evaluación de las Titulaciones: Licenciado en Pedagogía* (Granada: Universidad de Granada, Facultad Ciencias de la Educación, 2003).

Universidad de Granada. *Memoria Verificación Titulación Grado en Pedagogía* (Granada: Universidad de Granada, Facultad Ciencias de la Educación). [<http://secretariageneral.ugr.es/bougr/pages/desarrollo/2009/pedagogia250609/>].

d) Tesis

Viladot, G. *La Proyección Profesional del Pedagogo en la Empresa. Apuntes para una Pedagogía Empresarial* (Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona, Tesis Doctoral, Departamento del Pedagogía Aplicada, 1992).

e) Linkografía

Silber, J. "Reflexiones Epistemológicas sobre la Pedagogía" (2010). [<http://es.scribd.com/doc/38957260/Silber-Julia-Reflexiones-epistemologicas-sobre-la-pedagogia>].

Universidad Autónoma de Barcelona. Página oficial Grado de Pedagogía. [<http://www.uab.cat/web/estudiar/listado-de-grados/informacion-general/x-1216708258897.html?param1=1228291018203>].

¹ I. Aznar Díaz, M. P. Cáceres Reche e M. A. Hinojo Lucena. "La adquisición de competencias específicas en la Educación Superior. Evaluando la formación del psicopedagogo en la Universidad de Granada". *Ensayos, Revista de la Facultad de Educación de Albacete* n° 26 (2011), pp. 72. ISSN: 2171-9098. [<http://www.uclm.es/ab/educacion/ensayos>].

² J. G. Sacristán. *Educación por competencias, ¿qué hay de nuevo?* (Madrid: Ediciones Morata, 2008), p. 12.

³ R. Nassif. *Pedagogía General* (Madrid: Editorial Cincel, 1981), p. 3.

⁴ J. Silber. "Reflexiones Epistemológicas sobre la Pedagogía" (2010). [<http://es.scribd.com/doc/38957260/Silber-Julia-Reflexiones-epistemologicas-sobre-la-pedagogia>].

⁵ Nassif (1981).

⁶ Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. *Libro Blanco Título de Grado en Pedagogía y Educación Social* (Madrid: ANECA, 2005), p. 89.

⁷ Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2005), p. 92.

⁸ Universidad de Granada. *Memoria Verificación Titulación Grado en Pedagogía* (Granada: Universidad de Granada, Facultad Ciencias de la Educación). [<http://secretariageneral.ugr.es/bougr/pages/desarrollo/2009/pedagogia250609/>].

⁹ Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2005).

¹⁰ Espacio Europeo de Educación Superior. "Documento de Orientaciones para la definición de Grado de Pedagogía y Educación Social" (Conferencia de Decanos, 06-03-08).

¹¹ Universidad Autónoma de Barcelona. Página oficial Grado de Pedagogía. [<http://www.uab.cat/web/estudiar/listado-de-grados/informacion-general/x-1216708258897.html?param1=1228291018203>].

¹² Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2005).

¹³ I. Bordas, F. Cabrera & J. Fortuny. *Les sortides professionals del llicenciat en Pedagogia* (Barcelona: PUB, 1995).

¹⁴ G. Viladot. *La Proyección Profesional del Pedagogo en la Empresa. Apuntes para una Pedagogía Empresarial* (Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona, Tesis Doctoral, Departamento del Pedagogía Aplicada, 1992).

¹⁵ Informe Delors (1993).

¹⁶ E. Jiménez, F. Barreiro y J. E. Sánchez. *Los nuevos yacimientos de empleo. Los retos de la creación de empleo desde el territorio* (Barcelona: Fundación CIREM, 1998).

¹⁷ Servicio Andaluz de Empleo. "Nuevos Yacimientos de Empleo. Aportaciones de los proyectos EQUAL andaluces" *Boletín EQUAL* n° 17 (julio, 2007).

¹⁸ Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2005).

¹⁹ M. P. Cáceres Reche. "Hacia un cambio social: Reestructuración de roles y modelos educativos en la "construcción" del género" En: M. Lorenzo Delgado, et. al. *Gestionando los nuevos actores y escenarios de la formación en la sociedad del conocimiento* (Granada: Ediciones Adhara S. L., 2007), p. 335.

²⁰ J. M. Romero Rodríguez & A. Castelló Quintana. "Redefiniendo los campos de inserción laboral del pedagogo" *Revista Curriculum* n° 29 (marzo, 2016), p. 30.

²¹ Antonio García Tafalla. "El análisis de puestos de trabajo" *Revista digital RHM Grupo de Comunicación* (2006). ISSN: 1577-5348. [<http://www.rhmagazine.com/articulos.asp?id=461>].

²² Germán Udiz. "Cinco técnicas básicas de analizar puesto" *Revista digital Pymes y Autónomos* (2011). [<https://www.pymesyautonomos.com/management/cinco-tecnicas-basicas-para-analizar-puestos-de-trabajo>].

²³ L. Buendía, M. P. Colás & F. Hernández Pina. *Métodos de investigación en Psicopedagogía* (Madrid: McGraw-Hill, 1998), p. 30.

²⁴ S. Taylor & R. Bogdan. *Introducción a los métodos cualitativos de investigación* (Barcelona: Paidós, 1992), pp. 15-30.

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de *Revista Estudios Hemisféricos y Polares*.

La reproducción parcial de este artículo se encuentra autorizada y la reproducción total debe hacerse con permiso de *Revista Estudios Hemisféricos y Polares*.

Los artículos publicados en *Revista Estudios Hemisféricos y Polares* se encuentran bajo licencia Creative Commons CC BY-NC 4.0

