

TRABAJO FIN DE GRADO

Proyecto de investigación

“FORMACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y PEDAGOGÍA”

Universidad de La Laguna

Facultad de Educación

Grado de Pedagogía

Alumno: Alberto Hernández González

Alu0100912722@ull.edu.es

Tutor: Juan José Sosa Alonso

jsosaloh@ull.edu.es

Curso 2017/2018

Convocatoria Julio

ÍNDICE

- Resumen/Abstract.....	página 2
- Introducción.....	página 4
- Marco teórico.....	página 5
- Objetivos de investigación.....	página 9
- Metodología.....	página 10
- Propuesta de resultados.....	página 14
- Discusiones y conclusiones.....	página 23
- Bibliografía.....	página 25

“FORMACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y PEDAGOGÍA”

RESUMEN

En el siguiente documento se presenta una revisión teórica en la que se detalla en qué medida está incluida la formación en el ámbito laboral en las asignaturas de los grados de Pedagogía de todas las universidades que están dentro del territorio español.

Tras el momento introductorio, se realizará un marco teórico dónde se explica qué es la formación en el ámbito laboral, la figura profesional que lo imparte, así como la figura del pedagogo dentro de este tipo de formación. Este marco teórico conectará con los objetivos de la investigación. Estos objetivos nos aclararán en qué medida la formación en el ámbito laboral es un tema que esté inmerso en las universidades españolas, así como la importancia que tiene este concepto y, si estuviera presente, con qué orientación estarían enfocadas las asignaturas correspondientes.

A continuación, se expondrá la metodología llevada a cabo para realizar la investigación, y esta dará paso a la presentación de resultados de todos los datos recabados a lo largo del trabajo, dónde podremos ver que la formación en el ámbito laboral se imparte en un porcentaje muy bajo respecto a otras asignaturas.

Por último, daremos paso a la parte de discusión y conclusiones del trabajo en general.

Palabras clave: Pedagogía, Formación laboral, formación permanente, planes de formación

ABSTRACT

The following document presents a theoretical review that details the extent to which training in the workplace is included in the subjects of the Pedagogy degrees of all the universities that are within Spanish territory.

After the introductory moment, a theoretical framework will be carried out explaining what is training in the workplace, the professional figure that teaches it, as well as the figure of the pedagogue within this type of training. This theoretical framework will connect with the objectives of the research. These objectives will clarify the extent to which training in the workplace is an issue that is immersed in Spanish universities, as well as the importance of this concept and, if present, with what orientation would be focused on the corresponding subjects.

Next, the methodology carried out to carry out the research will be exposed, and this will give way to the presentation of results of all the data collected throughout the work, where we can see that the training in the workplace is taught in a percentage very low compared to other subjects.

Finally, we will give way to the discussion and conclusions part of the work in general.

Key words: Pedagogy, job training, lifelong learning, training plans

INTRODUCCIÓN

En los tiempos que corren cada vez se hace más de vital importancia, desde el punto de vista empresarial, tener a todos tus empleados y empleadas bien formados, en aras de que sean más competentes y productivos a la hora de realizar sus funciones y, desde el punto de vista de los trabajadores y trabajadoras, estar preparados lo mejor posible para ser capaz de realizar tus funciones dentro de la empresa y para salvaguardar tu puesto de trabajo.

Es por ello que las propias empresas son las que deben invertir en formación y tener profesionales que la impartan de manera eficiente.

Bajo mi punto de vista, no hay un perfil profesional que se acerque más a este tipo de formación que el del pedagogo. En nuestra carrera, se nos prepara (o se nos debería preparar) para tratar con personas en el ámbito social, más allá de lo meramente formal. Atender a las necesidades de formación de una empresa, al perfil personal de sus empleados y a las necesidades de formación es una tarea primordial que todo buen pedagogo debería saber llevar a cabo.

Pero, ¿nos dan en el grado de Pedagogía la formación adecuada para saber cómo actuar en una empresa y la formación específica que deberíamos impartir en ella? Esta es una pregunta a la que trataré de dar respuesta en este documento.

Como más adelante veremos, en este trabajo analizaremos en qué medida se encuentra esta formación para el ámbito laboral en las guías docentes de las asignaturas que se imparten en el grado de pedagogía en todas las universidades españolas, así como qué extensión tienen, qué orientación tienen las asignaturas relacionadas, etc.

En un primer momento se expondrán los datos recabados de las investigaciones previas para luego comentarlos y analizarlos con la mayor profundidad posible.

MARCO TEÓRICO

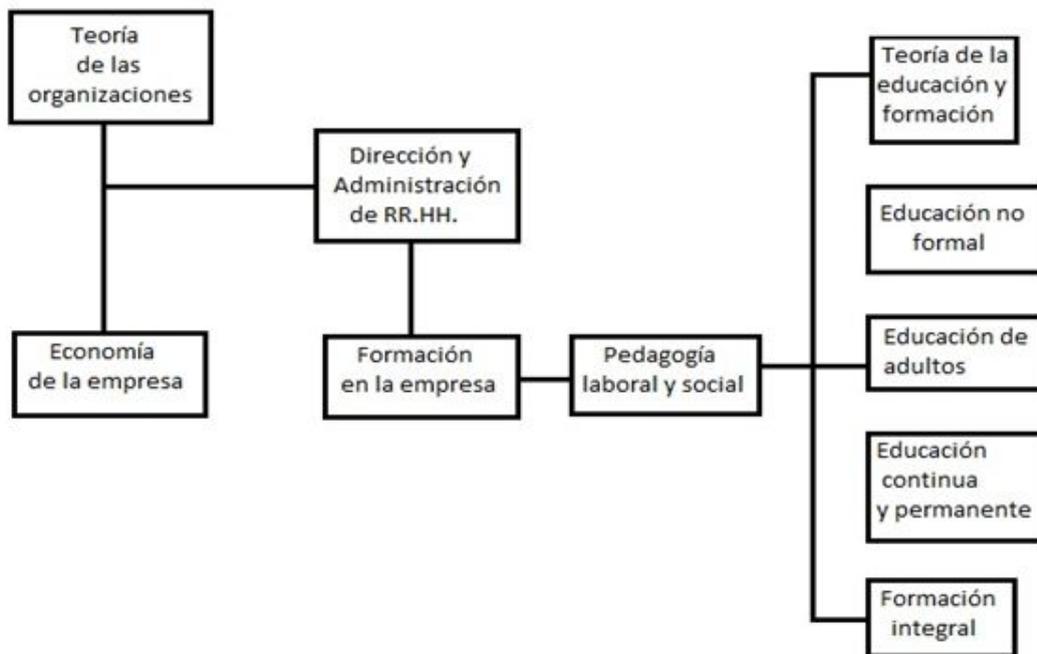
Desde que somos niños nos estamos formando. Empezamos en la guardería, pasamos por el colegio, luego el instituto y luego la universidad. Una vez hemos completado toda esta formación, en teoría, estamos preparados para ingresar el mundo laboral.

Una vez ahí, en el puesto de trabajo, muchas personas piensan que ya se ha acabado su formación. Y es que, como dice Martín Molina (2014), la formación es un concepto personal, que se encuentra interiorizado en cada una de las personas. Los hay que piensan que la formación es finita, mientras que otras personas piensan que nunca terminarán de formarse. Los primeros suelen ver la formación como una “pérdida de tiempo” o una “ruptura con la rutina”, mientras que los segundos ven la formación como una oportunidad para su actualización, reciclaje e incluso promoción en su empresa.

Es aquí donde entra en juego el concepto que le da vida a este trabajo, la “formación en el ámbito laboral”.

Cada vez que hablamos de formación en el ámbito laboral, tendemos a relacionarlo con la impartición de cursos que reciclen el conocimiento del personal laboral de determinado sector. En los tiempos que corren, se ha empezado a implementar lo que llamamos *e-learning*, que es el aprendizaje autónomo de los usuarios de forma on line, dejando a un lado las clases presenciales que, por razones económicas, de tiempo... suponen una dificultad a la hora de las empresas proporcionar dicha formación y la plantilla para recibirla.

Martín Alcazar (1999) nos explica mediante un organigrama en su artículo *¿Formación en la empresa? Problemática. Perspectivas*, dónde queda enmarcada la formación en la empresa:



Para explicar los diferentes tipos de formaciones según su finalidad que se llevan a cabo dentro de una empresa, nos centramos en el artículo de Cabrera F. y otros (2005). Las acciones formativas pueden clasificarse en función de su finalidad en los siguientes tipos:

Formación de iniciación	Es aquel tipo de formación que se imparte sobre las personas recién incorporadas a la empresa, para poder rendir al nivel del resto de compañeros.
Formación de mantenimiento	El objetivo de esta formación es mantener el nivel del trabajador en su puesto de trabajo
Formación de perfeccionamiento	El empleado adquiere tiene la oportunidad de adquirir las competencias que le faltan para rendir mejor en su puesto de trabajo
Formación de promoción	Son acciones que buscan adquirir competencias para conseguir un puesto superior en la empresa

Formación de reciclaje	El objetivo de este tipo de formación es adaptarse a situaciones profesionales nuevas
Formación preventiva	Se realiza antes de que ocurra un cambio en la empresa para evitar la inadaptación de los empleados
Formación de reconversión	Se trata de preparar a una persona para cambiar su actividad laboral o de familia profesional

Sería lógico pensar que la figura profesional que debe impartir este tipo de formación no es otro que el perfil del pedagogo. José Tejada (2001) nos propone en su libro *Salidas profesionales de los estudiantes de Pedagogía. Un reto para el Prácticum* una lista de funciones que deberá tener un pedagogo en la empresa. Dice que como **dirección-coordinación**, sus funciones serán las siguientes:

- Definir la política de formación y elaborar los planes de formación integrados en la política y planes generales de la empresa.
- Establecer itinerarios profesionales.
- Realizar análisis y determinar las necesidades de formación en la empresa.
- Gestionar el departamento de formación en la empresa.
- Realizar estudios de seguimiento de la formación.
- Evaluar los resultados de la formación.
- Desarrollar y buscar tecnología educativa aplicada a las necesidades formativas de la empresa.

- Generar entre el personal de la empresa mecanismos de motivación en general y hacia la formación en particular.

En cuanto funciones de **formador** dentro de una empresa, sus funciones son las siguientes:

- Diseñar programas de formación.
- Realizar coloquios, conferencias, cursos de formación de temas como la motivación, el liderazgo, dinámica de grupos, etc.
- Ofrecer atención individualizada o en grupos.
- Formar y orientar en tecnología educativa a los formadores internos de la empresa.

Por último, en cuanto a funciones de **asesoramiento** dentro de la empresa, el pedagogo deberá:

- Asesorar personas del mundo de la empresa.
- Asesorar sobre la política de personal y de recursos humanos.
- Colaborar en la realización de perfiles profesionales

Podemos observar las múltiples funciones que puede desarrollar un pedagogo en la formación de una empresa aunque, como veremos más adelante, en las universidades españolas no tienen en cuenta muchas de estas funciones que puede desempeñar el profesional.

Sabemos que la profesión de pedagogo es muy amplia y que es difícil abordar todos los aspectos que ella conlleva en sólo cuatro años de formación.

OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

Tras lo comentado anteriormente en el Marco Teórico, se han propuesto los siguientes objetivos de investigación para este Trabajo de Fin de Grado:

- Investigar en qué medida está presente la formación en el ámbito laboral en los planes de estudio del grado de pedagogía en todas las universidades de España.
- Exponer en este documento qué características, extensión e importancia tienen las asignaturas que se imparten en las universidades del territorio nacional que imparten el grado de Pedagogía.
- Averiguar cómo están orientadas y que tipos de formación tienen las asignaturas relacionadas con la formación en el ámbito laboral que están en los planes de estudio del grado de Pedagogía en todo el territorio español.

METODOLOGÍA

Para la realización de este trabajo, se ha realizado una revisión empírica. Se ha procedido a investigar mediante un análisis documental todos los contenidos de las asignaturas que se imparten en los grados de pedagogía de todo el territorio español. Para ello, mediante el portal web proporcionado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes del Gobierno de España, “QEDU” (<https://www.educacion.gob.es/notasdecorte/compBdDo>).

En un primer instante se realizó una búsqueda para cerciorarnos de cuántas universidades españolas imparten el grado de pedagogía. El resultado total fue de 20 universidades a lo largo de toda España.

Una vez revisado el número de universidades con esta titulación, se realizó un análisis exhaustivo de todas las asignaturas (tanto de carácter obligatorio como optativo) que conforman cada grado de pedagogía en cada universidad, en aras de encontrar aquellas que guardaran relación, bajo mi criterio, con el propósito de esta investigación, la formación en el ámbito laboral. El resultado de este segundo paso se podrá ver en la siguiente tabla:

UNIVERSIDAD	NÚMERO TOTAL DE ASIGNATURAS	NÚMERO DE ASIGNATURAS RELACIONADAS
Universidad del País Vasco	41 asignaturas	Ninguna asignatura relacionada
Universidad Autónoma de Barcelona	38 asignaturas	3 asignaturas relacionadas
Universidad Complutense de Madrid	57 asignaturas	2 asignaturas relacionadas
Universidad de Santiago de Compostela	44 asignaturas	4 asignaturas relacionadas
Universidad de Valencia	46 asignaturas	2 asignaturas relacionadas
Universidad de Barcelona	32 asignaturas	1 asignatura relacionada
Universidad de Sevilla	45 asignaturas	2 asignaturas relacionadas

Universidad Rovira i Virgili	34 asignaturas	2 asignaturas relacionadas
Universidad de Málaga	43 asignaturas	2 asignaturas relacionadas
Universidad de Girona	64 asignaturas	1 asignatura relacionada
Universidad de La Laguna	42 asignaturas	1 asignatura relacionada
Universidad de Granada	47 asignaturas	2 asignaturas relacionadas
Universidad de Murcia	47 asignaturas	Ninguna asignatura relacionada
Universidad de Oviedo	58 asignaturas	1 asignatura relacionada
Universidad de las Islas Baleares	52 asignaturas	Ninguna asignatura relacionada
Universidad de Burgos	45 asignaturas	1 asignatura relacionada
Universidad de Salamanca	51 asignaturas	2 asignaturas relacionadas
Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir	51 asignaturas	Ninguna asignatura relacionada
Universidad de Navarra	52 asignaturas	Ninguna asignatura relacionada
UNED	49 asignaturas	Ninguna asignatura relacionada
TOTAL	938 asignaturas	26 asignaturas relacionadas

Un dato curioso en este primer acercamiento es que en ninguna de las universidades privadas que imparten el grado de Pedagogía en España tienen entre asignaturas que se relacionen con la formación en el ámbito laboral.

Una vez realizado este primer acercamiento, al tratarse de una análisis de datos cualitativos, se procede a realizar un sistema de codificación y categorización de los contenidos de las asignaturas que, bajo mi criterio, guardan relación con el objeto de estudio, que es la formación en las empresas.

Con la información obtenida, hay que buscar alguna forma de darle un sentido a nuestra investigación, es por ello que debemos crear unas categorías que

nos faciliten nuestra tarea. Usamos la categorización para comenzar a revelar significados potenciales y desarrollar ideas; vamos comprendiendo lo que sucede con los datos. Las categorías permiten asignar significados comunes a la información compilada durante una investigación.

Los códigos son etiquetas que nos permiten identificar categorías, es decir, describen un segmento de texto, imagen, artefacto u otro material. Los códigos pueden ser palabras o números, lo que nos resulte más fácil de recordar y de aplicar. Cuando consideramos que un fragmento de la investigación (en este caso, un fragmento de una guía docente) es relevante podemos extraerlo como unidad de análisis y agregarlo a una categoría. Conforme vamos revisando nuevos segmentos de datos y vuelve a revisar los anteriores segmentos, continuamos generando más categorías, códigos y consolidando los anteriores.

Según la técnica de investigación de la Universidad de Barcelona, Lissette Fernández (2006), la codificación y la categorización incluyen ciertas tareas fundamentales:

- Muestreo: esta tarea incluye la identificación de los textos que se van a investigar (guías docentes en nuestro caso)
- Identificar temas
- Construir libros o sistemas de códigos
- Marcar textos
- Construir modelos conceptuales (relaciones entre códigos)

Para el profesor de la Universidad de Granada, Jaime Andréu, la categorización es un proceso de tipo estructuralista que comporta dos etapas:

1. Inventario: aislar los elementos
2. La clasificación: distribuir los elementos y consiguientemente buscar o imponer a los mensajes una cierta organización.

“La importancia de la fiabilidad procede de la seguridad de ofrecer que los datos han sido obtenidos con independencia del suceso, instrumento o persona que los mide” (Abela, 2001)

Lo que quiere decir el autor con la anterior frase es que, un sistema de codificación y categorización bien realizado, debe de ser entendible para cualquier persona ajena a la investigación.

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Como hemos mencionado anteriormente, hemos realizado esta investigación en base a 26 asignaturas que, bajo mi criterio, guardan relación con el objeto de estudio, que es la formación en el ámbito laboral. A continuación, expondré una tabla con todas las asignaturas analizadas:

UNIVERSIDAD	ASIGNATURA	TIPO	CURSO	CRÉDITOS
Universidad Autónoma de Barcelona	Gestión y desarrollo de los recursos humanos en las organizaciones	Optativa	4º	6
	Formación para el trabajo	Optativa	4º	6
	Estrategias didácticas para la formación de personas adultas	Optativa	4º	6
Universidad Complutense de Madrid	Gestión de la formación continua	Optativa	4º	6
	Educación y trabajo	Optativa	2º	6
Universidad de Santiago de Compostela	Diseño e implementación de planes y programas de formación	Obligatoria	3º	6
	Formación y recursos humanos	Optativa	4º	6
	Pedagogía laboral	Optativa	4º	6
	Educación a lo largo de la vida	Optativa	4º	4.5
Universidad de Valencia	Formación en las organizaciones	Obligatoria	3º	6
	Educación secundaria y permanente	Optativa	4º	4.5
Universidad de Sevilla	Pedagogía sociolaboral	Obligatoria	2º	6
	Formación, asesoramiento y desarrollo profesional	Obligatoria	3º	6
Universidad Rovira i Virgili	Formación en las organizaciones	Obligatoria	3º	18
	Proceso formativo y aprendizaje adulto	Optativa	4º	6
Universidad de Barcelona	Formación en las organizaciones	Obligatoria	3º	6
Universidad de Málaga	Pedagogía laboral y de las empresas	Optativa	3º	6
	Educación para el empleo	Optativa	3º	6
Universidad de Girona	Pedagogía laboral y orientación	Optativa	4º	3
Universidad de La Laguna	Planes de formación	Obligatoria	2º	6
Universidad de Granada	Empleabilidad, formación e inserción laboral	Obligatoria	3º	6
	Transición a la vida laboral activa	Obligatoria	3º	6
Universidad de Oviedo	Pedagogía ocupacional y laboral	Obligatoria	2º	6

Universidad de Burgos	Integración laboral y transición a la vida adulta	Optativa	3º	6
Universidad de Salamanca	Pedagogía laboral	Optativa	4º	6
	Diseño de programas formativos en la empresa	Optativa	4º	6

En cuanto al tipo de asignaturas que tratan la formación, podemos observar la mayoría son de carácter optativo (un 61,54%) frente a las de carácter obligatorio (un 38,46%).

El curso en el que, por lo general, más suelen aparecer las asignaturas de carácter optativo es en el último. Como podemos observar, un 46,16% de estas asignaturas se imparten en el cuarto curso del grado de Pedagogía en todas las universidades españolas. Le sigue el tercer curso de este grado, con un 38,46% de las asignaturas. Por último, un 15,38% pertenecen al segundo curso, mientras que en el primer curso no hemos encontrado ninguna.

Otro aspecto a analizar es la importancia que tienen estas asignaturas en el currículum del grado de Pedagogía, dónde podemos ver que hasta el 84,61% de las asignaturas de la investigación tienen un peso de 6 créditos de la carrera. Como dato curioso, observamos que en la Universidad Rovira i Virgili nos encontramos con una asignatura llamada “Formación en las Organizaciones” que es de carácter anual, por lo que tiene un peso de 18 créditos del total de la carrera de Pedagogía.

Una vez analizadas las asignaturas que guardan relación con la formación en el ámbito laboral, y como bien se explica en la metodología, se procede a la categorización de los contenidos de éstas. Para ello, se agruparon tanto los contenidos, como las competencias, como los resultados de aprendizaje en cinco categorías que se explicarán a continuación:

CATEGORÍAS	NÚMERO DE ASIGNATURAS
Recursos Humanos	3
Formación para el trabajo	7

Pedagogía laboral	4
Planes de formación	13
Educación permanente	2

Recursos humanos

Los recursos humanos son una parte muy importante de cualquier empresa, son los encargados de analizar, seleccionar, contratar, formar y proteger al personal.

Muchos perfiles pueden encajar en este puesto de trabajo. Popularmente se relaciona al personal de recursos humanos con titulaciones como psicología, relaciones laborales, empresariales... pero, de lo que no se percata la gente es que, el perfil del pedagogo cumple con creces todas las funciones que tiene este puesto de trabajo. En mi caso particular, en la Universidad de La Laguna, nunca se nos nombró la posibilidad de esta salida profesional, ni se nos formó para ello. Y son pocas las universidades que lo hacen:

UNIVERSIDAD	ASIGNATURA	COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE
Universidad Autónoma de Barcelona	Gestión y desarrollo de los recursos humanos en las organizaciones	Análisis de las relaciones entre estructura organizativa y planificación de recursos humanos
		Diseño de técnicas y procesos de selección de personal
		Evitar decisiones o valoraciones sobre las personas basadas en ideas preconcebidas o prejuicios
Universidad de Santiago de Compostela	Formación y recursos humanos	Adquisición y dominio básico de los elementos terminológicos y conceptuales de los recursos humanos en las organizaciones sociales y laborales en relación con el ejercicio y la gestión de las mismas.
		Análisis teórico-comprensivo de los modelos de organización y recursos humanos hasta la actualidad
Universidad Rovira i Virgili	Formación en las organizaciones	Identificación de los modelos más representativos de liderazgo y diferentes programas de desarrollo, estrategias e instrumentos del responsable de formación para una gestión de calidad de los recursos humanos.

Observamos que sólo tres asignaturas, en tres universidades españolas forman a sus estudiantes para esta salida profesional. Sólo la asignatura de “Formación en las organizaciones”, perteneciente al grado de pedagogía que se imparte en la Universidad Rovira i Virgili es de carácter obligatorio.

Formación para el trabajo

La Formación para el trabajo es un conjunto de instrumentos y acciones que proporciona a las empresas y a los trabajadores, ocupados y desempleados, una formación adecuada a sus necesidades y a las del mercado de trabajo. Este tipo de formación favorece el aprendizaje permanente de los empleados y empleadas, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal; facilita la adquisición de las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo, contribuye a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas y mejora la empleabilidad de los trabajadores.

Esta categoría es fundamental para el objetivo de la investigación. Considero que está enmarcado en la pedagogía laboral, favorece la educación permanente, está conformada por planes de formación y son los responsables de los recursos humanos los que la ponen en práctica. Por tanto, es una categoría que forma parte de todas las demás categorías y es el eje de este estudio. Estas son las universidades cuyos contenidos hablan directamente de este concepto:

UNIVERSIDAD	ASIGNATURA	COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE
Universidad Autónoma de Barcelona	Formación para el trabajo	Análisis del proceso educativo de la formación para el trabajo en los distintos contextos de aplicación
		Análisis de los rasgos característicos de la formación para el trabajo y su relación con las distintas disciplinas pedagógicas
		Comprensión de las distintas realidades y contextos de la formación para el trabajo
		Diseño de propuestas formativas para profesionales de la formación en el ámbito de la formación para el trabajo
Universidad	Gestión de la	Identificación del concepto de gestión de la formación continua

Complutense de Madrid	formación continua	dentro de la estructura de la organización empresarial
		Análisis de la estructura de planificación de acciones reales de formación en la organización empresarial
Universidad de Santiago de Compostela	Pedagogía laboral	Análisis de los tres subsistemas de formación laboral
		Análisis de los modelos pedagógicos orientados a la formación continua en la empresa
Universidad de Barcelona	Formación en las organizaciones	Comprensión de los diferentes conceptos y problemáticas que caracterizan la formación y el trabajo en las organizaciones actuales
Universidad de Granada	Empleabilidad, formación e inserción laboral	Planificación de la formación y actuaciones necesarias para mejorar el currículum personal
Universidad de Salamanca	Pedagogía laboral	Identificación de las necesidades laborales y estimación de las necesidades educativas para desarrollar los puestos de trabajo, mediante el diagnóstico y el análisis de las necesidades de formación de una organización
	Diseño de programas formativos en la empresa	Adquisición de los conocimientos básicos acerca de la formación en las empresas

Como podemos observar, es una categoría de las más tratadas en nuestra investigación. Tanto es así que hasta un total de seis universidades y siete asignaturas tienen entre sus contenidos y resultados de aprendizaje temas relacionados con la formación para el empleo.

Pedagogía laboral

La pedagogía laboral se ha ido conformando como una de las áreas de investigación que vinculan a la educación con el mundo del trabajo. Esta relación debe tenerse en cuenta como una construcción del saber pedagógico en torno al ámbito del desarrollo laboral. Hay que considerarla como una tarea inacabada que busca establecer el desarrollo científico de esta área de investigación.

La pedagogía laboral es, ante todo, una ciencia que sirve para el desarrollo del mundo del trabajo y aporta lo necesario para que el hombre trabaje según sus aptitudes.

Esta categoría la considero muy importante ya que, detrás del concepto de pedagogía laboral, subyacen muchas ramas que dan forma al objeto de la investigación. Estos son los resultados obtenidos de esta categoría:

UNIVERSIDAD	ASIGNATURA	COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE
Universidad Complutense de Madrid	Educación y trabajo	Conceptualización de la relación entre educación y trabajo como Pedagogía Laboral, disciplina de las Ciencias de la Educación que se ocupa de la investigación y optimización de los procesos de formación en el contexto productivo
		Identificación de los elementos que conforman la realidad de la Pedagogía Laboral: la educación, el trabajo, la organización y el sujeto en formación.
		Utilización con precisión de los conceptos básicos y la terminología específica más usual en el ámbito de la Pedagogía Laboral, así como los diversos enfoques y soluciones de la problemática educativa en el contexto del trabajo
		Concreción de los principales ámbitos de desarrollo de la Pedagogía Laboral y el papel del pedagogo en cada uno de ellos
		Contextualización de la Pedagogía Laboral en el ámbito de la Europa comunitaria y en el español más inmediato
Universidad de Santiago de Compostela	Pedagogía laboral	Conocimiento del sistema conceptual de la Pedagogía Laboral
		Estudio de la evolución, concepto y funciones de la Pedagogía Laboral
Universidad de Barcelona	Formación en las organizaciones	Comprensión de las posibilidades de aplicar el conocimiento pedagógico en el ámbito de la formación en las organizaciones
Universidad de Salamanca	Pedagogía laboral	Reconocimiento y fundamentación de los fines principales de la Pedagogía Laboral, a través de la adquisición de un lenguaje científico y un conocimiento de los supuestos conceptuales y epistemológicos en el campo del trabajo y de la educación

Como he mencionado anteriormente, considero ésta una de las categorías que más peso deberían tener en la carrera de Pedagogía. No obstante, podemos observar como, en todo el territorio español, sólo en cuatro universidades tienen entre sus contenidos o resultados de aprendizaje el estudio de esta modalidad de pedagogía.

Planes de formación

El Plan de Formación “es un documento elaborado por la dirección de la empresa con la finalidad de asegurar la formación de su personal por un período determinado” (Fernández-Salineró Miguel, 1999) .

Dicho con otras palabras, un Plan de Formación es un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar el rendimiento presente o futuro de una organización, aumentando la capacidad a través de la mejora de sus conocimientos. Los planes de formación forman parte de toda empresa, educativa o no, que tenga como objetivo mejorar la calidad de su servicio y mejorar las capacidades y competencias de sus trabajadores y trabajadoras.

Los planes de formación son de vital importancia en la profesión de un pedagogo, y así nos lo muestran las evidencias sacadas de nuestra investigación:

UNIVERSIDAD	ASIGNATURA	COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE
Universidad de Santiago de Compostela	Diseño e implementación de planes y programas de formación	Capacitación a los estudiantes para realizar diseños de planes de formación
		Conocimiento de las condiciones necesarias para poner en práctica planes y programas de formación
		Estudio e identificación los diversos enfoques y modelos de planificación de la formación
		Orientación y gestión de la planificación, desarrollo y evaluación de planes y programas de formación
Universidad de Valencia	Formación en las organizaciones	Diseño de planes, programas, proyectos, acciones y recursos educativos en diferentes contextos
Universidad de Sevilla	Pedagogía sociolaboral	Diseño, desarrollo, gestión y evaluación de planes, proyectos, programas, recursos y materiales para la acción educativa y/o formativa con especial incidencia en la comunidad
Universidad Rovira i Virgili	Formación en las organizaciones	Diseño, desarrollo y evaluación de planes de formación en las organizaciones
	Proceso formativo y aprendizaje adulto	Diseño, desarrollo y evaluación de un proyecto o programa de intervención pedagógica
Universidad de Málaga	Pedagogía laboral y de las empresas	Diseño, desarrollo, gestión y evaluación de planes, proyectos, programas, recursos y materiales para la acción educativa y/o formativa en distintos ámbitos y contextos
		Diseño, ejecución y evaluación de planes de formación del profesorado, de formadores y de otros profesionales en

		diferentes contextos
	Educación para el empleo	Diseño, ejecución y evaluación de planes de formación del profesorado, de formadores y de otros profesionales en diferentes contextos
		Diagnóstico, orientación y asesoramiento a personas, colectivos e instituciones en ámbitos educativos y formativos
Universidad de Girona	Formación en la empresa	Diseño, desarrollo, asesoramiento y evaluación de programas, proyectos, acciones y productos adaptados a la formación en las organizaciones
		Diseño, coordinación, aplicación y evaluación de propuestas innovadoras de formación y desarrollo de recursos formativos
Universidad de La Laguna	Planes de formación	Ser competente para diseñar y desarrollar programas y/o planes de intervención educativa (planes de formación, procesos de mejora institucional, actuación pedagógica, actuación social, actuación con menores en situación de riesgo...)
Universidad de Granada	Empleabilidad, formación e inserción laboral	Diseño, desarrollo, gestión y evaluación de planes, proyectos, programas, recursos y materiales para la acción educativa y/o formativa en distintos ámbitos y contextos
	Transición a la vida laboral activa	Diseño, desarrollo, gestión y evaluación de planes, proyectos, programas, recursos y materiales para la acción educativa y/o formativa en distintos ámbitos y contextos
Universidad de Burgos	Integración laboral y transición a la vida adulta	Diseño de planes, programas, proyectos, acciones y recursos adaptados a los distintos niveles del sistema educativo, en las modalidades presenciales y virtuales
		Diseño de planes de formación del profesorado, de formadores y de otros profesionales, adecuados a las nuevas situaciones, necesidades y contextos
		Evaluación de planes, programas, proyectos, centros, acciones y recursos educativos y formativos
Universidad de Salamanca	Diseño de programas formativos en la empresa	Elaboración de planes de formación para las empresas

Esta categoría es, de largo, la que más tratan las universidades españolas en sus grados de pedagogía, podemos observar cómo hasta en 10 universidades encontramos un total de 13 asignaturas en cuyos contenidos que nos trasladan todo lo que debemos saber acerca de los planes de formación, así como ser

capaces de diseñarlos, desarrollarlos, gestionarlos y evaluarlos de una forma eficaz.

Educación permanente

Según la XIX Conferencia General de la UNESCO celebrada en Nairobi en 1976, este término “*designa un proyecto global encaminado tanto a reestructurar el sistema educativo existente, como a desarrollar todas las posibilidades de formación fuera del sistema educativo*” (ITE, s.f.). En este proyecto, es la propia persona la que decide su formación mediante sus acciones y reflexiones. Este tipo de educación está presente a lo largo de toda la vida (al contrario que la formación formal tradicional) y no se divide por módulos o etapas.

Considero importante esta categoría ya que la formación en un puesto de trabajo es continua y, durante la vida laboral, acompaña a los y las trabajadores y trabajadoras, desempeñen el puesto que desempeñen.

UNIVERSIDAD	ASIGNATURA	COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE
Universidad de Valencia	Educación secundaria y permanente	Reunión e interpretación de datos relevantes relativos a la Educación Secundaria y Permanente
		Transmisión de información, ideas, problemas y soluciones relativos a la Educación Secundaria y Permanente
Universidad de Girona	Pedagogía laboral y orientación	Diseño de planes de formación permanente y de formación de formadores adecuados a las nuevas situaciones y necesidades educativas y formativas

Pese a la importancia que le podemos atribuir a este concepto, podemos observar que, después de la investigación llevada a cabo, son pocas las asignaturas que dedican sus contenidos a fomentar este tipo de educación.

DISCUSIONES Y CONCLUSIONES

Tras el análisis de las asignaturas correspondientes al grado de Pedagogía en todas las universidades de España, se llega a la conclusión de que el tema de formación en el ámbito laboral no se toca con toda la profundidad esperada.

En mi experiencia personal, como estudiante del grado de Pedagogía en la Universidad de La Laguna, puedo asegurar que la mayor parte de la formación que recibimos va relacionada con el ámbito formal de la educación y, en la parte no formal, se centra en el trabajo con personas en riesgo de exclusión social (menores en riesgo, inmigración, mujeres...). Tenemos una formación muy escasa en el ámbito propiamente laboral. Tan solo una asignatura del grado de pedagogía de la Universidad de La Laguna encaja con el perfil que se busca en nuestra investigación.

Aquí se me presenta la primera cuestión. ¿Por qué estudiar el mismo grado en diferentes partes de España conlleva estudiar materias tan distintas? Es complicado dar respuesta a esta cuestión ya que son muchos factores los que influyen: características de los docentes, características del entorno... Pero, lo cierto es que, en teoría, sobre el papel, los títulos de graduado en Pedagogía tiene la misma validez que el de una persona que haya cursado la carrera en la otra punta de España, aun teniendo un alto porcentaje de asignaturas muy distintas a las que se imparten en cada una de las universidades.

Otra curiosidad que me ha dejado esta investigación es la nula presencia de guías docentes que tengan que ver con la formación en el ámbito laboral que tienen las universidades privadas que imparten el grado de Pedagogía en todo el territorio español. Si bien es cierto que no eran muchas las universidades privadas que imparten este grado (sólo 3), llama la atención que ninguna de ellas tengan este tipo de formación entre sus asignaturas.

En cuanto a las categorías analizadas, aunque pudiéramos deducir que todas guardan relación entre sí, hemos visto que la que más incidencia tiene, en general, en todas las universidades españolas, es la de "Planes de formación".

Como hemos visto, el plan de formación podríamos decir que es el instrumento con el cual llevamos a cabo la formación en el ámbito laboral. Pero es un concepto mucho más amplio, ya que el plan de formación propiamente dicho se utiliza para impartir cualquier formación, sea en el ámbito formal como en el ámbito no formal. Por lo tanto, aunque considero que es de vital importancia para la formación en el ámbito laboral, los datos que hemos obtenido no nos aseguran que su aplicación sean en el ámbito que es objeto de estudio.

Uno de los aspectos que me parece importante reseñar en este estudio es el poco asesoramiento que tenemos los estudiantes (hablo desde mi experiencia) a la hora de estudiar el grado de Pedagogía. Prueba de ello es que, durante la realización de este estudio he descubierto puestos de trabajo al que puede optar un pedagogo (como personal de recursos humanos, por ejemplo) que en ningún momento nos han hablado durante nuestros estudios universitarios. Quizás se trate de un fallo de enfoque de la carrera, o quizás simplemente sea fruto de la complejidad que supone la ciencia de la pedagogía.

En líneas generales, este estudio nos sirve para darnos cuenta de la diversidad tan grande que existe dentro de un mismo grado, donde he podido comprobar que, aparte de las asignaturas que me interesaban para poner de manifiesto la presencia de la formación en el ámbito laboral, también me he dado cuenta de otras asignaturas que difieren de nuestro grado. Hay universidades que tienen más número de asignaturas relacionadas con aspectos psicológicos, otras universidades que incluyen segundos idiomas entre sus asignaturas, incluso otras universidades que incluyen más períodos de prácticas en empresas que la propia Universidad de La Laguna.

Para finalizar este trabajo, es justo reconocer, como he comentado anteriormente, que la ciencia de la pedagogía es tan amplia que se antoja imposible tocar todas las competencias que puede desarrollar en una carrera que sólo tiene cuatro años de formación, por lo que, esta afirmación podría, de alguna forma, justificar este escaso protagonismo de la formación en el ámbito laboral en algunas universidades y el nulo protagonista en otras.

BIBLIOGRAFÍA

- Abela J.A. (2001). *Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada*. Recuperado en 07/2018, de Centro de estudios andaluces. Sitio web: <http://www.public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/S200103.pdf>

- Cabrera, F. y otros (2005): *Tendencias de la formación en las organizaciones*. Revista de Investigación Educativa, Vol. 23, 2: 333-361.

- Fernández Núñez, L. (2006). ¿Cómo analizar datos cualitativos?. 07/2018, de Butlletí LaRecerca Sitio web: <http://www.ub.edu/ice/recerca/pdf/ficha7-cast.pdf>

- Fernández-Saliner Miguel, C. (1999): *El diseño de un Plan de Formación como estrategia de desarrollo empresarial: estructura, instrumentos y técnicas*. Revista Complutense de Educación, Vol. 10, 1, 181-242.

- Instituto de Tecnologías Educativas. (s.f.). *Fundamentos pedagógicos de la educación de personas adultas*. Recuperado en 07/2018, de Ministerio de Educación. Sitio web: http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/125/cd/unidad_3/la_educacion_permanente.htm

- José Tejada Fernández. (2001). *El perfil profesional del pedagogo en la formación. En Salidas profesionales de los estudiantes de Pedagogía. Un reto para el Prácticum* (pp.45-81). Granada: Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Granada.

- Martín Alcazar, M. (1999): *¿Formación en la empresa? Problemática. Perspectivas*. Revista Complutense de Educación, 10(1); 159-179.

- Martín Molina, A. (2014). *El proceso de formación personal en el puesto de trabajo*. 07/2018, de Capital Humano Sitio web: http://www.gref.org/nuevo/articulos/art_160614.pdf

- Qué estudiar y dónde en la universidad (QEDU):

<https://www.educacion.gob.es/notasdecorte/compBdDo>

- UGT Navarra. (2018). *¿Qué es la Formación para el Empleo y para qué sirve?*. Recuperado en 07/2018, de Unión General de Trabajadores de Navarra. Sitio web:

<http://navarra.ugt.org/formacion/formacion-para-el-empleo/formacion-para-empleo-para-sirve-1044.html>

- Villaseñor, J.M. (2017). *¿Qué es para ti Recursos Humanos?* Recuperado en 07/2018, de RRHHDigital. Sitio web:

<http://www.rrhhdigital.com/editorial/122619/Que-es-para-ti-Recursos-Humanos>