

## LA EMPRESA: UN RETO PARA LOS PROFESIONALES DE LA PEDAGOGÍA

*The company: a challenge for the professionals of the pedagogy*

María Soledad MORENO GARCÍA  
*Universidad de Sevilla*

**RESUMEN:** Desde sus orígenes, se puede afirmar que la profesión del pedagogo ha estado ligada casi en exclusividad con la enseñanza, especialmente la formación universitaria. Sin embargo, recientemente un estudio de inserción laboral realizado por la Aneca, muestra un amplio porcentaje de pedagogos/as que acceden a la empresa privada, Administración Pública y en un porcentaje menor a las Organizaciones no gubernamentales. Ello pone de manifiesto la necesidad de incorporar en la enseñanza universitaria, formación e información sobre la diversidad de salidas profesionales que tiene la titulación en Pedagogía, entre dichas salidas resulta necesario dedicar especial atención al técnico en formación, profesional muy demandado últimamente entre las empresas, debido a la creciente necesidad de estar en continua formación, por el bien de la empresa y por el bien de los propios trabajadores, ya que aumenta sus posibilidades de empleabilidad en un futuro.

**PALABRAS CLAVES:** Formación universitaria, Pedagogía, Salidas profesionales, Técnico en formación.

**SUMMARY:** From his origins, it is possible to affirm that the profession of the pedagogue has been flirted almost in exclusivity with the education, specially the university education. Nevertheless, recently a study of labor insertion realized by the Aneca, he proves to be a wide percentage of pedagogues / aces who accede to the private company, Administración Pública and in a minor percentage to the not governmental Organizations. It reveals the need to incorporate in the university education, formation and information about the diversity of professional exits that has the qualifications in Pedagogy, between the above mentioned exits it turns out necessary to dedicate special attention to the technician in formation, professionally very demanded lately between the companies, due to the increasing need to be in continuous formation, for the good of the company and for the good of the own workers, since it increases his possibilities of empleabilidad in a future.

**KEY WORDS:** University education, Pedagogy, professional Exits, Technician in formation.

## Presentación

En el desarrollo de la carrera de pedagogía son muy escasas las referencias que disponen los estudiantes acerca de las posibles salidas profesionales. Y la intromisión en el campo profesional pedagógico por parte de otros expertos fundamentalmente, psicólogos y sociólogos es continua, quizás esto sea debido a una creciente falta de precisión de las tareas a desarrollar o el solapamiento que en numerosas ocasiones se produce en la práctica. Por todo ello, resulta necesario realizar una reflexión sobre esta cuestión que debe preocupar a quienes estudien Pedagogía, ya que el futuro parece mostrarse cada vez más incierto y cambiante.

Según apuntan los nuevos planes curriculares, las principales competencias tanto genéricas como específicas que debe manejar un pedagogo son:

### Competencias genéricas

- Mostrar flexibilidad y capacidad de adaptación a nuevas situaciones. Consiste en mostrar una actitud proactiva y positiva así como el dinamismo necesario para abordar cambios e, incluso contar con la iniciativa precisa para aportar, de forma permanente, soluciones innovadoras en la toma de decisiones llegando a anticiparse ante situaciones que requieran una nueva forma de hacer.
- Expresar inquietud y voluntad de progreso, disposición y disponibilidad ante los retos existentes y una orientación y/o motivación hacia el aprendizaje y desarrollo profesional.
- Ordenar, sistematizar y poner en valor todos aquellos activos intangibles (datos, información) en el desarrollo de una actividad.
- Gestionar los recursos de la información de manera eficiente para generar conocimiento, permitiendo una aplicación eficaz del mismo.
- Promover habilidades comunicativas claras y efectivas, expresando ideas y opiniones de forma convincente, adaptando los mensajes a los interlocutores; escuchando y siendo receptivo a las propuestas de los demás; creando un clima de confianza, empatía y respeto dentro y fuera de su entorno de trabajo; y asegurando la recepción y comprensión.
- Influir y ser un referente para los demás en el desarrollo de las actividades, promoviendo un ambiente de confianza, colaboración, responsabilidad y enriquecimiento.
- Conducir equipos profesionales y disponer de una visión amplia sobre tareas y procesos.

- Planificar las acciones necesarias para lograr un fin específico, evaluando y controlando para garantizar la cobertura de objetivos perseguidos. Disponer de la capacidad resolutoria y decisoria necesaria para no desviarse de los planes preestablecidos y lograr los resultados marcados.
- Cumplir las pautas y procedimientos establecidos para llevar a cabo las actividades previstas: velar, desde el rigor, por la calidad del trabajo realizado, verificando éste, llegando a mostrar una orientación hacia la excelencia en el trabajo. Establecer indicadores de calidad en los procesos llevados a cabo.
- Fomentar el espíritu emprendedor y garantizar el respeto a los Derechos Humanos y a los principios de accesibilidad universal, igualdad, no discriminación y los valores democráticos y de la cultura de la paz.

#### Competencias específicas

- Conocer y comprender las bases teóricas y epistemológicas de los procesos y acciones formativas y educativas.
- Conocer y analizar las organizaciones, instituciones y sistemas de educación y formación como productos culturales e históricos y su influencia en la política y legislación educativa nacional e internacional.
- Comprender las bases del desarrollo personal, social y cultural y su incidencia en el proceso educativo.
- Organizar, gestionar y evaluar centros, instituciones, servicios y sistemas educativos y formativos.
- Diseñar, desarrollar, gestionar y evaluar planes, proyectos, programas, recursos y materiales para la acción educativa y/o formativa en distintos ámbitos y contextos.
- Diagnosticar, orientar y asesorar a personas, colectivos e instituciones en ámbitos educativos y formativos.
- Diseñar, ejecutar y evaluar planes de formación del profesorado, de formadores y de otros profesionales en diferentes contextos.
- Identificar, analizar y aplicar los procedimientos de la investigación educativa para emitir juicios argumentados que permitan la mejora de la práctica educativa.
- Asesorar en la toma de decisiones sobre problemas relevantes.

- Conocer, analizar y atender a la diversidad social, educativa y cultural por razón de género, clase, etnia, edad, discapacidad, religión u otras.
- Promover, planificar y gestionar la implantación de procesos de innovación educativa y de modelos de gestión de la calidad.
- Realizar estudios prospectivos y evaluativos sobre características, necesidades y demandas pedagógicas.

Estas competencias resultan de los acuerdos adoptados en la Comisión Andaluza del Título de Grado en Pedagogía. Este amplio abanico nos debe mostrar la necesidad de hacernos pensar en la repercusión a nivel social que podría tener nuestra titulación, a través de salidas profesionales mucho más amplias y competitivas de lo que en principio pueden resultar. Por tanto resulta inevitable, tal y como sostiene Viladot (1992) en su estudio sobre la *Proyección Profesional del Pedagogo en la Empresa*, que el pedagogo sea capaz de abandonar ese contexto aislado en el que habitualmente se mueve. Para ello hay que hacer un trabajo de valoración previo a nivel educativo y social y no enfocarlo, tal y como sostiene el autor, en su totalidad hacia una posterior formación más especializada como pueden ser los postgrados. Sin embargo, este tema puede ser objeto de un posterior estudio.

### **Posibilidades laborales para los pedagogos**

Nuestro objetivo ahora, no es otro que analizar las posibilidades laborales de que disponen los recién licenciados en pedagogía en la actualidad.

Una primera referencia, la podemos encontrar en las funciones del pedagogo que se recogen en el Estatuto Profesional del Pedagogo, aprobado en el III Congreso estatal de Pedagogos de Valdepeñas (Ciudad Real, 1986), donde se incluyen 16 ámbitos de trabajo profesional:

- Intervención en el centro educativo, realizando funciones propias de dirección, orientación educativa, diagnóstico, elaboración de materiales de instrucción y diseño de proyectos curriculares.
- Miembro de los servicios psicopedagógicos.
- Ámbito de la justicia, en concreto en centros de rehabilitación e inserción social.
- Educación permanente de adultos, mediante el diseño y asesoramiento de programas específicos.
- Educación compensatoria y centros de recursos.

- Formación en la empresa, realizando asesoramiento didáctico, diseño y orientación de programas formativos.
- Supervisión del sistema educativo.
- Docencia universitaria.
- Tecnología educativa y medios de comunicación, diseñando materiales educativos y gestionando centros de recursos.
- Investigación, renovación e innovación educativa.
- Animación sociocultural.
- Escuela rural y escuelas unitarias.
- Formación permanente del profesorado.
- Administración educativa.
- Escuelas infantiles.
- Educación especial.

Teniendo en cuenta a Viladot, debemos tener presente que si queremos que los formadores o pedagogos amplíen sus ofertas laborales, será necesario que en los planes de estudios figuren y por consiguiente repercutan en la formación del futuro pedagogo, tal y como propone el autor, nociones sobre la empresa, con la idea de poder mejorar la accesibilidad del pedagogo a la misma (Viladot,1992: 244).

Una segunda aproximación, la hallamos en Millán (1990) que detalla las salidas profesionales del pedagogo, estableciendo una relación entre los puestos de trabajo apropiados y las funciones que se desempeñaría en ellos.

En la siguiente tabla nos muestra dicha relación, en concreto nos muestra diez posibles ocupaciones y sus respectivas funciones desarrolladas en las empresas.

TABLA 1. Puestos de trabajo y funciones desempeñadas en empresas privadas (Millán, 1990).

PUESTO DE TRABAJO	FUNCIONES
Asesor Pedagógico Entidad cultural	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asesoramiento pedagógico.</li> <li>• Elaboración de recursos didácticos.</li> </ul>
Asesor pedagógico en Editorial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinar y participar en la elaboración de libros de texto.</li> <li>• Elaborar comentarios didáctico-pedagógicos de libros educativos.</li> <li>• Asesorar al personal técnico de maquetismo en el diseño de libros de texto.</li> <li>• Evaluar libros de texto.</li> </ul>

Jefe de estudios centro enseñanza por correspondencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informar de los cursos disponibles.</li> <li>• Orientar a los alumnos según las necesidades.</li> <li>• Supervisar los programas de enseñanza por correspondencia.</li> <li>• Coordinar la rela</li> </ul>
Jefe de Estudios de centro de Informática	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificar cursos.</li> <li>• Regular la actuación del profesorado.</li> <li>• Asesorar a los alumnos.</li> <li>• Coordinar la relación profesor-alumno.</li> </ul>
Director de formación empresa de <i>consulting</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promocionar la formación.</li> <li>• Asesorar las empresas en el ámbito de las relaciones humanas.</li> <li>• Formar formadores de empresa.</li> <li>• Formar personal de empresa en dirección, relaciones humanas y comunicación</li> <li>• Diseñar programas específicos de formación de empresa.</li> </ul>
Director de planes de formación ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar planes de formación ocupacional y profesional.</li> <li>• Programar cursos de formación de formadores.</li> <li>• Evaluar resultados de los planes de formación.</li> <li>• Difundir programas.</li> <li>• Seleccionar profesorado.</li> </ul>
Diseñador de recursos tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Detectar la necesidad de recursos tecnológicos.</li> <li>• Elaborar programas educativos informáticos.</li> <li>• Colaborar con los diferentes profesionales en la realización de un programa</li> <li>• Participar en la evaluación del programa.</li> <li>• Participar en la difusión del programa.</li> </ul>
Formador de formadores en centro hospitalario	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar programas de educación</li> <li>• Impartir formación psicopedagógica a los formadores de diabéticos.</li> <li>• Seguimiento del desarrollo del programa.</li> <li>• Evaluar el programa.</li> </ul>
Formador del personal de empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar programas de formación.</li> <li>• Impartir cursos.</li> <li>• Evaluar resultados.</li> </ul>
Responsable de formación del personal de empresa de servicios informáticos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sondear necesidades de mercado</li> <li>• Diseñar cursos de formación.</li> <li>• Seleccionar y coordinar el profesorado.</li> <li>• Organizar y supervisar los cursos</li> </ul>

Entre ellas cabe destacar las opciones de director de formación de empresa de *consulting*, formador de formadores en centros hospitalarios, formador del personal de la empresa y responsable de formación del personal de empresa de servicios informáticos. Tal y como se nos muestra en la tabla, las principales funciones que deben desarrollar estos profesionales están orientadas al diagnóstico de las necesidades que surjan en el seno de las empresas, en el diseño de los consiguientes planes de formación, su impartición, seguimiento de los mismos, así como, su correspondiente evaluación.

En otra orientación, destacamos a Marcelo (1993, 1997), que presenta también una propuesta de posibles ámbitos de actuación del pedagogo, explicando asimismo las tareas desarrolladas en cada uno de los mismos.

Estos profesionales tienen como opción el desempeño de las funciones como especialistas y técnicos en formación, teniendo la posibilidad de actuar en diferentes contextos (centros educativos, en la inspección, en centros de recursos y de formación del profesorado, asesor de centros, etc.). En el siguiente ideograma, se especifican las diversas funciones que pueden acometer, según el campo de acción seleccionado.



Figura 1. Campos de acción del pedagogo –ámbito formal- (a partir de Marcelo 1993: 572)

Tal y como se nos muestra en la figura 1, el pedagogo como especialista en la formación de formadores en el ámbito formal, cuenta con un campo de acción variado, ya que puede desempeñar funciones como miembro del equipo docente de una escuela, realizando tareas de coordinación de los proyectos educativos de centros, facilitar la evaluación formativa de los docentes, establecer relaciones con otros centros, etc.

Respecto a la ocupación dentro de la inspección y control del sistema educativo, su principal tarea, consistiría en la permanente evaluación tanto del centro, como de los docentes y de los proyectos educativos en cuestión.

Otra posibilidad de la que disponen, dentro del ámbito formal, estos profesionales consiste en trabajar en un centro de formación, entre sus principales tareas destacarían las relacionadas con el diagnósticos de necesidades formativas, planificación de actividades, su desarrollo, así como el diseño de medios.

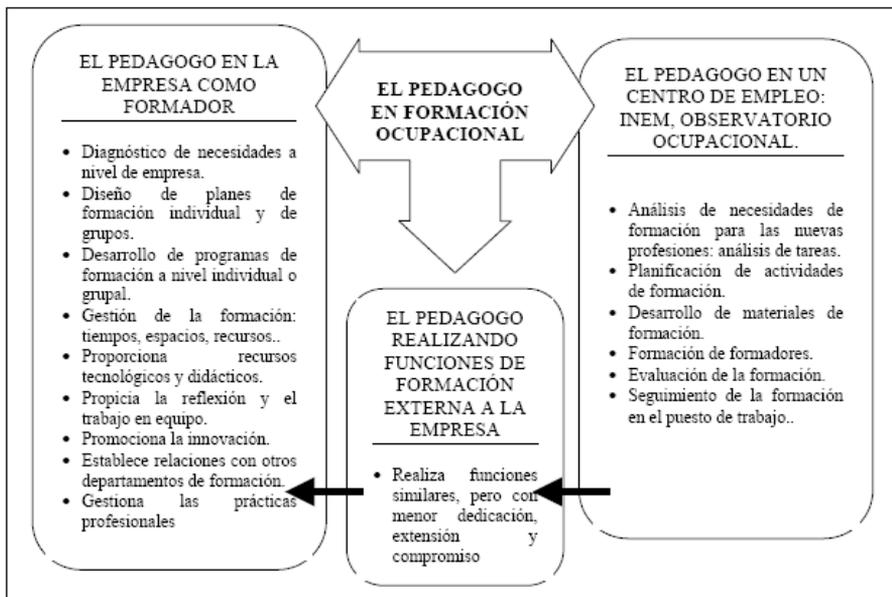


Figura 2.- Campos de acción del pedagogo –formación ocupacional- (a partir de Marcelo 1993:574).

En la figura 2, se nos muestra como los campos de acción de estos profesionales se circunscriben a la formación ocupacional. Sus funciones se acotan a espacios como son las empresas, centros de formación, observatorio ocupacional y asesoramiento externo.

El pedagogo como formador en una empresa, desarrolla tareas relacionados con el diagnóstico de necesidades de la empresa, el diseño de planes de formación ya sea a nivel individual o grupal, lleva a cabo la gestión de formación, debe proporcionar los recursos tanto tecnológicos como didácticos necesarios, promueve la innovación y gestiona las futuras prácticas profesionales que se puedan desempeñar en el seno de la empresa.

En relación a las actividades que pueden desempeñar los profesionales de la pedagogía en los centros de empleo u observatorio ocupacional, son el análisis de las necesidades formativas que surjan, la planificación y desarrollo de tareas formativas y su evaluación.

De entre todas las salidas profesionales comentadas hasta el momento, creemos oportuno detenernos en una de las ocupaciones que en los últimos años presenta una mayor demanda de empleo y garantiza una mayor empleabilidad por parte de los empresarios, nos referimos a los técnicos de formación.

Sin embargo, se trata de un campo no reservado exclusivamente, a pesar de que debería de ser así, a los profesionales de la pedagogía, puesto que en él se integran distintos profesionales, tales como, antiguos formadores, directivos que han adquirido competencias en materia de formación, psicólogos, etc., aunque en sentido estricto, este perfil profesional tiene como principal función la elaboración de planes de formación, su gestión y su evaluación.

Principalmente, suponen dos grandes y diferentes áreas de intervención: por un lado el ámbito pedagógico-didáctico y por otro el organizativo. En el primero, se desarrollarían todas las actividades destinadas a la elaboración de planes de formación, esto conlleva la necesaria detección de necesidades, la formulación de objetivos, el diseño de estrategias metodológicas, una adecuada y eficaz temporalización, así como, el diseño de una correcta evaluación. En el segundo, se realizan acciones más concretas y relacionadas con la negociación, el control, la orientación o la asesoría en la formación.

En cuanto a las competencias de estos profesionales, no existe de forma clara una definición sobre las mismas, lo cual genera alguna que otra confusión por parte de las empresas en cuanto a la delimitación de las funciones y la formación requerida para poder ocupar dicho puesto.

Sin embargo, tal y como se muestra en la siguiente tabla existe cierta unanimidad entre los cuatro países europeos objeto de este estudio (España, Francia, Gran Bretaña e Italia) con respecto a las características (edad media de acceso, antigüedad, función en la institución, función principal, roles, dedicación, origen profesional y nivel de estudios necesarios) de los responsables de la formación.

<b>TÉCNICOS-RESPONSABLE DE FORMACIÓN</b>	<b>ESPAÑA</b>	<b>FRANCIA</b>	<b>GRAN BRETAÑA</b>	<b>ITALIA</b>
<i>Edad media</i>	36	Próxima a la jubilación	Jóvenes gerentes o ingenieros muy antiguos	36
<i>Antigüedad</i>		7 años en la función	Baja-alta	Medio-baja
<i>Función en la institución</i>	Técnico	Dirigente o cuadro superior	Gerentes o ingenieros	Técnicos tiempo parcial o gerentes tiempo completo
<i>Función principal</i>	Elaborar y coordinar programas de formación	Responsable global de la formación (coordinación y delegación)	Elaborar y coordinar programas formación. Contactos externos	Asegurar la función del responsable de formación
<i>Roles asociados</i>	Técnico formación Coordinador form	Expertos en ingeniería form. Asistentes form. Animador form.		Manager Organizador Programador
<i>Dedicación</i>	Tiempo completo	Tiempo completo	Tiempo completo	Tiempo completo (70%)
<i>Futuro profesional</i>	En formación	En formación	En formación	En formación
<i>Origen profesional</i>	otros roles de formación	Otros roles de formación	Otros roles de formación	Otros roles de formación
<i>Nivel de estudios</i>	Nivel Universitario (94%)	Diploma nivel 2 (mínimo)	Nivel universitario	Nivel superior (50%)

Figura 3. Características de los responsables de la formación.

Podemos apreciar como la edad media de los técnicos responsables en formación en España e Italia es de 36 años, sin embargo en Francia, se sitúa cercana a la jubilación. Respecto a la antigüedad, existe una mayor diferenciación entre los países europeos objeto de estudio, destaca Italia con una antigüedad medio-baja y España, que carece de ella. Francia y Gran Bretaña presenta similitudes en este aspecto.

En relación, a la función principal, los cuatro países presentan unanimidad, consideran la elaboración y coordinación de los programas formativos tareas primordiales. No solo se presenta similitudes en cuanto a este aspecto, también a la dedicación, futuro y origen profesional.

Germe (1991), les atribuye tres tareas a desempeñar: en primer lugar, considera que deben contribuir a la definición de las necesidades de formación; en segundo lugar, deben contribuir igualmente al proyecto de la formación ya sea realizada dentro o fuera de la institución laboral o formativa, esta tarea conlleva seleccionar la mejor oferta de formación que responda a las necesidades previamente establecidas, además estos profesionales deben contribuir a la evaluación de la formación. Por último, hay que considerar la gestión de la formación como una de las tareas que desempeñan los técnicos en formación. Tanto las tareas como las competencias de los técnicos de for-

mación, se pueden clasificar en dos tipos: en primer lugar, todos los aspectos relacionados con la puesta en marcha de la formación y en segundo lugar una tarea más ligada con la gestión de los recursos humanos, dicha gestión de la formación está compuesta por trabajos como la elaboración de planes formativos que tengan presente a los destinatarios de la formación, las similitudes existentes entre la formación interna y externa del trabajador, estudiar las necesidades formativas presentadas y considerarlas en términos formativos.

Desde otra perspectiva más rigurosa y oficial como es el Instituto Nacional de Empleo nos indica en relación al gestor de formación que...

*“...organiza y coordina el dispositivo de formación, utilizando técnicas de planificación, asignación de objetivos y control; garantizando la consonancia de las actividades de formación con la estrategia global y la política de formación de la empresa. Estando al día de los progresos y evolución del mercado de trabajo, manteniéndose en contacto con las organizaciones y entidades externas y negociando con proveedores y usuarios de la información para adecuar e integrar el servicio de formación de la entidad a la evolución, cambios y demandas del entorno. Analiza los resultados de la gestión de los recursos y actividades de formación para la optimización de la oferta formativa”.*

Por otra parte, Ferrández, con mayor precisión nos refleja los diferentes roles que pueden desempeñar estos profesionales. Su principal objetivo se centra en mostrar coherencia ante el proceso de enseñanza-aprendizaje universitario en la formación de estos profesionales. En el siguiente esquema queda plasmado su pensamiento.

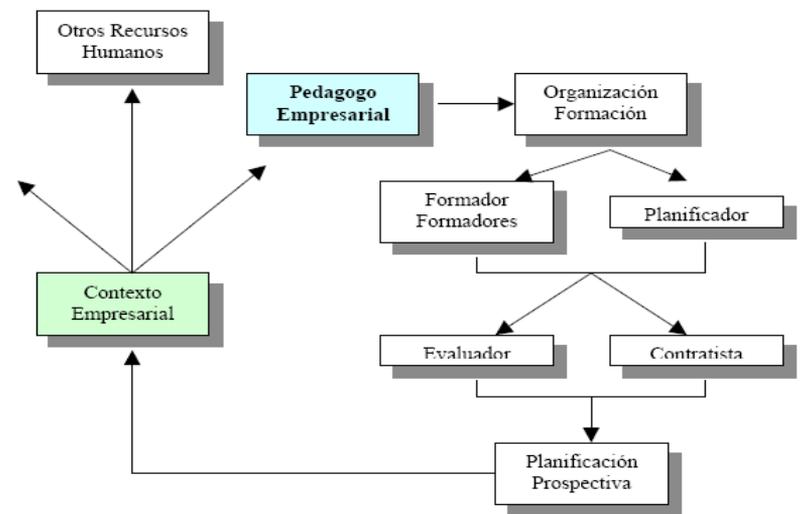


Figura 4. Demandas competenciales al pedagogo dentro de contexto actual y prospectiva (Ferrández, 1993:38)

## Consideraciones finales

El futuro nos lleva pues a pensar en la necesidad de realizar una reflexión sobre los nuevos planes de estudio, ahora más de actualidad que nunca, debido a la necesaria convergencia de los estudios de educación superior impartidos en el Estado Español con el resto de los países europeos. Si el Plan Bolonia tiene entre sus premisas “La universidad al servicio de las empresas”, debe proporcionar a sus estudiantes una buena formación empresarial, sea cual sea su titulación, es decir, los planes de estudio de todas las titulaciones deben estar más orientados hacia la realidad que existe en el mercado laboral. Resulta necesario incluir nuevas funciones, nuevos desempeños de roles, así como la ampliación de las competencias profesionales. En este sentido, conviene plantearse como reto nuevas cualificaciones, por tanto nuevas profesiones como técnicos en recursos multimedia, asesor de contenidos formativos, así como, dominar las diversas tecnologías de la información y la comunicación aplicadas a la formación.

Debemos destacar los cambios señalados por Tatch y Murphy (1995:62), con respecto al perfil pedagógico y su nueva orientación en el futuro, atribuyen once nuevos roles: instructor, tutor, ingeniero pedagógico, experto tecnológico, técnico, administrador, animador, documentalista, evaluador, grafista, editor de documentos. Y competencias fundamentales, tales como, competencias de comunicación (relaciones interpersonales, colaboración, *feed-back*) y competencias técnicas (planificación, organización, conocimientos técnicos de base).

Finalmente, en esta sociedad cada día más incierta y cambiante en cuanto a las demandas de profesionales en el ámbito laboral, es necesario tener muy presente la figura del profesional de la pedagogía y la importancia que debe tener en nuestra sociedad y muy especialmente entre los empresarios y gobernantes, la formación. Actualmente, se plantea la idea de realizar exámenes finales a los alumnos de educación primaria, como medio para erradicar el fracaso escolar, creemos oportuno reivindicar la necesidad de crear un observatorio dirigido por profesionales de la pedagogía donde los técnicos en formación puedan diagnosticar las necesidades formativas ya sean a nivel educativo o empresarial. Solo a través de una buena formación será posible una mejora educativa, laboral y una mayor empleabilidad.

## Bibliografía

Alonso, M.L. (1994) *Aproximación al perfil teórico de los profesionales de la formación en la empresa*, Revista de las ciencias de la Educación, 158, 205-215.

- Benedito, V. el alt. (1986) Los licenciados en pedagogía por la Universidad de Barcelona, PPU, Barcelona. III Congreso Estatal de Pedagogos de Valdepeñas. Ciudad Real, 1986
- Ferrández, A. (1993) El papel del pedagogo y del formador en la empresa: la formación inicial y permanente, *Herramientas*, 30, 32-39.
- Germe, J.F. (1991) Los oficios de formación en empresa. Berlín: CEDEFOP.
- INEM (1996) Familia profesional Docencia e Investigación. Área profesional Formación, Instituto Nacional de Empleo, Madrid.
- Marcelo, C. (1997). "¿Quién forma al Formador?". En *Revista de Educación*, nº 313, pp. 249-278 Memoria para la solicitud de verificación del título oficial de graduado o graduada en pedagogía (2010). Universidad de Sevilla.
- Millan, M.D. et alt. (1990) Nuevas actividades profesionales para los profesionales de pedagogía. Catalá de Nuevas profesiones, Barcelona.
- Tatch, E.C. y Murphy, K.M. (1995) Capacidades para los profesionales de educación a distancia. *Tecnología educativa, investigación y desarrollo*. 1, 57-79.
- Torre, S. De la (1992) Proyecto docente de Cátedra de didáctica y Organización Escolar, Dept. De Didáctica y Organización Educativa, Universidad de Barcelona.
- Viladot, G. (1992) La Proyección profesional del pedagogo en la empresa. Apuntes para una Pedagogía Empresarial.