

La Pedagogía Laboral como especialidad profesional en el siglo XXI

por Carolina FERNÁNDEZ-SALINERO DE MIGUEL
y Beatriz DE LA RIVA PICATOSTE
Universidad Complutense de Madrid

1. Cuáles son los orígenes de la Pedagogía Laboral

Hacer del trabajo objeto de investigación y reflexión pedagógicas parece eficaz y razonable, fundamentalmente, desde el punto de vista de sus aplicaciones prácticas. De hecho, han sido exigencias prácticas las que han provocado el nacimiento de la Pedagogía Laboral y su desarrollo posterior, y seguirán siendo importantes en su evolución futura.

Cuando se iniciaron los primeros esfuerzos pedagógicos en estos estudios, que solo con posterioridad recibirían la denominación de Pedagogía Laboral, tuvo gran importancia la actitud de los pedagogos ocupados en este nuevo ámbito, convencidos de que la Pedagogía podía prestar una valiosa ayuda, tanto al receptor de sus enseñanzas, como al responsable de planificarlas, gestionarlas, ejecutarlas y evaluarlas.

Podemos destacar tres razones concretas que orientan la actividad pedagógica al mundo laboral (Castillejo *et al.*, 1988, 422):

— *Razones de tipo científico-epistemológico*: el comportamiento en el trabajo constituye un ámbito más del proceso formativo de la persona. Su situación específica radica en la educación no formal (fuera del entorno educativo escolarizado) y permanente.

— *Razones de tipo comparativo*: en distintos ámbitos geográficos y políticos se descubre una preocupación por este campo de trabajo. Sobresale la tradición académica germana que, a través de autores como Dörschel (1960) o Bunk (1972, 1995), se aproxima a un concepto de Pedagogía del Trabajo, más vinculado a la investigación teórica y con un marcado perfil competencial. A ella hay que unir la tradición anglosajona, de la que se deriva la disciplina de la Pedagogía Laboral, con un enfoque eminentemente práctico y un perfil más profesional, según autores como Griffiths & Guile (1999, 2001 y 2003).

— *Razones de tipo profesional*: la demanda de especialistas en formación laboral es progresiva. El desarrollo de las redes de aprendizaje no formal y la necesidad de controlar y optimizar los recursos humanos en las organizaciones constituyen sendos motores para el crecimiento del trabajo pedagógico.

Al tomar en consideración las razones mencionadas descubrimos que la Pedagogía Laboral parte de la educación permanente como referente y, más concretamente, de su ámbito no formal, dirigido a la preparación continua y diversificada de la persona ante situaciones de cambio. Que se intenta aproximar a planteamientos ya arraigados en el entorno europeo y que responde, en realidad, a una demanda socio-económica del mercado de trabajo. Con todo ello, podríamos señalar como contenido específico de esta disciplina dos elementos fundamentales (Fernández-Salineró, 1997):

1) El *trabajo* como ámbito de desarrollo, concebido como «actividad productiva, de índole manual o intelectual, libre, dependiente o independiente, que exige habitualmente relación personal y con medios materiales, y que teniendo sentido en sí misma como ámbito de aprendizaje y desarrollo personal, mira a la producción de una obra o resultado» (Castillejo *et al.*, 1988, 423). Definición plenamente vigente en nuestros días y que considera al trabajo como el espacio propio y esencial para la realización humana (Fernández-Salineró, 1993).

2) La *formación* como herramienta de mejora, destinada a jóvenes y adul-

tos independientes, centrados en el presente, vivenciales, prácticos, participativos, competentes y críticos; cuya estructura referencial es la educación continua o periódica, organizada, sistemática, abierta, flexible, adaptativa, dinámica y polivalente (Colom *et al.*, 1994), la cual ha de ejecutarse con habilidad y competencia, debe ser planificada con rigor, ha de permitir la relación con el otro y la responsabilidad en la tarea, desarrollando en los participantes una mente estructurada que les permita afrontar los problemas con autonomía y capacidad de respuesta.

La Pedagogía Laboral precisa de la intervención de ambos elementos en busca de tres objetivos básicos: habilitar de manera progresiva para realizar tareas de mayor preparación y responsabilidad (objetivo socio-laboral); actualizar las competencias técnicas de trabajadores y trabajadoras, exigidas por el continuo avance organizativo y tecnológico (objetivo profesional), y lograr una mejora de las competencias transversales, haciendo del trabajo una fuente de aprendizaje y de satisfacción personal (objetivo individual) (Fernández-Salineró, 1997). Y necesita apoyarse en tres ideas fundamentales, que identificamos en el artículo de 1988 de los profesores Castillejo, Sarramona y Vázquez, el cual podemos considerar como el primer trabajo en el que se realiza un análisis riguroso de esta disciplina.

La primera de las ideas, según Sánchez Valle (1999), es la contextualización de la Pedagogía Laboral dentro de las Ciencias de la Educación. Para el desa-

rrollo de esta primera idea es necesario presentar el enfoque *laboral* de las reflexiones educativas, delimitar el contenido de la Pedagogía Laboral, plantear las exigencias formativas del mundo del trabajo que reclaman nuevas necesidades ligadas a la capacitación, reconversión, formación para el emprendimiento, formación previa a la jubilación, etc. (Fernández-Salinero, 2004). Pero, además, es imprescindible plantear la formación como una cuestión pedagógica de carácter proactivo (anticipador), concibiéndola como una herramienta estratégica de desarrollo empresarial, o de carácter reactivo (de respuesta), más puntual y dirigida a personas y situaciones concretas dentro de la organización (Fernández-Salinero, 1999).

La segunda idea es la presentación de objetivos, contenidos, modalidades y estrategias de acción de la formación laboral. Los principales objetivos se refieren a la preparación para la promoción y la actualización, convirtiendo a la formación laboral en una fuente de satisfacción profesional y de mejora individual (Castillejo *et al.*, 1988). Entre los contenidos se encuentran aquellos destinados a conocer mejor la propia organización y la profesión, atendiendo también a la capacitación personal (Sarramona, 2002). Las modalidades de formación hacen referencia al lugar (dentro o fuera de la organización), al tiempo (dentro o fuera del horario laboral) y al espacio (presencial, a distancia o mixto) en el que se desarrolla la formación. Y las estrategias de acción se plantean en función de los objetivos, yendo desde la descripción amplia hasta el estudio pormenorizado de casos prácti-

cos, donde el aprendizaje vicario es clave, e incluyendo estrategias de simulación y dramatización, de creación de disonancia cognitiva o de presentación de modelos (Fernández-Salinero, 2013).

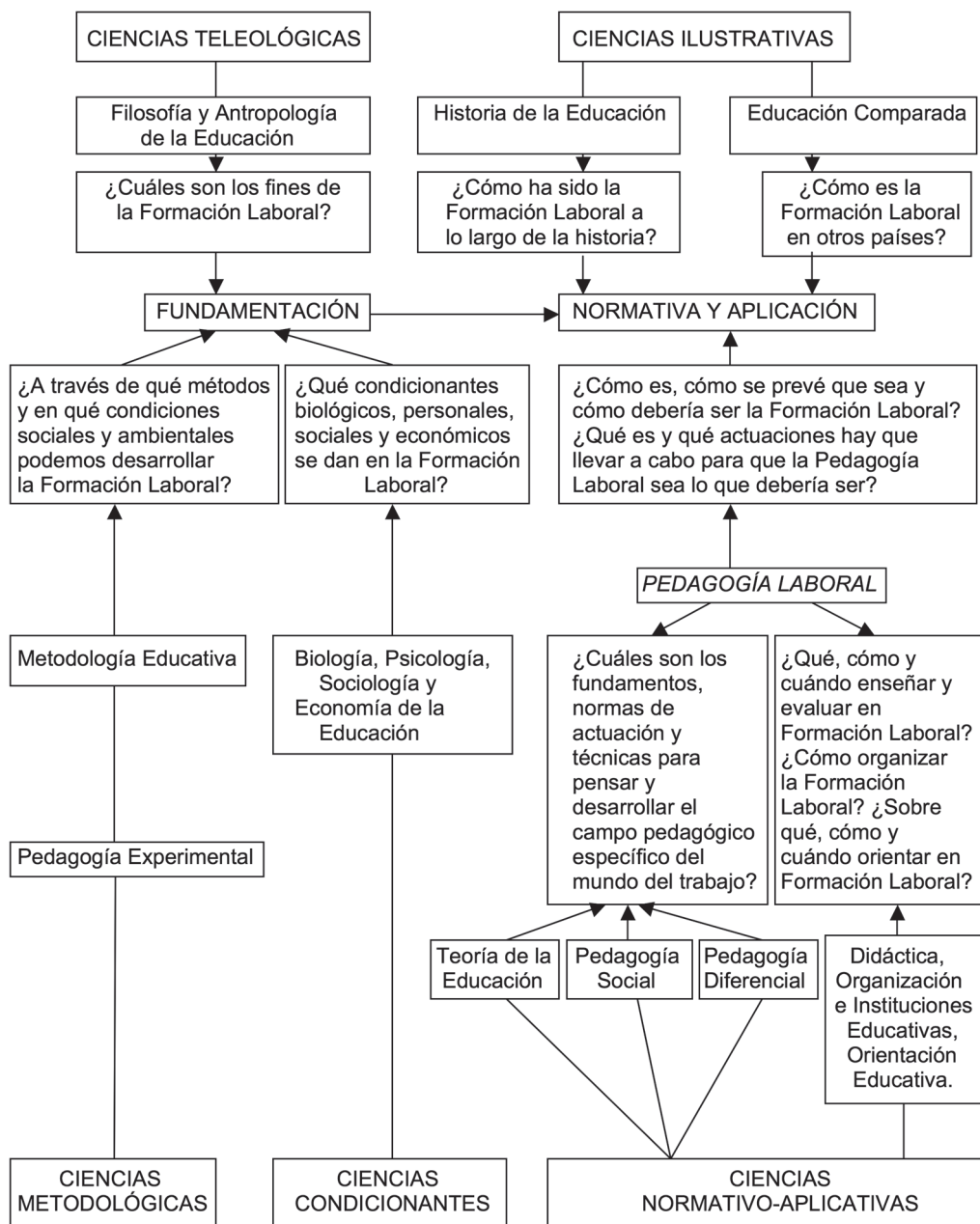
Y la tercera idea señala las coordenadas en las que hay que situar a la evaluación de la formación laboral y los criterios desde los que hay que llevarla a cabo, tomándola como un aspecto clave y decisivo que se desarrolla desde el comienzo del proceso de planificación (con el análisis de necesidades), hasta el final (a través de la valoración de la satisfacción mostrada, del aprendizaje alcanzado, de la transferencia realizada y del impacto descubierto).

2. Qué entendemos por Pedagogía Laboral

La Pedagogía Laboral es, ante todo, una ciencia que combina la teorización substantiva (explicativa e interpretativa) y normativa (Bunk, 1995). Sirve para el desarrollo del mundo productivo, aporta lo necesario para que el individuo trabaje según sus aptitudes, para que el esfuerzo laboral no contradiga las exigencias del ser humano y conceda un alto grado de satisfacción (Messina *et al.*, 2008). Su objetivo fundamental es analizar y optimizar los procesos de enseñanza-aprendizaje relacionados con la adquisición y desarrollo de competencias necesarias para el adecuado desempeño de la actividad laboral (Ilvento, 2006).

Podemos categorizarla en el marco de las Ciencias de la Educación, según se describe en el Cuadro 1.

CUADRO 1: Caracterización de la Pedagogía Laboral en el marco de las Ciencias de la Educación (adaptación de Salvá, 1994, p. 290 y Fernández-Salineró, 2002, p. 203).



revista española de pedagogía
año LXXIV, n.º 265, septiembre-diciembre 2016, 559-577



Estos planteamientos obligan a considerar a la Pedagogía Laboral como una de las áreas de investigación que vinculan

a la educación con el mundo del trabajo. La visión de esta relación debe concebirse como una construcción del saber pedagógico-

gico en torno al ámbito laboral (Lorente, 2012), que se sustenta fundamentalmente en planteamientos derivados de la Teoría de la Educación, pero concebida esta como contemplación descriptivo-exploratoria y al mismo tiempo como intervención normativo-aplicativa dirigida a alcanzar con eficacia los objetivos propuestos. En este sentido, hay que considerarla como una tarea inacabada que, a través del análisis y el estudio desde las ciencias humanas y sociales, busca establecer el desarrollo científico de esta área de investigación. Y esto resulta necesario porque el trabajo y su relación con el ámbito socio-económico y educativo son algo totalmente fluido y variable, lo que modifica continuamente la situación del individuo involucrado en el mismo (Altamirano, 2010).

Su misión es esencialmente asesora. Se dirige a quienes se ocupan de los problemas del capital humano y de su formación, para y en las organizaciones, a planificadores y gestores laborales y a quienes crean medios para la optimización del trabajo (Pineda, 2002). Y debe concebirse como una actividad profesional destinada a la transformación y mejora de organizaciones y personas dentro de su entorno de trabajo, basada en los principios generales del aprendizaje adulto, al mismo tiempo que en la diversidad derivada de la experiencia y peculiaridades de los sujetos implicados (Durán, 2010), y desarrollada en relación con los principios de rigor, realismo y participación en los planteamientos de actuación pedagógica (Troncoso, 2007). Buscando su eficacia —consecución de objetivos— y eficiencia —adecuada utilización de los recursos—, en razón de la estructura socio-económica, científica y

tecnológica del mercado y en función del adecuado diseño de las acciones de capacitación, de la calidad del profesorado y de los medios, así como de la metodología empleada y de la evaluación efectuada de las necesidades, del proceso y del producto —inmediato y derivado— (Fernández-Salineró, 2002).

Una vez clarificada la importancia de la Pedagogía Laboral desde la literatura científica, vamos a pasar seguidamente a analizar cuál debe ser la preparación profesional de los pedagogos y las pedagogas laborales que aparece reflejada en los Planes de Estudios de Pedagogía, tanto en el contexto nacional como en el entorno europeo más próximo. Para ello, utilizaremos una metodología descriptivo-exploratoria, con la que pretendemos examinar la situación particular que en este momento presenta la Pedagogía Laboral en dichos Planes de Estudios. El objetivo es identificar sus peculiaridades más relevantes y establecer un diagnóstico de la situación de partida, realizando un posterior pronóstico que aporte una visión de futuro.

3. La Pedagogía Laboral en los Planes de Estudios de las universidades españolas

La Pedagogía Laboral, concretamente en la Universidad Complutense de Madrid (UCM) [1], surge como una asignatura (optativa) que se ubica en la especialidad intracurricular [2] de «Pedagogía Social y Laboral», la cual aparece en los Planes de Estudios de la Licenciatura en Pedagogía de 1993 y, más tarde, en la reforma de dichos Planes en el año 2000, en la que la especialidad de «Pedagogía

Laboral» se separa y se constituye de manera independiente a la de Pedagogía Social. A ello hay que añadir la asignatura troncal del *practicum* (obligatoria en 3º y en 5º año de carrera), que también cuenta con una vigencia similar y con una de sus especializaciones en esta línea.

Tiene sus orígenes, no obstante, en los años ochenta, cuando el Dr. Vázquez Gómez inicia una línea de investigación con esta denominación en el Programa de Doctorado de Pedagogía Social, del Departamento de Teoría e Historia de la Educación (Facultad de Educación-UCM), durante el curso académico 1989-1990 (sin vigencia en el momento presente), favoreciendo la realización de publicaciones y Tesis Doctorales.

Actualmente, en la UCM no existe una asignatura con tal denominación en los Planes de Estudios del Grado en Pedagogía, pero si una especialización del *practicum* con ese nombre.

En otras universidades españolas en las que se ha impartido la Licenciatura en Pedagogía, se ha considerado una asignatura que también se ha incluido en las reformas de los Planes de Estudios de los años noventa del siglo XX. Varios datos parecen significativos a este respecto. En primer lugar, esta asignatura fue concebida como optativa vinculada a dos especialidades (más bien itinerarios formativos) denominadas «Pedagogía Social» y «Formación, Ocupación y Empresa», en la Universidad Autónoma de Barcelona. Tenía que cursarse por parte de aquellos estudiantes que se matriculaban en la especialidad de «Pedagogía Social y Laboral»

o de «Pedagogía Laboral», según fuera el caso, en la Universidad de Burgos y en la Complutense de Madrid. Y adquirió la categoría de obligatoria en la Universidad de las Islas Baleares y en la de Santiago de Compostela. Además, en dos universidades estaba ubicada en el último curso, así sucedía en Burgos (en 5º curso) y en Santiago de Compostela (en 4º curso, pero dentro de una carrera de cuatro años). En cuanto al número de créditos asignados hubo bastante uniformidad en las universidades mencionadas, si bien hay dos –Burgos e Islas Baleares– en las que el número de créditos era 6, en lugar de los 4 ó 4,5 de las restantes. En todas ellas ha existido, claro está, una división en créditos teóricos y prácticos, donde los primeros oscilaban entre los 4 de Burgos e Islas Baleares, los 3 de Madrid o los 2 de Santiago de Compostela, por poner algunos ejemplos, y donde los segundos lo hacían entre los 2 de Burgos, Islas Baleares y Santiago de Compostela y el 1,5 de Madrid. Siendo en todas ellas una materia cuatrimestral.

Esta distribución espacial parecería escasa si no fuera porque en otras universidades españolas ha existido un interés similar por la Pedagogía Laboral, pero en ellas una materia con esta denominación no se ha podido cursar. Este ha sido el caso de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), la Central de Barcelona, la de Deusto, Girona, Granada, Pontificia de Comillas, Pontificia de Salamanca, Rovira y Virgili, Sevilla o Valencia. Todas ellas con asignaturas que trataban temas relacionados con la Pedagogía Laboral como la formación en la empresa, la formación de formadores, la orientación profesional, la formación ocu-

pacional y la enseñanza de adultos, o la política de formación y empleo.

En los ejemplos señalados descubrimos bastante variedad a la hora de abordar la sistematización de los Planes de Estudios. Ello se evidencia en la existencia de materias optativas y obligatorias dentro de la misma especialidad, inscritas algunas de ellas en itinerarios de especialización y otras en itinerarios más generales, desarrolladas unas en un cuatrimestre, otras en un semestre y puestas en marcha todas ellas en el segundo ciclo, lo que se correspondía en algunos casos con el tercer curso (Universidad de Deusto y de Sevilla) y, en otros, con cuarto o quinto, según el número de años que durase la carrera universitaria.

Este análisis hace referencia a la Licenciatura en Pedagogía vigente hasta hace algunos años. Pero actualmente el panorama es otro y tenemos que preguntarnos qué sucede con los nuevos Planes de Estudios de Grado. El Espacio Europeo de Educación Superior ha generado algunos cambios en los mencionados Planes de Estudios que, a nivel general, ha provocado una cierta convergencia en cuanto al número de créditos de las asignaturas (que ahora son 6 en la mayoría) y a su duración (un semestre), sin embargo también ha provocado una gran variabilidad según la universidad a la que nos refiramos.

Existen 21 universidades españolas en las que se imparte el Grado en Pedagogía [3], según podemos comprobar en la Tabla 1:

TABLA 1: *Universidades españolas que ofrecen estudios de Pedagogía (elaboración propia) [4].*

COMUNIDAD AUTÓNOMA	UNIVERSIDADES
ANDALUCÍA	Universidad de Granada.
	Universidad de Málaga.
	Universidad de Sevilla.
CANARIAS	Universidad de La Laguna.
CASTILLA Y LEÓN	Universidad de Burgos.
	Universidad Pontificia de Salamanca.
	Universidad de Salamanca.
CATALUÑA	Universidad Autónoma de Barcelona (UAB).
	Universidad de Barcelona.
	Universidad de Girona.
	Universidad Rovira y Virgili.
FORAL DE NAVARRA	Universidad de Navarra.
GALICIA	Universidad de Santiago de Compostela.
ISLAS BALEARES	Universidad de las Islas Baleares.

COMUNIDAD AUTÓNOMA	UNIVERSIDADES
MADRID	Universidad Complutense de Madrid (UCM).
	Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).
PAÍS VASCO	Universidad del País Vasco.
PRINCIPADO DE ASTURIAS	Universidad de Oviedo.
REGIÓN DE MURCIA	Universidad de Murcia.
VALENCIA	Universidad de Valencia.
	Universidad Católica de Valencia «San Vicente Mártir».

Para examinar la información procedente de las universidades seleccionadas y descubrir la situación actual de la Pedagogía Laboral en sus Planes de Estudios, hemos planteado las siguientes siete categorías de análisis que nos van a permitir obtener información pormenorizada sobre el diseño de los títulos.

1) *Situación de la Pedagogía Laboral en los planes de estudios*: actualmente la especialización en Pedagogía Laboral ha desaparecido. Se ha introducido, en algunas de las universidades estudiadas, el calificativo de mención o itinerario que significa más o menos lo mismo que especialidad y que sí aparece reconocida en la titulación de Grado [5]. En este sentido, la Universidad Autónoma de Barcelona, la de Burgos, La Laguna, Málaga y Salamanca, han optado por esta modalidad, aunque la mención no recoja la denominación de Pedagogía Laboral.

2) *Asignaturas afines en los planes de estudios*: hay universidades como la de Granada, La Laguna, Burgos, Pontificia de Salamanca, Autónoma de Barcelona, Central de Barcelona, Ro-

vira y Virgili, Islas Baleares, Murcia, UNED, UCM, País Vasco y Católica de Valencia «San Vicente Mártir», en cuyos Planes de Estudios aparecen asignaturas optativas y obligatorias con temáticas afines a la Pedagogía Laboral, pero con denominaciones diversas. Solo las universidades de Málaga, Salamanca, Girona y Santiago de Compostela ofertan asignaturas optativas y obligatorias con la denominación de Pedagogía Laboral. La Universidad de Sevilla, además, oferta una asignatura denominada Pedagogía Socio-laboral, que tiene carácter obligatorio, y la Universidad de Oviedo otra, también de carácter obligatorio, denominada Pedagogía Ocupacional y Laboral.

3) *Carácter de las asignaturas*: de las 117 asignaturas que se imparten en las diferentes universidades analizadas y cuyas temáticas hemos considerado que estarían dentro de la disciplina de Pedagogía Laboral, solo dos son de formación básica, 47 son obligatorias y 68 son optativas. La Universidad de Granada y la de La Laguna son las únicas en las que se imparten asignaturas de formación básica. La

Universidad Central de Barcelona, La Laguna, Oviedo y Pontificia de Salamanca, poseen asignaturas de carácter obligatorio en sus planes de estudios. La Universidad de Salamanca, UCM, UNED y Universidad Católica de Valencia «San Vicente Mártir», en cambio, solo tienen asignaturas optativas. Y universidades como la de Granada, Málaga, Sevilla, Burgos, UAB, Girona, Rovira y Virgili, Santiago de Compostela, Islas Baleares, País Vasco, Murcia y Valencia tienen asignaturas obligatorias y optativas.

4) *Cursos donde se imparten*: los Grados analizados tienen una duración de cuatro años, las asignaturas se cursan a partir de 2º (aunque las Universidades de Barcelona, Girona y Oviedo tienen una asignatura ya en primer curso), fundamentalmente a partir de 3º y 4º, y contienen una parte teórica y una parte práctica, igual que en los Planes de Estudios de Licenciatura.

5) *Créditos*: todos los Grados tienen 240 créditos y la mayor parte de las asignaturas que se cursan son de 6 créditos, pero existen algunas variaciones. La Universidad de Santiago de Compostela y Valencia tienen asignaturas con 4,5 créditos; las de Navarra, Girona y Murcia, tienen alguna con 3 créditos; y la Rovira y Virgili tiene una de 12 y otra de 18 créditos.

6) *Temática de las asignaturas*: las diferentes asignaturas relacionadas con esta especialidad recogen los contenidos de la disciplina de Pedagogía Laboral, pero parcializados, lo que

aporta un conocimiento globalizado de la misma, pero únicamente si unimos todas las asignaturas. Esto significa que en cada Universidad y en cada Facultad solo se adquiere un conocimiento fraccionado y no uno completo. Las asignaturas dependen de distintos Departamentos y se organizan en los siguientes ámbitos: Competencias y cualificaciones profesionales, gestión del conocimiento, formación ocupacional y continua, formación e inserción laboral, dirección y gestión de Recursos Humanos, formación de formadores, orientación profesional y planificación de la formación (diagnóstico de necesidades, diseño de programas y estrategias metodológicas, elaboración de materiales físicos y virtuales, evaluación).

7) *Programación didáctica*: en la programación de todas ellas se observa, no obstante, cierta uniformidad a la hora de enfocar el proceso de enseñanza-aprendizaje, pues orientan sus contenidos a la consecución de aquellas competencias que se consideran básicas para el perfil de un pedagogo laboral y que podemos clasificarlas en *competencias profesionales*, las cuales incluyen conocimientos técnicos (pedagógicos, organizativos, ofimáticos), capacidad de organización y planificación, capacidad resolutoria y de reacción, razonamiento estratégico, comunicación (idiomas), capacidad de transmitir información, iniciativa y liderazgo, compromiso con la organización, orientación al logro, orientación al cliente interno y externo, trabajo en equipo. Y en *competencias personales*, como creatividad, innovación,

madurez y seguridad en sí mismo, proactividad, capacidad de adaptación al cambio, capacidad de escucha, movilidad, flexibilidad, resistencia al estrés, gestión del tiempo. Además se complementan con la planificación de seminarios y jornadas de orientación, visitas a centros de prácticas o actividades de integración.

En definitiva, actualmente la Pedagogía Laboral está siendo incorporada paulatinamente a los Planes de Estudios de las universidades españolas que imparten el Grado en Pedagogía, sin una uniformidad manifiesta, pero sí con un interés de profesionalización de la figura del pedagogo, que se descubre más explícitamente a través de la asignatura obligatoria del practicum, en la que cada vez tiene más peso la orientación laboral de los centros.

4. La Pedagogía Laboral en los Planes de Estudios de las principales universidades de nuestro entorno europeo

En la Unión Europea encontramos estudios de Grado en Pedagogía, propiamente dichos, formando parte de los denominados *Bachelor's of Arts* o *Undergraduate Program of Arts*. En ellos descubrimos que la *Pedagogía Laboral* se encuentra más próxima al término anglosajón *Training*, vinculado al mundo adulto, que al de *Education*, el cual hace referencia más específicamente al ámbito infantil y juvenil.

A partir de las investigaciones iniciadas por la comisión Red Educación, cen-

trada en el análisis comparado de estudios superiores de educación en Europa (ANECA, 2004), la Pedagogía Laboral se sitúa dentro del grupo de especialización de Pedagogía o Ciencias de la Educación y representa el 39% del total de las especialidades relacionadas con la Pedagogía. Su orientación profesional es fundamentalmente la elaboración de materiales didácticos, de manera especial los de carácter tecnológico, la educación permanente, la formación en las organizaciones, la orientación e inserción profesional y laboral, así como la formación de formadores.

Actualmente pueden cursarse estudios de Pedagogía en los siguientes países de la Unión Europea [6]: Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Malta, Países Bajos, Portugal, Reino Unido y República Checa. En algunas de sus universidades, que encabezan el ranking de las mejores de Europa, puede observarse que los programas educativos relacionados con la Pedagogía difieren del sistema español y, a su vez, unos de otros. Sin embargo, sí parece existir en el contexto europeo la idea subyacente de que la Pedagogía es necesaria y que esta se aplica a niños, jóvenes y adultos. Se observa, por tanto, que estudiar Ciencias de la Educación resulta útil tanto para los maestros de primaria, secundaria y formación profesional, como para la formación de adultos. Al mismo tiempo, la mayor parte de las universidades diseña programas genéricos de Ciencias de la Educación que se especializan en itinerarios a través de los Másteres. Con lo que la Pedagogía Laboral subyace en los Grados y toma forma definitiva a través de los Másteres.

La Pedagogía Laboral como especialidad profesional en el siglo XXI

En la Tabla 2 se recoge la selección de universidades europeas que ofrecen estudios de Grado y Máster en Pedagogía o Ciencias de la Educación [7]. Dicha selección se ha realizado efectuando dos cribas. La primera de ellas incluía a todos los países miembros de la Unión Europea en los que es posible cursar estudios de Pedagogía. En la segunda búsqueda se han tenido en cuenta las

universidades más destacadas de dichos países. Para considerar finalmente qué universidades elegir, se ha procedido a seleccionar a aquellas que formasen parte del ranking de las 100 mejores universidades europeas. Y en aquellos países en los que no existía ninguna en dicho ranking, se ha escogido a las universidades que están a la cabeza dentro de sus fronteras.

TABLA 2: *Universidades europeas que ofrecen estudios de Pedagogía (elaboración propia).*

ESTADO MIEMBRO DE LA UE	UNIVERSIDADES	ESTUDIOS
ALEMANIA	Heidelberg.	Grado en Ciencias de la Educación.
		Máster en Estudios de Educación con un enfoque en el Desarrollo Organizacional.
	Humboldt de Berlín.	Grado en Ciencias de la Educación.
	Karlsruhe Institute of Technology.	Máster en Pedagogía.
	Ludwigsburg Universidad de Educación.	Grado en Ciencias de la Educación.
		Máster en Educación de Adultos.
University of Education Weingarten.	Grado en Medios de Comunicación y Gestión de la Educación.	
	Máster en Medios de Comunicación y Gestión de la Educación.	
AUSTRIA	Universidad de Viena.	Grado en Ciencias de la Educación.
BÉLGICA	Ku Leuven.	Máster en Ciencias de la Educación.
DINAMARCA	University College South Denmark.	Grado en Educación.
FINLANDIA	University of Jyväskylä.	Grado en Educación y Educación de Adultos.
FRANCIA	Universidad Claude Bernard de Lyon.	Máster en Enseñanza Comercial, Educación y Formación.
	Université Paris 8.	Grado en Ciencias de la Educación.
		Máster en Ciencias de la Educación.

ESTADO MIEMBRO DE LA UE	UNIVERSIDADES	ESTUDIOS
GRECIA	Escuela de Educación Tecnológica y Pedagógica (ASPETE).	Máster en Ciencias de la Educación.
		Máster en Gestión y Administración de la Educación.
IRLANDA	Maynooth University.	Grado en Artes con especialidad en Inserción Laboral de Jóvenes.
ITALIA	Universidad de Bolonia.	Grado en Pedagogía-Ciencias de la Educación (carrera de segundo ciclo).
	Macerata.	Grado en Ciencias de la Educación y la Formación.
MALTA	Universidad de Malta.	Máster en Educación de Adultos.
PAÍSES BAJOS	Erasmus University Rotterdam.	Máster en Pedagogía y Educación.
PORTUGAL	Universidad de Lisboa.	Grado en Ciencias de la Educación.
		Máster en Educación y Formación, con especialidad en Organización y Gestión de la Educación y la Formación.
REINO UNIDO	Institute of Education, University of London.	Grado en Ciencias de la Educación.
	University of Westminster.	Máster en Educación Superior.
	Lankaster University.	Programa de Doctorado en Investigación Educativa y Enseñanza Superior [8].
REPÚBLICA CHECA	Tomas Bata University in Zlin.	Grado en Pedagogía.
		Máster en Pedagogía.

Para llevar a cabo el análisis de los Planes de Estudios de las diferentes universidades europeas, se han utilizado las mismas categorías empleadas con los Planes de Estudios de las universidades españolas, descubriendo lo siguiente:

1) *Situación de la Pedagogía Laboral en los planes de estudios:* en ninguna de las universidades analizadas aparece la denominación de Pedagogía Laboral, fundamentalmente porque en Europa esta disciplina se estudia des-

de una de mayor alcance como es la de Educación de Adultos, en la cual quedan recogidos los procesos de enseñanza-aprendizaje que se desarrollan en el ámbito laboral. En este sentido, la universidad finlandesa de Jyväskylä es la única, de las 22 estudiadas, que tiene un Grado en Educación y Educación de Adultos. Existen 11 universidades que poseen Grados en Ciencias de la Educación o en Pedagogía, como es el caso de las universidades alemanas de Heidelberg, Humboldt y Ludwigsburg;

la austriaca de Viena; la *University College South Denmark* (Dinamarca); la Universidad de París 8 (Francia); la de Bolonia y Macerata (Italia); la Universidad de Lisboa (Portugal); el *Institute of Education* de la Universidad de Londres (Reino Unido) o la *Tomas Bata University in Zlin* (República Checa). La Universidad de Educación de Weingarten (Alemania) posee un Grado en Medios de Comunicación y Gestión de la Educación, donde ya se perfila una determinada especialización, y en la Maynooth University (Irlanda) existe un Grado en Artes con especialidad en Inserción Laboral de Jóvenes. Una característica diferenciadora de este entorno europeo es que en trece universidades existen programas de Máster en Pedagogía, ocho de ellos de carácter general, uno con un Enfoque de Desarrollo Organizacional (Heidelberg, Alemania), dos sobre Educación de Adultos (Ludwigsburg en Alemania y la Universidad de Malta), uno relacionado con Medios de Comunicación y Gestión de la Educación (Weingarten, Alemania), uno más especializado en Organización y Gestión de la Educación y la Formación (Lisboa, Portugal) y otro en Gestión y Administración de la Educación (ASPETE, Grecia); destacándose que seis de ellos completan los estudios de Grado. Existe, finalmente un Programa de Doctorado en Investigación Educativa y Enseñanza Superior (*Lancaster University*, Reino Unido).

2) *Asignaturas afines en los planes de estudios*: en el conjunto de los planes de estudios analizados, se descubre que las asignaturas impartidas

recogen los diferentes aspectos que engloba la disciplina de Pedagogía Laboral, pero sin utilizar esta denominación (aunque hay una asignatura denominada Pedagogía del Trabajo en la Universidad de Macerata). Siendo materias orientadas, por un lado, a afianzar en el futuro graduado aquellas competencias técnicas básicas para el desempeño de la actividad educativa en diferentes niveles y contextos, y, por otro, a desarrollar en dicho graduado las competencias profesionales y personales que son necesarias para que se convierta en un eslabón productivo de la cadena socioeconómica de su país.

3) *Carácter de las asignaturas*: las asignaturas se dividen en obligatorias y optativas, como en España. A este respecto, existen universidades que solo tienen asignaturas obligatorias, tanto en los estudios de Grado como en los de Máster, ese es el caso de las alemanas de Heidelberg (Grado y Máster), Ludwigsburg (Grado) y Weingarten (Grado y Máster); la finlandesa de Jyväskylä (Grado); las francesas de Lyon (Máster) y París 8 (Grado y Máster); la irlandesa de Maynooth (Grado); la *Erasmus University*, de Rotterdam (Máster); la portuguesa de Lisboa (Máster); las inglesas de Londres (Grado) y Lankaster (Programa de Doctorado); la checa Tomas Bata (Grado y Máster); y la Escuela de Educación Tecnológica y Pedagógica griega (Másteres). El resto combinan la oferta de asignaturas obligatorias y optativas. A excepción de la universidad danesa y la inglesa de Westminster, que ofrecen asignaturas optativas únicamente.

4) *Cursos donde se imparten*: todos los Grados duran tres años y los Másteres oscilan entre un curso (la universidad belga, la francesa de Lyon y la de los Países Bajos), dos (Heidelberg, Karlsruhe, Ludwigsburg, Weingarten, Lisboa, Westminster, Tomas Bata y la Escuela de Educación Tecnológica y Pedagógica griega) y los tres de Malta y París 8. El Programa de Doctorado de la Universidad de Lankaster tiene una duración de cuatro años. La distribución de las asignaturas se realiza a lo largo de los diferentes años, aunque en todos los casos existe una aproximación a los planteamientos educativos generales durante el comienzo de los estudios y se tiende a la especialización, en aquellos casos que existe (Weingarten, Viena, Jyväskylä, París 8, Malta y Lankaster), con posterioridad.

5) *Créditos*: los créditos se estructuran modularmente en las universidades estudiadas, variando de unas a otras la asignación de créditos por módulo y asignatura, aunque en todas ellas hay que obtener 180 créditos en Grado y entre 60 y 120 en Másteres. Existe mayor número de créditos destinados a conocimientos generales (especialmente en los Grados) y, en menor medida, a habilidades específicas (lo que se desarrolla más en los Másteres, fundamentalmente en los de las universidades de Karlsruhe, Malta y Lisboa).

6) *Temática de las asignaturas*: los contenidos analizados se pueden englobar en planteamientos intro-

ductorios (definición de educación de adultos, aprendizaje permanente, formación inicial y continua, inserción laboral y empleo, formación de formadores), entornos (social, político, legislativo, laboral y organizativo), desarrollo de competencias (teórico-prácticas, didácticas, profesionales, comunicativas, tecnológicas), asesoramiento (consultoría, Recursos Humanos, orientación profesional, liderazgo), gestión (de proyectos, del personal, de calidad y de las organizaciones), planificación (análisis de necesidades, programación, metodología, recursos virtuales, físicos y económicos, evaluación) y emprendimiento.

7) *Programación didáctica*: el proceso de enseñanza-aprendizaje está enfocado a la consecución de diferentes tipos de competencias. Por un lado, *competencias profesionales* (conocimientos pedagógicos, tecnológicos, de gestión, comunicativos, de liderazgo) y, por otro, *competencias personales* (innovación, movilidad, gestión del tiempo). A ello se une la posibilidad que se ofrece a los estudiantes de desarrollar esas competencias en entornos socio-profesionales a través de las prácticas de cada título, así como de asistir a cursos de formación continua, talleres y seminarios, como complemento formativo, tanto en el propio estado como en otros estados de la Unión Europea.

Es importante señalar a este respecto, que los análisis realizados muestran la gran importancia que tiene el sector de la educación en Europa. Las univer-

sidades estudiadas presentan un mapa de estudios de Grado o de Postgrado sobre educación que revela claramente esa importancia en dos sentidos. Por un lado, se detecta que se trata de un sector profundamente consolidado, con titulaciones que cuentan con una presencia arraigada en numerosos países. Por otro, se perfila como un sector dinámico, con la emergencia de otras muchas titulaciones que abordan campos específicos o nuevos de la educación.

5. Nuevos horizontes de la Pedagogía Laboral

Una vez clarificado qué entendemos por Pedagogía Laboral, cuál es su apoyo científico dentro de la literatura académica y cómo se integra en los Planes de Estudios de la antigua Licenciatura en Pedagogía y de los actuales Grados y algunos Postgrados, tanto a nivel nacional como europeo, resulta relevante realizar a continuación una propuesta que, apoyada en todo lo precedente, visibilice más y mejor esta disciplina, tanto en el entorno académico como en el profesional.

Este planteamiento abre nuevos horizontes a la Pedagogía Laboral, una disciplina que, como hemos comprobado, lleva caminos paralelos en nuestro país y en los estados europeos vecinos. Su origen en España viene de la mano de la Teoría de la Educación, con una visión tanto descriptivo-exploratoria, como de intervención normativo-aplicativa, así como de la especialización de la Pedagogía Social en entornos laborales, mientras que en la mayor parte de las universidades de la Unión Europea su punto de apoyo es la

educación de adultos. Las materias que dan entidad a la disciplina engloban, en los diferentes estados miembros, incluida España, las distintas partes de que consta, tanto en relación con sus conceptos fundamentales (formación y trabajo) o el entorno en el que se mueve (conocimientos socio-laborales y organizativos), como respecto al perfil de sus destinatarios (jóvenes y adultos) o la estructura que le da sentido (análisis de necesidades, planificación y evaluación de la formación). Es una disciplina que se desarrolla en los planes de estudios de Grado en Pedagogía o Ciencias de la Educación, más cortos en la vecina Europa (tres años) y un poco más largos en nuestro país (cuatro años), y en determinados Másteres en los países europeos analizados. Finalmente, hemos comprobado que en todos los títulos se combina la obligatoriedad y la optatividad a la hora de abordar las temáticas que concurren en la Pedagogía Laboral.

Tres son los ejes sobre los que es necesario continuar incidiendo, como hemos podido descubrir en este trabajo. La persona que se encuentra inmersa en los procesos de enseñanza-aprendizaje, esto es, los jóvenes y adultos que requieren incrementar y transformar sus competencias para mejorar su actividad laboral. Los nuevos significados del trabajo y fenómenos ligados al mismo, cuyas demandas educativas superan con mucho la orientación y formación profesional integradas en el actual sistema educativo. Y la formación, relacionada con la capacitación, cualificación y reconversión, orientada a la conciliación de intereses laborales e individuales, y unida indisolublemente a la motivación.

Con todo ello y tras este detenido análisis, podemos concluir que es necesario buscar mayor confluencia entre todos los Planes de Estudios, con independencia de su país de origen, promoviendo estudios de Pedagogía Laboral que respondan a las demandas reales del mercado y que se sustenten en planteamientos educativos sólidos y teóricamente bien fundamentados, especialmente en un entorno globalizado como el actual y ante las posibilidades que existen de intercambiar experiencias y analizar buenas prácticas [9].

6. Conclusiones

Con el presente trabajo hemos aportado una definición clara y actual de la Pedagogía Laboral, fundamentada en las investigaciones y estudios procedentes de diferentes disciplinas y, específicamente, de la Teoría de la Educación. Hemos descubierto su importancia teórica y práctica y su paulatina integración en los Planes de Estudios de las universidades españolas en las que se imparten títulos de Grado en Pedagogía, así como en las de nuestros vecinos europeos, en las que además se desarrollan estudios de Postgrado en esta línea. Y hemos avanzado en la visibilización de la Pedagogía Laboral a través de la realización de un análisis comparado de los Planes de Estudios de universidades españolas y europeas, identificando sus similitudes y discrepancias.

Debemos continuar por este camino, e ir alcanzando cada vez más un reconocimiento socio-laboral de esta disciplina, convenciendo a la sociedad, a la universidad, al profesorado y a los estudiantes sobre la importancia que la Pedagogía

Laboral tiene, tanto para el desarrollo de la educación, como para el de los jóvenes y adultos receptores de la misma y para los contextos productivos en los que tiene lugar. Y siempre sumando, confluyendo y compartiendo, conociendo las diferencias, pero buscando las semejanzas.

Dirección para la correspondencia:

Carolina Fernández-Salineró de Miguel. Departamento de Teoría e Historia de la Educación. Facultad de Educación. Universidad Complutense de Madrid. Rector Royo Villanova, s/n. 28040 Madrid. Email: cfernand@edu.ucm.es.

Fecha de recepción de la versión definitiva de este artículo: 10. IV. 2016.

Notas

- [1] Se parte de esta realidad académica porque la consideramos el origen de la disciplina dentro de la universidad y porque es la realidad de referencia de las autoras.
- [2] Una *especialidad intracurricular* es aquella que permite al estudiante, cursando unas asignaturas denominadas optativas vinculadas, conseguir un conocimiento específico, pero no una titulación con dicha especialización. Es una especialización académica, pero no administrativa.
- [3] De las 75 universidades españolas privadas y públicas analizadas, solo 21 imparten actualmente el Grado en Pedagogía y tienen alguna asignatura vinculada con la disciplina de Pedagogía Laboral. Ver <http://www.ua.es/es/internet/listado.htm> (Consultado el 16.X.2015).
- [4] En el contexto español hemos analizado los planes de estudios del Grado en Pedagogía por-

que son el punto de referencia inicial para dar a conocer la disciplina y porque en Postgrado, con una orientación próxima, hemos encontrado únicamente: el Máster en Formación y Orientación para el Empleo (Universidad de Sevilla); el Máster en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos (Universidad de Girona); el Máster en Procesos de Formación (Universidad de Santiago de Compostela); el Máster en Gestión de Recursos Humanos (Universidad de las Islas Baleares); el Máster Universitario en Tecnología Educativa: E-learning y Gestión del Conocimiento (Universidad de Murcia) y el Máster Universitario en Orientación Profesional (UNED). Todos ellos dependientes de Facultades de Pedagogía, existiendo otros de similares características (en la Universidad de Barcelona o en la de Murcia), pero vinculados a otras Facultades, por lo que no se incluyen aquí.

- [5] Es decir, requiere cursar un conjunto de asignaturas optativas para poder conseguir dicha especialización, con un reconocimiento académico y administrativo.
- [6] Para más información ver <http://www.topuniversities.com/> (Consultado el 12.VI.2015).
- [7] En este caso incluimos Grados y Másteres porque, en nuestro entorno europeo, las universidades que poseen carreras de Educación abordan la Pedagogía desde ambos tipos de estudios.
- [8] Se ha incluido este Programa de Doctorado porque la Universidad de Lancaster está en el ranking de las mejores de Europa, pero no tiene estudios de Grado o Postgrado en Educación. Posee Másteres relacionados con Recursos Humanos, pero se tratan desde una perspectiva empresarial y no educativa. Y únicamente existe una preocupación por temas educativos en los estudios de Doctorado.
- [9] A este respecto podemos destacar, a nivel internacional, *the International Conference on Researching Work and Learning* (que se celebra cada dos años desde 1999) y, a nivel nacional, el Seminario de Formación y Trabajo, al que acude profesorado de las universidades españolas que imparten asignaturas relacionadas con esta disciplina (que se organiza anualmente desde 2014). En ambos encuentros se busca intercambiar experiencias en el ámbito de la Pedagogía Laboral.

Bibliografía

ALTAMIRANO, M. (2010) *El pedagogo laboral en la UPN: un nuevo profesional de la educación para el siglo XXI en México* (México, Universidad Pedagógica Nacional Unidad Ajusco).

ANECA (2004) *Libro Blanco. Título de Grado en Pedagogía y Educación Social. Volumen I*. Ver http://www.aneca.es/var/media/150392/libro-blanco_pedagogia1_0305.pdf (Consultado el 14.XI.2015).

BUNK, G. P. (1972) *Erziehung und Industriearbeit. Modelles betrieblichen Lernens und Arbeitens Erwachsener* (Weinheim/Basel, Beltz Verlag).

BUNK, G. P. (1995) Pedagogía del Trabajo, *Educación*, 51:52, pp. 41-62.

CASTILLEJO, J. L., SARRAMONA, J. y VÁZQUEZ, G. (1988) Pedagogía Laboral, *revista española de pedagogía*, 46:181, pp. 421-440.

COLOM, A., SARRAMONA, J. y VÁZQUEZ, G. (1994) *Estrategias de formación en la empresa* (Madrid, Narcea).

DURÁN, T. (2010) Educación Laboral. Tarea pedagógica: educar por y en el trabajo, *Paeda-*

- gogium. Revista del Centro de Investigación y Asesoría Pedagógica*, 29, pp. 4-6.
- DÖRSCHHEL, A. (1960) *Arbeit und Beruf in Wirtschaftspädagogischer Betrachtung* (Freiburg im Breisgau, Lambertus Verlag).
- FERNÁNDEZ-SALINERO, C. (2013) Aproximación metodológica a la formación profesional, *Prospettiva EP, Pedagogia del Lavoro*, 3, Setiembre-Dicembre, pp. 83-95.
- FERNÁNDEZ-SALINERO, C. (1999) El diseño de un Plan de Formación como estrategia de desarrollo empresarial: estructura, instrumentos y técnicas, *Revista Complutense de Educación*, 10:1, pp. 181-242.
- FERNÁNDEZ-SALINERO, C. (1993) La nueva Pedagogía de la empresa, *Bordón*, 45:4, pp. 411-417.
- FERNÁNDEZ-SALINERO, C. (1997) La Pedagogía Laboral: una nueva especialización profesional, *Boletín del Colegio Oficial de Doctores y Licenciados en Filosofía y Letras*, Junio, pp. 25-27.
- FERNÁNDEZ-SALINERO, C. (2002) *Proyecto Docente. Teoría de la Educación (Pedagogía Laboral)* (Madrid, Universidad Complutense).
- FERNÁNDEZ-SALINERO, C. (2004) Un enfoque pedagógico para el diseño de programas de formación en contextos organizativos, *Teoría de la Educación*, 16, pp. 109-144.
- GRIFFITHS, T. y GUILLE, D. (2003) A connective model of learning: the implications of work process knowledge, *European Journal of Educational Research*, 1:1, pp. 156-173.
- GRIFFITHS, T. y GUILLE, D. (2001) Learning through work experience, *Journal of Education and Work*, 14:1, pp. 113-131.
- GRIFFITHS, T. y GUILLE, D. (1999) Pedagogy in Work-based Context, en MORTIMORE, P. (ed.) *Understanding Pedagogy and its Impact on Learning* (London, SAGE) pp. 155-174.
- ILVENTO, C. (2006) ¿Por qué Pedagogía Laboral? *Formación XXI. Revista de Formación y Empleo*, febrero. Ver http://formacionxxi.com/porqualMagazine/do/print/magazineArticle/2006/02/text/xml/_POR_QUE_PEDAGOGIA_LABORAL_.xml.html (Consultado el 25.VIII.2015).
- LORENTE, R. (2012) *La formación profesional según el enfoque de las competencias. La influencia del discurso europeo en España* (Barcelona, Octaedro).
- MESSINA, G., PIECK, E. y CASTAÑEDA, E. (2008) *Educación y trabajo. Lecciones desde la práctica innovadora en América Latina* (Santiago de Chile, UNESCO).
- PINEDA, P. (2002) Qué es la Pedagogía Laboral, en PINEDA, P. (coord.) *Pedagogía Laboral* (Barcelona, Ariel) pp. 65-69.
- SALVÁ, F. (1994) Reflexiones en torno a la conceptualización de la Pedagogía Laboral, *Bordón*, 46:3, pp. 283-292.
- SARRAMONA, J. (2002) *La formación continua laboral* (Madrid, Biblioteca Nueva).
- SÁNCHEZ VALLE, I. (1999) Contextos epistemológicos actuales para la Pedagogía Laboral y la Formación en la Empresa, *Revista Complutense de Educación*, 10:1, pp. 105-125.

TRONCOSO, M. J. A. (2007) *Pedagogía Laboral: base de la formación y capacitación en las organizaciones*. Ver <http://www.monografias.com/trabajos46/pedagogia-laboral/pedagogia-laboral.shtml> (Consultado el 17.IX.2015).

Resumen:

La Pedagogía Laboral como especialidad profesional en el siglo XXI

En el presente trabajo se pretende identificar una especialidad profesional de la Pedagogía que responde a una demanda socio-laboral, la cual se apoya en una tradición investigadora poco conocida, pero bien fundamentada, aunque carece, no obstante, de una inclusión explícita en los actuales Planes de Estudios universitarios. Con este objetivo se trata de clarificar, a través de un análisis descriptivo-exploratorio, cuáles son los orígenes de la Pedagogía Laboral, cómo podemos conceptualizarla, por qué consideramos a esta disciplina tan importante, tanto desde una perspectiva académica como profesional, dónde es posible encuadrarla dentro de los actuales Planes de Estudios de Pedagogía, fundamentalmente en España, pero también en los países europeos más próximos a nosotros, y cómo podemos orientar académicamente a nuestros estudiantes para que sean capaces de desarrollar una carrera profesional dentro de este ámbito. Descubriendo, tras el análisis realizado, la necesidad de visibilizar a la Pedagogía Laboral a través del incremento de asignaturas en los planes de estudios y de investigaciones en esta línea, así como de encuentros, nacionales e internacionales, que favorezcan el intercambio de experiencias.

Descriptor: España, formación, Pedagogía Laboral, Planes de Estudios, trabajo, Unión Europea.

Summary:

Labour Pedagogy like professional speciality in the 21st century

In this paper we intend to identify a professional speciality of Pedagogy that responds to a socio-labour demand, which is based on a little known research tradition, but well-founded. However, this field of interest has not an explicit implementation in the current university study plans. With this aim, we try to find out, through a descriptive-exploratory analysis, the origins of Labour Pedagogy. We also want to know how we can conceptualize Labour Pedagogy, why we consider it so important discipline, both from an academic and a professional perspective, where it is possible to fit it inside the current study plans of pedagogy, mainly in Spain, but also in the European countries close to us, and how we can guide our students academically so that they can develop a professional career inside this area. After the analysis, we have discovered the need to make Labour Pedagogy visible by increasing subjects in the curricula and research in this line, as well as more national and international meetings which may favour the exchange of experiences.

Key Words: Spain, training, Labour Pedagogy, Study Plans, work, European Union.