

EL PEDAGOGO LABORAL. UN EXPERTO EN APRENDIZAJE EN LAS ORGANIZACIONES

Pilar Aramburuzabala

En un mundo que cambia permanentemente, las organizaciones que quieren sobrevivir deben adaptarse. Esa adaptación implica un aprendizaje organizacional y personal, que es el objeto de la Pedagogía Laboral. Aunque esta disciplina es quizás una de las ramas de la Pedagogía más desconocida, el pedagogo laboral tiene cada día un papel más importante ya que interviene en todos los procesos que afectan al aprendizaje en el trabajo. En este artículo comentaremos algunos aspectos relacionados con el nuevo marco conceptual de la Pedagogía del Trabajo, las funciones del profesional de esta disciplina y el sistema de formación del pedagogo laboral.

QUÉ ES LA PEDAGOGÍA LABORAL

La Pedagogía del Trabajo o Pedagogía Laboral es la ciencia de la educación que se ocupa del estudio de las relaciones que se establecen entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo.

Las interacciones entre educación y trabajo a lo largo de la historia de la humanidad han generado prácticas muy diversas para formar a los trabajadores. Estas prácticas se han centrado tradicionalmente en la formación inicial de las personas, pero en las últimas décadas también en su formación continua.

La revolución tecnológica que ha acompañado al cambio de siglo ha transformado en gran parte las pautas que regían la educación y el trabajo en el siglo XX. La constante y rápida evolución de la economía condiciona el modo en que las organizaciones deben funcionar para evitar que les perjudique. Este contexto requiere organizaciones dinámicas capaces de adaptarse a situaciones nuevas y muchas veces imprevisibles. Por eso, las personas que conforman estas organizaciones necesitan disponer de ciertas aptitudes que les permitan desenvolverse en un medio tan cambiante. Pero, además, los conocimientos también evolucionan rápidamente y demandan un constante reciclaje por parte de los trabajadores.

Todos estos cambios generan la necesidad de que las organizaciones proporcionen a sus integrantes una for-

mación continua que posibilite su actualización, el desarrollo de sus competencias y por lo tanto la generación de profesionales polivalentes y adaptables a nuevas situaciones, acordes al desarrollo constante de la organización en un entorno cambiante y no siempre previsible (Pineda Herrero, 2002).

La Pedagogía del Trabajo responde a estos objetivos y adquiere pleno sentido en el marco de la formación en las organizaciones como disciplina centrada en los procesos de enseñanza-aprendizaje, formación y desarrollo aplicado al entorno laboral. La formación en la empresa se define entonces como un proceso de enseñanza activo, relacionado directamente con el desempeño en el puesto de trabajo y que pretende originar modificaciones de diferente clase, desde cambios de conocimientos a cambios de habilidades, comportamientos o actitudes, con la meta final de que la organización alcance sus propios objetivos (Gore y Manzini, 2004).

HOY MÁS QUE NUNCA ES NECESARIA LA FIGURA DEL PEDAGOGO EN LAS ORGANIZACIONES

La velocidad de los cambios requiere de profesionales con una visión amplia y capaces de realizar prospecciones estratégicas. El pedagogo laboral es quien puede colaborar en la creación de un ambiente y una cultura de empresa que permitan a la organización adaptarse a las circunstancias que pudieran presentarse.

La actual crisis económica hace aún más necesaria, si cabe, la labor del pedagogo laboral. Las organizaciones que sepan adaptarse a las nuevas circunstancias –denominadas *learning organizations*– estarán en mejor posición para superar la crisis. Invertir en el desarrollo profesional de las personas es una estrategia que afecta a la eficacia del sistema y mejora la productividad del personal y la competitividad de las empresas (Teare, Davies y Sanderlands, 2002). Y los trabajadores con mejor formación tendrán más posibilidades de mantener sus puestos de trabajo.

Por todo ello, la Formación constituye un área de especial atención política y económica y un campo profesional cada vez más importante.

LAS FUNCIONES DEL PEDAGOGO LABORAL

Las funciones del pedagogo en la empresa son complejas y variadas, pero también poco conocidas. De hecho, la falta de información sobre el campo de acción del pedagogo en la empresa tiene como consecuencia su escasa presencia en esta área. Abarcan desde la evaluación de necesidades de formación y evaluación de competencias hasta el diseño organizativo, la gestión de la calidad y la comunicación. Entre sus tareas están también la orientación e inserción laboral; el diseño, implementación y evaluación de planes de formación dentro de la propia empresa; la formación de formadores; el diseño y evaluación de programas de cambio e innovación; y el asesoramiento en políticas de recursos humanos, planes de carrera y gestión del conocimiento. Estas tareas las puede desarrollar el pedagogo laboral en el departamento de formación o en el de recursos humanos.

Parece claro que las personas siempre aprenden, independientemente de que sus aprendizajes estén programados o no. Ahora bien, quien puede asegurarse de que esos aprendizajes no son contrarios a los intereses de la organización es el experto en formación y desarrollo laboral. Aunque este trabajo no está exento de obstáculos, como la resistencia ante los cambios, el coste que supone a las compañías dedicar jornadas a la formación en lugar de a la producción directa, o la dificultad que supone la alta rotación del personal.

Parece claro que las personas siempre aprenden, independientemente de que sus aprendizajes estén programados o no. Ahora bien, quien puede asegurarse de que esos aprendizajes no son contrarios a los intereses de la organización es el experto en formación y desarrollo laboral. Aunque este trabajo no está exento de obstáculos, como la resistencia ante los cambios, el coste que supone a las compañías dedicar jornadas a la formación en lugar de a la producción directa, o la dificultad que supone la alta rotación del personal.

ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA FORMACIÓN DEL PEDAGOGO LABORAL

A partir de la aprobación del Real Decreto 915 de 1992 (BOE 27/8/1992) en el que se establecieron las enseñanzas mínimas de la titulación de Pedagogía, cada universidad elaboró su propio plan de estudios. En base a ese alto índice de autonomía se ofertaron en las universidades diferentes itinerarios, gracias a los cuales se abrieron nuevos perfiles profesionales, como el de la Pedagogía Laboral, hasta entonces no respaldado de forma clara en la formación inicial del pedagogo.

En la actualidad, casi todos los planes de estudio de los Grados en Pedagogía ofrecen al menos una asignatura directamente relacionada con la Pedagogía del Trabajo. El objetivo de esta formación es desarrollar competencias para participar, asesorar y gestionar en las organizaciones la planificación, desarrollo y evaluación de



planes de formación. Esto significa llegar a ser competente para implicarse, aconsejar, organizar y dirigir planes de formación, desde el diagnóstico de necesidades hasta la concreción en acciones de formación organizadas por prioridad, así como su evaluación y seguimiento (ANECA, 2005).

Todo ello implica el desarrollo de competencias transversales y específicas. Ya no basta con *saber hacer*, también es necesario *saber saber*, para poder mantenerse al día y, sobre todo, *saber ser* en esa cultura particular. Es importante, por ejemplo, que el pedagogo de empresa sepa realizar diagnósticos de necesidades formativas, pero también que conozca teorías, modelos y programas de formación, y que tenga espíritu de colaboración y creatividad.

Ahora bien, si la formación inicial de los estudios de grado del especialista en pedagogía del trabajo es limitada, lo es más a nivel de posgrado, donde la oferta de las universidades tiene un margen muy amplio para mejorar.

Como conclusión se podría decir que la pedagogía del trabajo tiene un gran futuro, pero también un largo camino por explorar; tiene que mantenerse actualizada y es imprescindible que se proyecte para los desafíos que están por llegar.

PARA SABER MÁS

- Gore, E. y Vázquez Manzini, M. (2004). Una introducción a la formación en el trabajo. Hacer visible lo invisible. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- ANECA (2005). Libro Blanco: Título de Grado en Pedagogía y Educación Social. Volumen 1. Madrid: ANECA. Disponible en http://www.aneca.es/var/media/150392/libroblanco_pedagogia1_0305.pdf
- Pineda Herrero, P. (2002). Gestión de la formación de las organizaciones. Barcelona: Ariel.
- Teare, R. Davies, D. y Sanderlands, E. (2002). Organizaciones que aprenden y formación virtual. Barcelona: Gedisa.