

Presentación

JUAN ANTONIO LORENZO VICENTE y MARIANO MARTÍN ALCÁZAR

Profesores de Teoría e Historia de la Educación
Facultad de Educación. Centro de Formación del Profesorado
Universidad Complutense

No resulta fácil aunar y armonizar en un número monográfico las distintas consideraciones y variables que inciden tanto en la Pedagogía Laboral como en su más amplia y directa actividad: la Formación en la Empresa. Aun conociendo la pluralidad de enfoques y dimensiones ha sido necesario elegir un guión, encontrar su secuencia y contar con los colaboradores.

El guión y la secuencia elegidos revelan nuestro punto de vista, el que nos ha parecido que cuenta con más amplios estudios y más extensa bibliografía. Desde él se contemplan en relación dos realidades y principios. Lo laboral (el trabajo) y lo pedagógico (la formación). Del mundo laboral emerge la empresa. Sin embargo, la raíz de lo pedagógico es el hombre. La Pedagogía laboral tiene a su base el equilibrio y la armonización de estas dos realidades; el hombre y su trabajo en el mundo. El hombre y el mundo del trabajo.

Los otros aspectos o estudios a considerar no son sino ramificaciones, profundizaciones de estos dos grandes ejes, pilares de posteriores coordenadas. La conducta del hombre en el trabajo la estudia y aborda la Psicología laboral. A la Sociología del trabajo le corresponde el conjunto de las relaciones humanas que en este marco se producen, bien sea dentro de las empresas o en un entorno social, político o económico más amplio. Alguna luz pudiera también darnos la Filosofía del trabajo o pensar educativamente el trabajo.

La Psicología laboral, la Sociología del trabajo y ciertas cuestiones antropológicas y filosóficas son para la Pedagogía laboral, fuentes, conocimientos, saberes, que dan contenido, sentido y rigor a las intervenciones o acciones formativas. Llegados a este punto, observamos que la Pedagogía laboral no ha acrisolado ni sistematizado aún las aportaciones de estos otros campos, ni ha conseguido alcanzar hasta el presente un estatuto epistemológico. Es decir, el conjunto de estos saberes aún están dispersos para la Pedagogía, de ahí, que los diversos protagonistas (psicólogos, sociólogos, for-

madores) se disputen este campo: la Formación en la empresa. ¿Qué se entiende y qué abarca la Formación en la empresa? ¿Qué tipo de profesional es el más adecuado para abordar la realidad de la formación? ¿Cómo identificar sus funciones? ¿Qué currículum completará su formación? No es simple la respuesta. Tal vez la Pedagogía laboral olvidando sus esquemas individualizadores debe situarse en las mismas coordenadas que las organizaciones, que las empresas, y asumir sin protagonismos que ésta es una cuestión de grupo, de trabajo en equipo.

Es precisamente aquí, en la actividad, en la Formación en la Empresa donde termina la secuencia y empieza la tarea. La tarea de determinar qué saberes inciden y convergen en el mundo laboral, en el mundo de la empresa. La tarea de seleccionar aquellos que directamente inciden en el factor o el elemento humano, en el desarrollo personal, social y laboral del hombre. La tarea de determinar con rigor en que consiste la Formación y segregar ésta de otras funciones afines. La tarea de arbitrar y definir qué tipo de profesional o profesionales deben tener a su cargo la Formación en las empresas. Sólo así, y por último, será posible determinar el *currículum* formativo de este tipo de profesional y clarificar el estatuto científico de la Pedagogía laboral.

Desde estos planteamientos, nos ha parecido conveniente estructurar esta monografía partiendo de la realidad, es decir, del mundo de la empresa. El número se inicia con un artículo dedicado al mundo empresarial. La empresa, su entorno, su organización y funcionamiento. Los autores resaltan la importancia del factor humano y su formación. La empresa, sin embargo está orientada a la competencia y la competitividad, imprescindibles para sobrevivir en una sociedad en permanente cambio y adaptación.

Siguen a continuación tres artículos relacionados con aquellos saberes necesarios para desenvolverse en el mundo de la empresa y la formación de su personal. Se aborda la Psicología del trabajo como disciplina y como profesión, destacándose las características de la formación del personal en el ámbito empresarial. Desde la Sociología del trabajo se trata del cambio de la naturaleza del trabajo, así como de las características y funciones del pedagogo laboral en la formación en la empresa, para terminar con el papel de la práctica académica en la formación de estos profesionales. En un tercer artículo denominado "Pensar educativamente el trabajo" se hace referencia al tríptico aprendizaje, trabajo y ética como elementos que deben integrarse en el desarrollo de la vida humana en el mundo laboral.

El siguiente bloque está constituido por aquellos aspectos específicamente pedagógicos. En el artículo titulado "Contextos epistemológicos para la Pedagogía laboral y la Formación en la Empresa" se pone de relieve la

complejidad de la búsqueda de un estatuto epistemológico para la Pedagogía laboral y se destaca la necesidad de una formación interdisciplinar para el pedagogo laboral. El siguiente artículo se centra en su preparación profesional. Se inicia con un breve recorrido histórico de los estudios pedagógicos. Se analiza, después la problemática actual de los planes de estudio en Pedagogía y se ofrece para concluir la propuesta de un plan de formación especializado para el Pedagogo laboral.

Los dos siguientes artículos centran sus aportaciones sobre la Formación en la Empresa. El primero de ellos aborda su problematicidad. Existen diferencias de significado y sentido en el concepto mismo de formación según nos situemos en el ámbito de lo pedagógico o de lo empresarial. La formación que quiere la Pedagogía no es la formación que busca la empresa. La empresa entiende la formación como planificación de los recursos humanos al servicio de los intereses de producción. El siguiente artículo centra su estudio precisamente en la planificación de la formación: sus estrategias para el desarrollo de las organizaciones, sus distintos modelos, así como los elementos que configuran los diseños de formación.

Los dos últimos artículos de esta monografía hacen referencia a la Formación Profesional en la Empresa y al marco institucional de la Formación Continua en España y en la Unión Europea. En el primero se presenta una orientación estratégica, la basada en la teoría de las competencias para interpretar el valor de la cualificación profesional dentro de la empresa, y en el segundo se presentan el conjunto de instituciones que, tanto en España como en la Unión Europea, desarrollan actividades relacionadas con al Formación Continua. Frente a la teoría de la formación profesional clásica los autores presentan un nuevo concepto de “educabilidad” en la que el sujeto debe aprender a lo largo de toda la vida si quiere estar preparado para el cambio permanente.

En resumen, la estructura de la monografía responde a la siguiente lógica: la Empresa, en primer lugar; los saberes necesarios —no están todos— para un profesional de la formación en la empresa, el Pedagogo laboral; la dimensión epistemológica y el estado actual de la Pedagogía laboral, junto a la propuesta de un plan de formación especializado desde los estudios pedagógicos; la teoría y práctica de la formación en la empresa; y, finalmente, el papel de la cualificación profesional y el ámbito institucional de la formación continua, tanto en España como en la Unión Europea, desde la perspectiva de la educación permanente en una sociedad en continuo cambio.