

## *Sobre la sociología del trabajo (Perspectiva docente / Perspectiva discente)*

MARÍA ANTONIA GARCÍA DE LEÓN

Profesora Titular de Universidad  
Departamento de Sociología VI  
Universidad Complutense

GEMA ROLLÓN BLANCO

Consultora y Pedagoga Socio-Laboral

### RESUMEN

El artículo desarrolla los siguientes tres niveles de análisis, en torno a la sociología del trabajo: 1.º Teórico, donde se ponen de manifiesto los rasgos de la vieja y nueva sociología del trabajo y sus diferencias. Asimismo, se exponen los grandes cambios sociales experimentados por el hecho social del trabajo, los cuales han provocado correlativos cambios en el objeto de estudio de la disciplina. 2.º Práctico: explicita qué sociología del trabajo y qué temas son los más adecuados en el contexto de una Facultad de Educación, donde se imparte. 3.º Un tercer nivel (anexos) en el cual se reflexiona sobre la nueva especialidad, pedagogía socio-laboral, en la cual se encuadra la enseñanza de sociología del trabajo.

### ABSTRACT

The article develops the following three levels of analysis that surrounds sociology of work: 1. Theoric. Where is manifested the characteristics and differences between the old and the new sociology of work. Also are exposed the big social changes experimentated by the social fact of work, that has provoked correlative changes in the study discipline. 2. Practical. Explains which sociology and work and what themes are the most adequated at the education faculty context where is imparted. 3. Third level. Where the author makes a reflection about the new speciality («pedagogía socio-laboral»). The teaching of sociology of work belongs to the related speciality.

El presente trabajo se desarrolla en tres niveles de análisis: 1.º) Un nivel teórico, en el cual se refleja el estado actual de la disciplina, su complejo objeto de estudio, sometido a uno de los cambios sociales más agudos del siglo XX, como es el experimentado por la naturaleza del trabajo. 2.º) Un nivel práctico: ¿qué sociología del trabajo puede convenir al bagaje profesional de un pedagogo socio-laboral? ¿Cuáles son los tópicos relevantes para su formación? 3.º) Un «feed-back», o por así decirlo, un camino de ida y vuelta, en el cual los discentes, alumnos/as que reciben los conocimientos de esta disciplina, expresan (a través de entrevistas «ad hoc») qué les enseña, qué les ha interesado, qué les vale. Ejercicio de «retro-alimentación» de utilidad en la relación docente-discente, en suma, en la relación pedagógica. Asimismo, y desde esta perspectiva, tratamos de trascender el mero marco de una disciplina, sociología del trabajo, inquiriendo y analizando (igualmente con entrevistas) la propia especialidad, pedagogía socio-laboral, de tan reciente creación, por ende, con necesidad acuciante de una actividad reflexiva.

Por último, ya que hablamos de sociología del trabajo, consideramos, en esta deliberada redundancia, que es adecuado tratar del trabajo: del trabajo de los recién egresados de dicha especialidad, de sus expectativas en el mercado de trabajo, en suma, de las preocupaciones de una sociología de las profesiones (Finkel: 1999) formando parte del marco de la sociología del trabajo.

Los mencionados aspectos de este tercer nivel de análisis figuran bajo forma de anexos 1 y 2 en el presente artículo, que va dirigido a un público académico, pero, sobre todo, al público universitario que cursa esta especialidad.

### **De la sociedad industrial a la sociedad postindustrial (\*). El marco de la sociología del trabajo**

Parece de interés, respecto a este enunciado, reflejar la reciente exposición de una de las figuras claves de la sociología general, y, concretamente

---

(\*) Sociedad postindustrial, sociedad postmoderna, y un largo etcétera de «post» han hecho converger sobre sí un auténtico arsenal de debates y, lógicamente, bibliográfico. Afortunadamente nuestro panorama editorial se llena, entre otros, de diccionarios especializados, nunca suficientemente recomendados como útiles esenciales de trabajo para el estudiante. Seleccionamos el término sociedad postindustrial, ofreciendo, de este modo, un útil operativo y sintetizado al lector: «La sociedad postindustrial es una sociedad que ha dejado de ser indus-

te, de la sociología del trabajo, Alain Touraine, al que sin duda, se le puede etiquetar de clásico moderno<sup>1</sup>. El autor traza una especie de historia intelectual, a modo de trabajo reflexivo («sociología de la sociología») tan característico de la sociología francesa<sup>2</sup>. De dicha exposición hacemos la siguiente síntesis libre: mantiene la idea de que durante un período particular, 1945-1975, que fue el de la gran industrialización de muchos países europeos tras la Guerra, la sociología del trabajo fue la manera en que estos países tomaron conciencia de sí mismos como sociedades industriales comprometidas en un proceso de cambio social que se definiría ante todo como industrialización. Si bien, los problemas del trabajo y de los trabajadores han estado en el centro del pensamiento social, desde la época de Proudhon y de Marx hasta la Escuela de Chicago o el pensamiento de Maurice Halbwachs<sup>3</sup>.

La idea de sociedad industrial fue utilizada, en particular por Raymon Aron y Daniel Bell, para oponerse a la sociedad capitalista y describir las sociedades modernas. La idea de sociedad moderna aplicada a las sociedades industriales no parece haber jugado otro papel que el de una noción de transición débil y poco creativa, entre un análisis de clase heredado del siglo XIX y el análisis en términos de mercado que domina nuestro actual fin de siglo.

El nacimiento de la sociología del trabajo se sitúa, precisamente, en el descubrimiento de las conductas obreras individuales y colectivas en situación de trabajo y como forma de resistencia a una organización que puede ser descrita a la vez como racionalización y como dominación capitalista. Así pues, históricamente la sociología del trabajo europea nace como una

---

trial para transformarse en otra muy diferente, en la que el sector servicios se ha convertido en la principal fuente de riqueza y de empleo. En este tipo de sociedad, el recurso económico más valioso es el saber o el conocimiento, lo que se manifiesta en la extensión de los programas públicos y privados de investigación y desarrollo, y en la mayor preeminencia social de los grupos profesionales y ocupacionales de cualificación universitaria. Los trabajadores de la sociedad industrial ya no son, típicamente, trabajadores de cuello azul, sino trabajadores de servicios y de cuello blanco, que tienen un mayor nivel de formación y mejores condiciones de trabajo y de vida. R. Garvía (1998): *Conceptos fundamentales de Sociología*, Alianza Editorial, Madrid, pp. 100-101.

<sup>1</sup> Aludimos a su reciente contribución: «De la antigua a la nueva sociología del trabajo», en *Revista Sociología del Trabajo*, núm. 35, 1998, Siglo XXI de España Edit.

<sup>2</sup> Un claro exponente de esta notable reflexividad de la sociología francesa, es la obra de Pierre Bourdieu. El lector interesado podrá consultar, por ejemplo, su *Homo Academicus*, o sus *Réponses*, o arquetípicamente, su *Leçon sur la leçon*.

<sup>3</sup> El lector interesado puede consultar el excelente número monográfico que a este clásico le dedicó la revista *Historia Social*, 1997, Valencia.

**sociología del actor social.** De este modo, los análisis de la sociología del trabajo de después de la Guerra han abandonado, en lo esencial, el análisis en términos de sistema social y funcionamiento de las instituciones para dar una posición central al estudio de los actores colectivos y también, de manera a la vez sociológica y literaria, a las experiencias personales de trabajo<sup>4</sup>.

Touraine proporciona la siguiente definición de sociedad industrial: «aquella en la que los actores se identifican, a través y más allá de sus conflictos, en la esperanza de un progreso que descansa sobre la modernización, es decir la racionalización de la producción y llegan a combinar la necesaria acumulación de medios de producción y las rupturas sociales que conlleva con una política de redistribución e integración». El autor se pregunta: ¿cómo se ha llegado a asociar esos términos? Su hipótesis es la siguiente: «La asociación fue el resultado de una extensión de la democracia a los problemas del trabajo y, por tanto, del éxito de las teorías y las prácticas de la democracia industrial. Por ello es por lo que el tema del actor social ha jugado un papel central, pues es a través de sí como se ha introducido en la visión universalista, sin la cual no hay democracia, la idea de los derechos sociales de los trabajadores. Son, pues, el vigor y la apertura de la democracia política los que explican el nacimiento de la idea de sociedad industrial. Esto explica fácilmente la ausencia de la sociología del trabajo en el mundo soviético, salvo en un pequeño grupo de sociólogos y psicólogos». En conclusión, el autor indica que la sociología del trabajo fue **el pensamiento de las sociedades industriales democráticas.**

### **De la vieja a la nueva sociología del trabajo (la ruptura)**

La ruptura que se produce a partir de los años setenta fue ante todo el resultado del reemplazo de la sociedad de la producción por una sociedad del mercado, según Touraine; para quien la mejor definición de la sociedad que hoy vivimos es la de ser una nueva ruptura capitalista: un capitalismo de nuevo cuño que es el de la economía de mercado, liberado de to-

---

<sup>4</sup> De las experiencias personales de trabajo por género nos hemos ocupado recientemente un equipo de investigación interuniversitario (UCM y UNED) referidas a las «élites mediáticas». Para este trabajo, debemos subrayar el excelente utensilio que es la entrevista en profundidad (no sólo registrada en audio sino en vídeo) y hemos reflexionado también sobre sus problemas metodológicos. *Vid.* M. García de Cortázar y M.<sup>a</sup> A. García de León (codirs.): *La galaxia mediática*, CIS, Madrid (en prensa).

do control social y político y funcionando según sus propios objetivos y normas.

El autor concluye su diagnóstico de este modo: «La diferencia principal entre la sociología del trabajo del futuro y la del pasado es que, esta última, se centraba en el estudio de la sociedad industrial, cuyos valores, normas y formas de organización social estaban definidas en términos de producción, de trabajo, de energía. Hoy, al contrario, la sociedad está dominada por el mercado, las tecnologías de la información y la búsqueda de la competitividad. El trabajo no es, por tanto, un elemento central de una filosofía del progreso, pero es, más que antes, una forma de resistencia a las presiones del mercado y de construcción de una identidad personal y colectiva. Es a partir de esta defensa del empleo y del trabajo como debemos elaborar las políticas sociales que tiendan a hacer compatibles la apertura de la economía con la integración de la sociedades nacionales. Es indispensable que renazca o que se desarrolle de nuevo la sociología del trabajo como instrumento de reconstrucción de una sociedad de producción y, por tanto, de control social de la vida económica, después de lo que se puede llamar una transición liberal durante la que la iniciativa capitalista ha destruido los controles sociales que, en efecto, en muchos casos habían llegado a ser disfuncionales.

### **Grandes cambios / grandes conceptos**

No es ocioso, en modo alguno, enfatizar los grandes cambios que han experimentado los sistemas sociales occidentales (por simplificar el tema) y que siguen experimentando ante nuestra mirada. Significativamente, hay una gran unanimidad entre los especialistas al señalar el propio **cambio social** (no importa en qué faceta de la vida colectiva) como el rasgo dominante de nuestros tiempos. Un reputado estudioso de la Modernidad como es Giddens nos ha definido como «un mundo desbocado»<sup>5</sup>, buscando subrayar tal dimensión de cambio social.

Acotando para su estudio la dimensión «quasi» oceánica del cambio, circunscribiéndonos sólo a la esfera laboral, y estudiando el modelo socio-económico sobre el que se han ido organizando las relaciones laborales desde una perspectiva historicista, podemos afirmar que en unas décadas, he-

---

<sup>5</sup> Éste es el título de su conferencia publicada por la UNED, en *Textos de Sociología*, núm. 5, 26-XI-1998. Asimismo, el lector puede encontrar prácticamente toda su obra recientemente traducida en Alianza Editorial.

mos pasado del capitalismo organizado del modelo *keynesiano* (basado en la intervención del Estado, las políticas de empleo y la negociación colectiva) hasta el capitalismo desorganizado que se empieza a desarrollar en los años setenta y que se caracteriza, entre otras cosas, por la reducción del Estado del Bienestar, la autonomía del mercado y la debilidad sindical<sup>6</sup>.

Lo que acaece en el terreno de los hechos (en la esfera fáctica) tiene lógicamente su correlato en el plano de lo mental, en suma, en los productos del pensamiento. Como indicamos en el epígrafe: grandes cambios/grandes conceptos, es decir: a grandes cambios sociales obligadamente le han seguido grandes conceptos, o, en todo caso, un arsenal importante de nuevos tratamientos y marcos interpretativos que expliquen los nuevos fenómenos sociales que están aconteciendo tan vertiginosamente.

Dicha dialéctica entre lo factual y lo mental, puede observarse arquetípicamente en la llamada crisis de paradigmas teóricos en el conjunto de las ciencias sociales y humanas. Este ha sido un fenómeno internacional pero con su principal núcleo en los países capitalistas centrales, a partir de un proceso iniciado en estos países desde la década de los 60, todavía en ese momento con «escasa visibilidad», pero que adquiere su madurez y «visibilidad» durante la década de los 80. La principal característica del fenómeno ha sido el declive del marxismo en los ambientes académicos, y con él las teorías intermedias en ciencias sociales y humanas que permitían explicar los diferentes procesos sociales, al tiempo que los sistemas políticos y económicos en los países de «socialismos concretos» se derrumbaron. Sin embargo, más en el largo plazo, la crisis ha significado la puesta en cuestión del Estado de bienestar por el mismo capitalismo contemporáneo y sobre todo el desmantelamiento de las formas de regulación social históricas que habían girado en torno al trabajo asalariado de tipo protegido, reglamentado y con empleo asegurado de por vida y que fueron el soporte a todas las sociedades capitalistas y socialistas, por lo menos entre 1930 y los años 70, pero que en algunas sociedades europeas proceden desde finales del siglo pasado (Castel: 1996).

Sin embargo, la crisis de los paradigmas es compleja. Según R. Castel detrás de la denominada crisis hay que reconocer dos aspectos decisivos: por una parte la pérdida de influencia de los modelos conceptuales dominantes hay que relacionarla con su capacidad analítica de las situaciones concretas en el mundo contemporáneo, las cuales han presentado significa-

---

<sup>6</sup> Vid. el análisis de M. Rodríguez en el Suplemento *Negocios* de el diario *El País*, 16-IX-1999.

tivas modificaciones; de otra parte, las ciencias sociales y humanas, como todo cuerpo acumulativo de conocimientos, se han venido enriqueciendo de aportes metodológicos nuevos, y en este último aspecto, más que hablar de «crisis» se trataría de un aumento y una diversificación del potencial analítico de las diferentes disciplinas, lo que ha permitido no sólo acercarse al estudio de los procesos sociales bajo modalidades novedosas, sino también construir nuevos objetos sociales<sup>7</sup>.

Por otro lado, el debate (el desacuerdo endémico) es el estado natural de las Ciencias Sociales. Esa es su grandeza y su miseria, su gloria y su cruz. Ahí radica su humanismo. La siguiente cita es un excelente instrumento para ilustrar lo que acabamos de expresar: «las ciencias sociales ilustran las virtudes de la incertidumbre. Limitadas a producir con frecuencia una inteligencia plural de su objeto, marcadas por lo arbitrario de las elecciones que las llevan a fragmentar, en el espacio infinito de los acontecimientos dotados de sentido, las constelaciones significativas donde se leen las huellas de acciones o de mecanismos típicos, ellas tejen y vuelven a tejer indefinidamente la trama de inteligibilidades nunca acabadas, testimonios siempre precarios e infinitamente preciosos de la construcción histórica de lo humano»<sup>8</sup>.

### Nuevos actores sociales / nuevos temas

Durante décadas, el foco de la sociología del trabajo estuvo centrado en el estudio de las empresas industriales y en las experiencias de los obreros. De este modo **industrialización y masculinidad** son el punto de vista sobre el cual gravitaba la disciplina (Finkel: 1993). La punta de lanza de una economía moderna y/o de un país avanzado eran las grandes empresas (Fiat, Renault, etc.) con una alta concentración de trabajadores, siendo éstas el crisol del modo de desenvolverse las relaciones laborales, las pautas de la negociación colectiva, los conflictos, etc. De ahí que hasta la propia denominación de la disciplina fuera durante años «sociología industrial».

Los grandes cambios socioeconómicos y políticos que experimentan las sociedades avanzadas, a partir de la década de los años setenta que por ra-

<sup>7</sup> Sobre esta cualidad reflexiva de la sociología y toma de conciencia de creación de *nuevos objetos sociales*, es de interés, y nos estamos haciendo eco, de la contribución del sociólogo F. Urrea, para el caso de la sociología colombiana: «La investigación colombiana en ciencias sociales y humanas, entre la provincia y la apertura cosmopolita» (mimeo).

<sup>8</sup> J. M. Berthelot (1996:260), citado en F. Urrea.

zón de espacio no detallaremos aquí<sup>9</sup>, dejan obsoleto el tradicional arquetipo de lo que era un «trabajador moderno» (hombre trabajando en el sector industrial) que pasa a ser una situación fáctica cada vez más minoritaria.

A causa de ello, la disciplina experimentó transformaciones por una doble vía: 1.<sup>a</sup>) Incluir en su objeto de estudio más y nuevas categorías de trabajadores/as. 2.<sup>a</sup>) Transformar su aparato conceptual, revisando las categorías con las cuales definía el hecho del trabajo.

De este modo, la sociología del trabajo se vio obligada (por la fuerza de los hechos que a su vez, transforman la forma de pensarlos y, más lentamente, el campo académico) a considerar el trabajo como una realidad compleja que engloba toda la amplia gama de estrategias humanas para el hecho fundamental de sobrevivir.

En este movimiento de apertura del objeto disciplinar, hay que contar los aportes de la Antropología, de la Historia Social y, son especialmente pujantes en la actualidad, los «inputs» para la disciplina que proceden de los reputados «Women's Studies» (Estudios de las Mujeres) cuya real interdisciplinariedad enriquece constantemente este campo. Y ello al menos por dos motivos: 1.º) la aportación de nuevos objetos de estudio, sacando de su tradicional «invisibilidad» la vida y el trabajo de las mujeres. 2.º) Criticando y corrigiendo el profundo androcentrismo con el cual están elaboradas muchas categorías de la disciplina<sup>10</sup>.

La importancia del «paradigma del género» en el conjunto de las actuales Ciencias Sociales es unánimemente admitida. Es inexcusable su tratamiento, cualquiera que sea la materia que se trate (sería casi ocioso subrayar su importancia en el campo educativo). Circunscribiéndonos al campo del trabajo, se indica que las tres dimensiones básicas para entender y comprender la estructuración del trabajo en nuestras sociedades y analizar los procesos de diferenciación social y de producción de desigualdades que se generan a través del trabajo son: la división sexual del trabajo, la división técnica del trabajo y la división internacional del trabajo<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> Para profundizar más en estos aspectos, *vid.* L. Finkel: *La organización social del trabajo*, Ed. Pirámide, Madrid, 1995. Asimismo, es de gran interés la obra de M. Aizpuru y A. Rivera: *Manual de Historia Social del Trabajo*, Siglo XXI Edit., Madrid, 1994.

<sup>10</sup> Por ejemplo, la categoría «carrera profesional». En la obra *Gender and Bureaucracy*, se critica que la organización burocrática está presidida por una racionalidad esencialmente masculina, basada en un concepto de carrera que nada tiene que ver con las experiencias vitales de las mujeres. M. Savage y A. Witz (eds.): «Gender and Bureaucracy», *Sociological Review*, Oxford, Blackwell, 1993.

<sup>11</sup> *Vid.*, entre otros muchos autores que subrayan la importancia del estudio del género en relación al trabajo, el manual de J. A. Santos Ortega: *Sociología del trabajo*, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 1995.

Todo lo anterior (cambios fácticos más cambios en el enfoque intelectual de los temas) ha configurado una nueva sociología del trabajo. En la cual (hay acuerdo en la literatura especializada) se parte del siguiente principio o toma de postura: el concepto trabajo engloba una realidad mucho más amplia y compleja que el trabajo asalariado, o que el término empleo. Así pues, trabajo no es igual a trabajo asalariado, como clásica y/o estadísticamente venía definiéndose con una concepción reduccionista. A partir de este principio, la apertura a una gran diversidad de formas de trabajo, es un hecho, y lo que caracteriza a la disciplina en la actualidad.

La dificultad y complejidad del estudio del mundo del trabajo es notable hoy, por todo lo que acabamos de señalar. De este modo, podemos afirmar que el trabajo debe ser considerado como una estructura de difícil captación, como un producto de desarrollo social, como uno de los factores más poderosos de la evolución social. El trabajo es una relación social que se modifica continuamente y que bajo circunstancias diversas posee un significado muy distinto; es un Proteo que se nos escapa de entre las manos cuando queremos apresararlo y que, no obstante, está siempre presente, ejerciendo su poderosa influencia sobre nosotros<sup>12</sup>.

## El trabajo, un objeto de estudio disputado

La centralidad del trabajo en la vida social parece un hecho incuestionable<sup>13</sup>. No obstante, ésta fue puesta en duda en polémicas pasadas, cuando el bienestar europeo de los años sesenta parecía abrir paso a una sociedad del ocio<sup>14</sup>, y en polémicas recientes. A este respecto, J. J. Castillo, uno de los especialistas más reputados de la especialidad, critica abiertamente el muy publicitado ensayo de Rifkin, titulado significativamente «El fin del trabajo». Dicho autor expone: «cómo hoy en día el trabajo, contrariamente

<sup>12</sup> «Mutatis mutandis», ésta es la aplicación que nos ofreció para el mundo del trabajo, el prof. J. M. Carrión, extrapolando el término nación. *Voluntad de Nación*, Ed. Nueva Aurora, Puerto Rico, 1996. (Seminario Facultad de Educación, UCM, marzo 1999).

<sup>13</sup> No tanto para la prensa, para la cual el campo político es hegemónico. No deja de ser un buen objeto de estudio (análisis de contenido) la disposición de la información y de la realidad social en los periódicos, vr. gr.: economía y trabajo, realidades sociales «fundantes» parecen estar en los «sótanos», últimas páginas, difícilmente en portada.

<sup>14</sup> Sobre ello reflexionan M. Aizpuru y A. Rivera, concluyendo que en la década de los noventa (dada la crisis en la renovación y generación de empleos) es indiscutible, de nuevo, la centralidad de la actividad productiva que hoy, es un elemento crucial de la identidad social del individuo. *Vid. op. cit.*, pp. 400 y ss.

a argumentos triviales al estilo Rifkin y otros, está en los entresijos de la sociedad, sólo que disperso, precarizado y, a veces, brutalizado»<sup>15</sup>. E indica: «cómo la sociología podía ser realmente reflexiva, es decir, como la sociedad podía ampararse en los conocimientos precisamente para mejorar el bienestar de todas las personas»<sup>16</sup>.

Dada por establecida, la centralidad del hecho del trabajo para la vida social, es lógico e inevitable, que sea un objeto de estudio disputado entre las diversas disciplinas, y especialmente entre la economía y la sociología<sup>17</sup>.

Ahora bien, y más allá del caso concreto de la sociología del trabajo, una tendencia parece imponerse claramente en la investigación social que llamaremos expresivamente de **hibridación y mestizaje** de disciplinas e instrumentos de investigación. A sociedades complejas y cambiantes le corresponden necesariamente formas cada vez más sofisticadas de métodos para conocerlas e interpretarlas, así como para predecir sus tendencias<sup>18</sup>. Abundando en ello, J.J. Castillo indica, en esta cita larga, pero oportuna para los estudiantes de esta especialidad, lo siguiente:

*«El problema fundamental es cómo analizar situaciones cada vez más complejas, más confusas, más nebulosas, más difíciles, y, para ello, hay que recurrir a cualquier tipo de herramienta que las ciencias sociales nos den. (...) Un sociólogo del trabajo debe intentar aprender y saber todo lo que le haga capaz de explicar una situación. Y, en ese sentido, decir si se es interdisciplinar o no, me parece literalmente irrelevante. No hay que*

---

<sup>15</sup> En este sentido, Bourdieu también ha denunciado estos nuevos problemas del trabajo. Vid. «Les nouvelles formes de domination dans le travail (1 y 2)», *Actes de la Recherche en Sciences Sociales, Liber*, septiembre de 1996.

<sup>16</sup> Vid. de J. J. Castillo: *A la búsqueda del trabajo perdido*, y todo un elevado número de publicaciones referidas al trabajo que sería prolijo enumerar. Una buena guía para ello es la mencionada revista *Sociología del Trabajo*. Otros especialistas de prestigio dentro de la especialidad son Santiago Castillo, Carlos Prieto y Faustino Miquélez, entre otros. A sus obras remitimos al lector interesado.

<sup>17</sup> A tratar de superar las tensiones y/o desencuentros (a través de un planteamiento «macroconceptual») se dedica la obra colectiva, ya citada, de C. A. Castillo Mendoza et al. Asimismo J. de Miguel, en una obra reciente, analiza el reparto de papeles entre sociología y economía sobre el mercado laboral, y concluye: «Es usual que el mundo del empleo y el paro se mida y analice con una metodología económica. Sin embargo, la sociología es más hábil en concatenar factores diversos». Vid. J. M. de Miguel: *Estructura y cambio social en España*, Alianza Editorial, Madrid, 1998, pp. 492 y ss.

<sup>18</sup> Sobre estas nuevas situaciones sociales y el trabajo sobre ellas de las Ciencias Sociales (específicamente sobre el uso de la imagen en investigación) me he ocupado en «Para unas Ciencias Sociales reflexivas», *II Muestra Internacional de Cine, Vídeo y Fotografía*, Centro de Investigaciones Etnológicas «Ángel Ganivet», Granada, 1999.

*decirlo. Hay que hacerlo. (...) Nosotros preferimos estudiar a los trabajadores in situ que in vitro, es decir, que en el despacho. (...) Yo creo que, después de todo, hay algo que unifica todo esto: sólo se puede pensar para investigar, y sólo se puede investigar para pensar más. Y esa voluntad de investigar para pensar y pensar para investigar, hace que de pronto descubras que el problema fundamental no es si eres de sociología, de antropología o de economía aplicada»<sup>19</sup>.*

## Una sociología del trabajo en el marco de la pedagogía socio-laboral

Si bien en la archiconocida polémica educativa (bastante cargada de tópicos) sobre «generalistas» o «especialistas», nuestra opción sería la primera<sup>20</sup>, no obstante, y ya que existen especialidades cada vez más «micro», dada la intensificación de la división técnica y social del trabajo universitario, expondremos brevemente cuáles pueden ser los derroteros de más interés en la enseñanza de una sociología del trabajo en el marco de la pedagogía socio-laboral<sup>21</sup>.

Hay un primer nivel de transmisión de información y conocimientos que sería un nivel de formación general para universitarios (y/o ciudadanos informados). En dicho nivel, es elemental captar el crucial momento histórico (al que autores como Piore y Sabel han bautizado enfáticamente como «segunda ruptura industrial») que vive el mundo de la producción y por extensión la sociedad<sup>22</sup>.

En un segundo nivel, que podríamos denominar «quasi» profesional, la transmisión de conocimientos iría dirigida a obtener una cultura general de la empresa<sup>23</sup> y del mundo del trabajo, a través del acervo de conocimientos

---

<sup>19</sup> Vid. «Juan José Castillo y Sociología del Trabajo», en entrevista de S. Carranza Gómez, *Boletín del Ilmo. Colegio de Sociólogos y Politólogos*, marzo de 1999.

<sup>20</sup> Por razones de espacio, no desarrollamos aquí este aspecto. De esta polémica me he ocupado en «¿Qué educación para el próximo milenio? Contra el didactismo/facilismo educativo» (en prensa).

<sup>21</sup> El lector interesado deberá consultar los dos anexos de este artículo, donde G. Rollón aborda más en concreto la especialidad pedagogía socio-laboral.

<sup>22</sup> Vid. la obra de M. J. Piore y Ch. E. Sabel: *La segunda ruptura industrial*, Alianza Editorial, Madrid, 1990.

<sup>23</sup> El Departamento de Sociología VI ofrece también la asignatura de «Sociología de la Empresa». Para ver sus diferencias y respectivos campos pueden consultarse, entre otros muchos, estos textos introductorios clásicos: S. Erbes y P. Ollier: *Sociología del trabajo*, Ed. Pirámide, Madrid, 1978, y M. Bolle de Val: *Sociología del trabajo*, Ed. Nova Terra, Barcelona, 1973.

ya acumulados, así como obtener información y crearse una opinión experta sobre los problemas y debates más candentes<sup>24</sup>.

En un tercer nivel de transmisión de conocimientos, parece evidente que si hubiera que seleccionar para su estudio en la especialidad un sólo aspecto, dentro del amplio abanico de problemas que conciernen al mundo laboral, éste sería el de *formación/cualificación*. Explicitemos la importancia de este aspecto, que dada la crisis del mercado de trabajo, ha convertido a la cualificación en un renovado eje de diferenciación y desigualdad social.

*«En la sociedad tecnológica y de la información es precisamente la información, el saber y la capacitación la herramienta de trabajo. El trabajador propietario de una cualificación profesional se desplaza junto con su herramienta: el conocimiento. Semejante situación nos devuelve a los tiempos en los que el dominio de una técnica manual proporcionaban independencia en las decisiones que afectan al trabajo. De hecho, las políticas menos proteccionistas en lo que hace a la defensa de los empleos occidentales en el marco internacional pasan por realizar esfuerzos centrados en la educación y en la actualización constante de los conocimientos»<sup>25</sup>.*

Por último, sin encuadrarse en ninguno de los niveles anteriores, un aspecto «transversal» que recorre obligadamente todo el espectro de temas y/o problemas que debe abordar la sociología del trabajo y abordarlos en la

---

<sup>24</sup> Éste es el aspecto más atractivo para el alumnado, como indicaron en las entrevistas «ad hoc» para esta asignatura. Veamos algunos de estos materiales: «Una faceta importante de esta asignatura, con independencia de su posible trascendencia laboral, es la actualidad de los temas que trata, la proximidad con los intereses de cualquier trabajador por lo que se constituye como una herramienta básica para interpretar los cambios que el mundo está sufriendo y la trascendencia de los mismos». Otro ejemplo: «En mi opinión, la Sociología del Trabajo nos ha aportado una visión más amplia de lo que es la teoría laboral. Saber cuáles son los posibles modelos de organización y algo muy importante para mí, sus críticas y posibles soluciones. Algo que me ha parecido muy positivo ha sido el tratar temas de una actualidad casi sorprendente de tratar en la universidad, como son las 35 horas semanales, las jubilaciones anticipadas y su impacto, etc. Me parece muy importante llegar hasta estos temas, porque son en los que siempre quedan relegados al último lugar, o no se dan importancia o no da tiempo, y en esta ocasión haberlos tratado me parece estupendo y muy necesario para nuestra preparación profesional». El lector interesado puede confirmar este aserto sobre la actualidad de los temas tratados confrontando el capítulo sexto de la obra de L. Finkel («¿Hacia dónde va el trabajo?») y la aparición muy frecuente en prensa de los temas que aborda. Vr. gr.: el debate de las 35 horas semanales. Vid. hemeroteca de sept/octubre 1999. Deseo agradecer la colaboración a mis alumnos/as de esta asignatura, especialmente a César Vallejo y Adela García Cubero.

<sup>25</sup> Vid. M. Aizpuru y A. Rivera, *op. cit.*, p. 400.

especialidad, sería el de la *perspectiva de género*<sup>26</sup>. La importancia de este aspecto queda redoblada por el hecho de impartirse la sociología del trabajo para un alumnado tan feminizado como es el de Ciencias de la Educación.

Glosemos lo anterior con algunos ejemplos. Parece fundamental comprender «la construcción social de la vida económica» (Granovetter). Cosa que podría ser casi obvia, de no vivir tiempos bajo la hegemonía del Mercado, o estar bajo la intensa influencia del «Homo Oeconomicus». Pues bien, la comprensión de la naturaleza eminentemente social de los procesos económicos (por ejemplo, los relativos al trabajo) también nos puede hacer entender un tema importante para la pedagogía, como es el de «la construcción social de la cualificación», o el fenómeno de las «cualificaciones tácitas» (Wood), Veamos su vertiente de género con algunos ejemplos: Nancy Goldstein investigó cómo se sustituyó progresivamente por hombres a las mujeres de la industria electrónica, cuando las multinacionales extranjeras llegaron a Escocia, a través de una definición de «trabajos de hombres» o «trabajos de mujeres»<sup>27</sup>. También se han reificado a las mujeres en una ideologizada «naturaleza femenina», otorgándoles «in eternum» unas cualificaciones tácitas que las harían la mano de obra perfecta, por ejemplo de empresas polinizadoras, o como montadoras de circuitos electrónicos, pretendidamente por sus manos delicadas. Por el contrario, tradicionalmente se ha definido el papel de las mujeres como «técnicamente incompetentes»<sup>28</sup> de tal manera que este estereotipo (y realidad) se arrastra, hoy en día, de cara a una nueva división de género en función de las nuevas tecnologías<sup>29</sup>. Dentro del estudio de las empresas y organizaciones, también la perspectiva de género ha puesto de manifiesto, por ejemplo, como las mujeres permanecen mayoritariamente en puestos subalternos (Kanter: 1977) y como encuentran obstáculos discriminatorios para acceder a los más altos

---

<sup>26</sup> En un didáctico artículo introductorio a la «Sociología del trabajo» (así titulado) J. J. Castillo destacó el trabajo a través de las mujeres como tema muy relevante para la agenda futura de esta disciplina. Vid. J. J. Castillo: «Sociología del trabajo», en *Sociología en España*, S. Giner *et al.* (comp.), CSIC, Madrid, 1990.

<sup>27</sup> Goldstein, N.: «Gender and the restructuring of high-tech multinational corporations...», *Cambridge Journal of Economics*, 16, núm. 2, 1992.

<sup>28</sup> Cockburn, C. (1992): «Abriendo la caja negra: la tecnología en los análisis de la sociología feminista», en *Sociología del Trabajo*, núm. 15, Nueva Época.

<sup>29</sup> Son de interés los trabajos de Virginia Ferreira, o de Silvia Paggi (en antropología visual) al respecto. Vid. referencias en M.ª A. García de León *et al.*: *Sociología de las mujeres españolas*, Ed. Complutense, Madrid, 1996. En esta obra, también se puede ver el sesgo de género de los estudios y trabajos de las mujeres ingenieras.

puestos profesionales, incluso en el seno de instituciones formalmente igualitarias como la Universidad (García de Cortázar y García de León: 1997). Todo ello eran meros ejemplos. La disciplina está llena de importantes investigaciones sobre Género y Trabajo.

De todo lo que acabamos de exponer se deduce que tratamos de ir mucho más allá de los descriptores obligatorios de la asignatura que son: «los sectores productivos y su evolución. Tendencias de la estructura ocupacional. Formas de organización del trabajo. Sistemas de relaciones industriales. Cambios en las cualificaciones».

En suma, más allá de los mencionados niveles de transmisión de conocimientos, la enseñanza de esta disciplina (también la enseñanza en general) requiere un profesor/a, por decirlo al modo anglosajón, «resourceful» (lleno de recursos) dada la cambiante naturaleza del objeto de estudio<sup>30</sup>. Es expresivo de lo que acabamos de afirmar la siguiente cita de F. Urrea: «el reino de la incertidumbre en los procesos sociales se expresa en el mundo contemporáneo en todo su esplendor, y en esta misma forma el arsenal conceptual se complejiza».

## Referencias bibliográficas

- Azpuru, M. y Rivera, A. (1994). *Manual de Historia Social del Trabajo*. Madrid: Siglo XXI Editores.
- Bourdieu, P. (1982). *Leçon sur la leçon*. París: Minuit.

---

<sup>30</sup> Instrumentos docentes: la obra citada de L. Finkel es utilizada como guía o manual de la asignatura. La dirección de pequeños ensayos es una forma de aprendizaje para adiestrarse en realizar posteriores informes profesionales. Otro instrumento docente: la lectura de prensa. Con escaso éxito, a corto plazo creemos (dado el contexto de una «Universidad For-dista»: producción en masa de la enseñanza con alumnos/as con una media de quince asignaturas) alentamos la lectura diaria del periódico, no sólo por los temas candentes de actualidad de la asignatura, sino también por formar universitarios/as como ciudadanos/as informados, casi futuros profesionales que deben desenvolverse en una sociedad compleja, para lo cual es imprescindible ese hábito lector. De ello se deduce que consideramos que los alumnos/as deben ser tratados y enseñados en esta triple dimensión: como discentes (o sea, como tales alumnos/as que están en proceso de aprendizaje) pero también como futuros profesionales y como ciudadanos/as. Por último, la invitación de profesionales «ad hoc», el uso selectivo y profesional de la imagen en el aula, es otro recurso muy conveniente en esta materia. *Vid.* por ejemplo, A. Díez y A. Jerez, «El fenómeno «Full Monty»: nuevos apuntes sobre el cine social en España», *Revista Sociología del Trabajo*, núm. 35, 1999; y M.ª A. García de León: «Aprendiendo Ciencias Sociales a través del cine y la literatura», en *Revista Complutense de Educación*, 1997.

- (1984). *Homo Academicus*. París: Minuit.
- (1996). Les nouvelles formes de domination dans le travail (1 y 2). *Actes de la Recherche en Sciences Sociales, Lliber*, septiembre.
- Castell, R. (1996). Sociologie: perspectives. *Une école pour les Sciences Sociales*. París: E & M.J.S.
- Castillo, J. J. (1990): Sociología del trabajo. En: *Sociología en España*, S. Giner et al. (comp.). Madrid: CSIC.
- Cockburn, C. (1992). Abriendo la caja negra: la tecnología en los análisis de la sociología feminista. En: *Sociología del Trabajo*, núm. 15, Nueva Época.
- Díez, A. y Jerez, A. (1999). El fenómeno "Full Monty": nuevos apuntes sobre el cine social en España. *Revista Sociología del Trabajo*, núm. 35.
- Finkel, L. (1995). *La organización social del trabajo*. Madrid: Ed. Pirámide.
- (1999). Sociología de las profesiones. En Castillo Mendoza, C. A. (coord.): *Economía, organización y trabajo*. Madrid: Ed. Pirámide.
- García de Cortázar, M. y García de León, M.<sup>a</sup> A. (1997). *Mujeres en minoría. Las catedráticas de Universidad*. Madrid: C.I.S.
- García de Cortázar, M. y García de León, M.<sup>a</sup> A. (codirectoras). *La galaxia mediática* (en prensa). Madrid: C.I.S.
- García de León, M.<sup>a</sup> A. (1994). *Élites discriminadas (sobre el poder de las mujeres)*. Barcelona: Ed. Anthropos.
- (1997): Aprendiendo Ciencias Sociales a través del cine y la literatura. En: *Revista Complutense de Educación*.
- (1999). Para unas Ciencias Sociales reflexivas. *II Muestra Internacional de Cine, Vídeo y Fotografía*. Granada: Centro de Investigaciones Etnológicas «Ángel Ganivet».
- García de León, M.<sup>a</sup> A. et al. (1996). *Sociología de las mujeres españolas*. Madrid: Ed. Complutense.
- Garvía, R. (1998). *Conceptos fundamentales de Sociología*. Madrid: Alianza Editorial.
- Giddens (1998). Un mundo desbocado. En *Textos de Sociología*, núm. 5. Madrid: UNED.
- Goldstein, N. (1992). Gender and the restructuring of high-tech multinational corporations... *Cambridge Journal of Economics*, 16, núm. 2.
- Kanter, R. (1977). *Men and Women of the corporation*. EE.UU.: Basic Books.
- Miguel, J. M. de (1998). *Estructura y cambio social en España*. Madrid: Alianza Editorial.
- Miguélez, F. y Prieto, C. (1999). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Ed. Siglo XXI.

- Piore, M. J. y Sabel, Ch. E. (1990). *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza Editorial.
- Santos Ortega, J. A. (1995). *Sociología del trabajo*. Valencia: Ed. Tirant Lo Blanch.
- Savage, M. y Witz, A. (eds.) (1993). *Gender and Bureaucracy*. *Sociological Review*. Oxford: Blackwell.
- Touraine, A. (1998). De la antigua a la nueva sociología del trabajo. En *Revista Sociología del Trabajo*, núm. 35. Siglo XXI de España Editores.
- Urrea Giraldo, F. (1997). La investigación colombiana en Ciencias Sociales y Humanas, entre la provincia y la apertura cosmopolita (mimeo).

## ANEXO 1

### 1. La pedagogía laboral, de sus misterios y progresos (\*)

La larga trayectoria de la Pedagogía, como Ciencia de la Educación, hace sin duda que la mayoría de los ciudadanos tengan una concepción sobre ella centrada en el Sistema Educativo Formal de enseñanza Elemental Infantil, y no sean capaces de distinguir y de asimilar las nuevas funciones de los pedagogos<sup>31</sup>.

Las nuevas especialidades: Pedagogía Social y Laboral, y Gestión y Administración de Centros, se caracterizan por un conjunto de asignaturas que, además de tratar los aspectos básicos y generales, realizan una aproximación al mundo laboral y social bastante acertada.

Esa aproximación se realiza mediante asignaturas específicas. Dichas asignaturas son, para los alumnos de Pedagogía Social y Laboral, las siguientes:

Pedagogía Laboral, Sociología del Trabajo, Planificación de la Formación, Análisis de Necesidades Formativas, Desarrollo de las Organizaciones de Educación no Formal, Psicología de las Relaciones humanas y de los Grupos y, finalmente, Psicopatología Sociolaboral, entre otras.

Estas materias, añadidas a un amplio curriculum de numerosas asignaturas troncales, obligatorias y de libre configuración, proponen un licenciado universitario que posea las habilidades, destrezas y capacidades aptas para integrar el departamento de Recursos Humanos de cualquier empresa

(\*) Este anexo ha sido elaborado por la pedagoga-consultora Gema Rollón.

<sup>31</sup> Con el fin de agilizar la lectura de este documento, hemos optado por nombrar el masculino como genérico (pedagogos, pedagogo). Sin embargo, nos hacemos cargo de la pluralidad y necesidad de incluir ambos sexos y por eso lo mencionamos en esta pequeña nota.

o desarrollar su labor profesional dentro de una empresa de formación, la cual tiene como objetivo la detección de necesidades de formación, análisis, planificación-ejecución y evaluación de la formación, materias estas que son objeto de estudio de un Licenciado en Pedagogía especializado en Social y Laboral<sup>32</sup>.

## 2. ¿Qué es un pedagogo?

Un Pedagogo es un profesional que con una sólida formación Humanista y Sociológica (aquí se estima la importancia de la **Sociología** dentro de la formación universitaria del pedagogo) analiza el contexto social, económico, político y cultural en el que se encuentra la Educación, como sus fundamentos filosófico y políticos para solucionar los problemas que ella entraña, en los diferentes medios socio-culturales en que ésta se vea obligada a desenvolverse.

Es decir, que un pedagogo es **un mediador**, en cuanto que es una **agente intermedio** entre la persona y su cambio de actitud tras recibir esa educación o formación, puesto que lo que se pretende con ello es activar un **diálogo interno y externo**, cubriendo lagunas, malas concepciones, o sencillamente la explicitación de teorías implícitas.

Pero otra faceta importante del Pedagogo es la capacidad de análisis, que sobre él se proyecta, es decir, el pedagogo **analiza** (es un especialista en el análisis socio-educativo), desde su sólida formación humanista, con asignaturas tales como Antropología de la educación, Historia de la educación, Política y Legislación, y Psicología, entre otras, y su formación Sociológica, con materias tales como Sociología de la educación, Sociología del Sistema Educativo, y Sociología del Trabajo, por ejemplo.

Por tanto, el Pedagogo es un profesional crítico y constructivo que fomenta el análisis de su entorno y propone cambios en él, mediante procesos educativos de cualquier tipo, ya sean formales, informales, en la empresa o de cualquier otro contexto.

Si nos centramos en el modelo básico de una **Auditoría de Formación**, podemos encontrar, a través de él, el campo de actuación de un pedagogo Socio-Laboral.

Una **Auditoría de Formación** se compone de un **Plan Estratégico** (Líneas directrices del proceso formativo). Éste, a su vez, del **Análisis de ne-**

---

<sup>32</sup> De aquí en adelante, Pedagogo.

*cesidades de formación, El Diseño del plan de formación, El Diseño de acciones formativas*, que suplan las carencia encontradas en el *Análisis de necesidades*, para seguir con la *Realización del Plan de Formación* y posteriormente la *Evaluación de todo el Plan*.

Sigamos profundizando, cuando se realiza el *Análisis de Necesidades de Formación*, que tiene siempre en cuenta los *Objetivos de formación del Plan Estratégico* a la vez que se tiene en cuenta el diagnóstico del grupo de destinatarios, para así poder **Diseñar un Plan de Formación** acorde con la *visión, misión y valores* de la empresa o del departamento o con el plan que se va a ejecutar. Tenemos entonces, el diseño del *Plan de Formación* acorde con destinatarios (receptores de la formación) y la filosofía empresarial (valores, visión, misión y cultura). Con este primer paso podemos empezar ya **Diseñar actividades** formativas específicas que suplan o aumenten las habilidades, o destrezas de los formandos. Por tanto el diseño debe de seleccionar cuidadosamente los contenidos, la *metodología* (consistente en técnicas e instrumentos), *los recursos, las modalidades, el coste, y los objetivos propios* de dichas acciones formativas. Diseñado ya el **Plan de formación** y *Diseñadas las acciones formativas*, el **Plan** se lleva a cabo, esta fase se denomina **Realización del Plan** de formación (Ejecución del Diseño), para seguir con la **Evaluación** de los resultados, parte esta, que cada vez se está teniendo más en cuenta puesto que si no se evalúa la formación no se sabe la efectividad de la misma, generando un círculo dónde la formación no es innovación sino repetición.

Por tanto la **Evaluación del Diseño de formación**, es la evaluación del *coste beneficio, la satisfacción de los participantes, transferencia al puesto de trabajo, y la calidad del docente*.

Resumiendo, el **Plan Estratégico** consta de 4 etapas: **Análisis, Diseño, Ejecución y Evaluación**.

### 3. Plan Estratégico

#### 3.1. Análisis

El Análisis, se centra en la investigación de la realidad y/o del entorno dónde se va a producir o llevar a cabo esas acciones formativas. Esta pequeña investigación o reconocimiento puede ser realizada por un Pedagogo puesto que tiene:

1. Conocimientos en labores de investigación a través de asignaturas tales como Bases Metodológicas de la Investigación Educativa, Métodos y Diseños de Investigación, Análisis de Datos, entre otras.
2. Sabe desarrollar, utilizar y crear herramientas e instrumentos de medida para la recogida de la información que considere necesaria para detectar esas carencia formativas, mediante el estudio de la Medida (Medida en educación, Pedagogía Diferencial).
3. Conoce el Comportamiento Humano, y sus evolución estudiando la Psicología del Desarrollo, Psicología de las Relaciones Humanas y de los Grupos, Procesos Psicológicos Básicos, entre otros.

### 3.2. *Diseño*

**El Diseño** es proceso por el cual se trazan las líneas de actuación y se seleccionan las líneas por las cuales se va a ejecutar el **Plan Estratégico**. El Diseño es el cómo, dónde, el qué, cuando, y el porqué.

Por tanto, seleccionar las variables oportunas en el contexto adecuado y acorde con los destinatarios, y con la política de la empresa, es una labor adecuada para un Pedagogo, porque es capaz de:

1. Llevar a cabo proyectos de investigación.
2. Conocer los procesos de aprendizaje y domina la Didáctica. Sabe el cómo, porqué, y el qué.
3. Conocer las características favorables para que el aprendizaje sea significativo, constructivo y se lleve a la práctica. Porque dispone de conocimientos, en Tecnología Educativa, Diseño e innovación del Curriculum y Psicología de la Instrucción.
4. Aprender mediante experiencias que le hayan sucedido en situaciones reales como las que se llevan a cabo en la realización del Practicum, consistente en 180 horas, de presencia real en instituciones.

### 3.3. *Ejecución*

En la fase de **Ejecución**, el Pedagogo puede llegar a tener una doble misión. Por una parte el llevar a la práctica el Diseño, ser **Gestor**, y por otra parte ser **Formador**, ejecutándolo él mismo. Esto es debido a la doble vertiente que la formación del pedagogo plantea. Por un lado el Pedagogo es

conocedor del diseño de los procesos y por otro lado puede llevarlos a la práctica. Técnico y ejecutor en un mismo profesional.

**¿Pero qué le facilita al Pedagogo, ser Ejecutor y Técnico?** Poseer aptitudes pedagógicas y gestoras. Tiene una Filosofía educativa, conoce la Didáctica, esta inmerso en el Proceso de actualización en la Función Pedagógica, conoce la Educación Comparada y ha estudiado la Organización y Gestión de centros escolares.

### 3.4. Evaluación

Y por último, como hemos dicho con anterioridad, es la **Evaluación**. En esta se pone de relieve, más que en ninguna de las restantes fases del proceso, la figura del profesional que ha diseñado y ha ejecutado el **Plan**, es decir, la preparación de **Técnico** que ha diseñado del **Ejecutor** que lo ha llevado a la práctica.

Es por esto que hablar de que el Pedagogo, cumple estos requisitos, puesto que es un profesional crítico-evaluativo.

No sólo porque sepa valorar los resultados de las acciones diseñadas, sino que además es capaz de convertir todo el proceso de la **Auditoría de Formación**, en una **evaluación global y continua**. De tal modo que, la fase de Análisis sería una **Evaluación Inicial**, consistente en la recogida de toda la información que estimemos necesaria para poder, conocer las necesidades de los futuros formandos o incluso del contexto dónde se van a llevar a cabo esas acciones formativas. No podemos diseñar acciones formativas sino conocemos el objeto de las mismas. Luego por tanto la Fase de **Diseño** también sería considerada como parte de la **Evaluación Inicial**, ya que en ella se ajustan y estructuran las carencias con acciones formativas. El proceso sería **carencia formativa – acción formativa**.

Tercera fase, la **Ejecución o Realización**. Llegados a este punto y tras realizar una Evaluación Inicial, nos encontramos en la realización, la cual sólo puede ser concebida (desde un punto de vista didáctico pedagógico), como una **Evaluación Procesual**. Cuando se ejecuta el **Plan de Formación**, surgen pequeñas modificaciones o disfunciones que tienen que ser siendo modificadas, en la misma puesta en práctica, por tanto ya inmersos en el procesos se necesita una **Evaluación Procesual** que nos permita reajustar. La Evaluación puede ser desde un mero cambio en los contenidos formativos, hasta la disposición del aula.

Este punto por tanto nos permite conocer la capacidad pedagógica, del profesional que esta **ejecutando** la acción formativa, si el profesional se ci-

ñe a su cronograma o diseño de la sesión, sin la posibilidad de ir adaptándose a sus alumnos, los resultados finales valorados como consecución de los objetivos planteados pueden quedar muy lejos de las expectativas reales de los formandos.

**El Plan** ya se ha **Ejecutado**, y es el momento que queremos valorar, los resultados. Los resultados como ya dejábamos ver anteriormente, tiene que obtenidos por diferentes fuentes: la organización, los formandos y los formadores entre otros. Luego esta **Evaluación Final o de Resultados** que sólo se completa con una última evaluación que sería la **Evaluación Global o Diferencial**. Este **Evaluación** se caracteriza porque afecta a la totalidad del proceso a la totalidad de las personas implicadas y a la totalidad de la organización y es diferencial porque se realiza, en primer lugar dispersa en el tiempo y segundo porque implica a diferentes personas.

En definitiva, la evaluación, quedaría dividida en cuatro subevaluaciones:

- Evaluación Inicial que correspondería a la Fase de Análisis y de Diseño.
- Evaluación Procesual que correspondería a la Realización.
- Evaluación de Final o de Resultados correspondiente a la evaluación.
- Evaluación Global o Diferencial.

Detallado el plan estratégico y expuestas con anterioridad las diferentes materias del plan formativo de Pedagogía podemos decir que las funciones de un Pedagogo son las siguientes:

- Análisis de necesidades.
- Diseño e implantación de Planes de formación.
- Gestión de recursos externos.
- Desarrollo de nuevos cursos.
- Planes de Carrera.
- Comunicación interna.
- Desarrollo de metodología didáctica.
- Evaluación de la Formación

Por lo que es capaz de:

- Dirigir grupos escolares.
- Diseñar proyectos de innovación educativa y formación docentes.
- Dirigir y gestionar formación.
- Transformar carencias sociales en acciones formativas.

- Analizar y dar seguimiento a docentes y directivos en la instrumentación curricular.
- Asesorar e investigar procesos de gestión educativa.
- Gestionar programas formativos.
- Llevar la Práctica Diseños Formativos y educativos.
- Evaluar Diseños Formativos.
- Generar Acciones formativas para solventar carencias aptitudinales o desarrollar habilidades.
- Generar entornos favorables para la formación.
- Gestionar e integrar grupos interdisciplinarios dedicados a la formación.
- Proporcionar Innovación a los procesos de formación y de educación.
- Desarrollar las labores de un Técnico de formación y/o de Consultor de Formación.

En conclusión, el Pedagogo es un profesional que dispone de unas aptitudes que, debido los objetivos formativos de su licenciatura que le proporcionan una formación teórica y práctica que capacite a los titulados para el ejercicio profesional, la docencia, la formación y la investigación. Para ello, el plan se organiza en torno a cuerpos de conocimientos teóricos, antropológicos-culturales, sociológicos y tecnológicos (como mencionamos anteriormente). Asimismo, se articula alrededor del eje de la interacción entre formación teórica y práctica.

Con materias que hacen posible una solución equilibrada entre la formación especializada, que dé respuesta a las distintas necesidades educativas actuales; y a la formación general, que constituya una plataforma para hacer posible una adaptación dinámica en función de las futuras demandas profesionales y la actualización del conocimiento científico.

Por ello, el Pedagogo es un profesional con aptitudes generales y específicas. Quizás anteriormente hemos hecho hincapié en que un pedagogo está preparado para desarrollar determinadas funciones por sus conocimientos específicos. Con esta argumentación que anteriormente no quiero llevar al lector a confusión.

**La especialización debe ser consecución de una anterior generalización.**

Es decir, cuando se llega a una empresa en un 90 % de las ocasiones no sabes las tareas o funciones que vas a desarrollar. Luego las empresas contratan al licenciado por lo que es capaz de hacer y por las aptitudes hacia el aprendizaje que proporciona un Título. El título por tanto se está convir-

tiendo en un requisito básico y elemental para acceder al mundo laboral, no por el hecho de los conocimientos especializados o el nombre de la Licenciatura sino por esa capacidad o flexibilidad de aprender en el puesto de trabajo.

Ya hace algún tiempo **Sociólogos** del trabajo estudiaron los fenómenos que dentro de la empresa se originaban e incluso llegaron a clasificar los tipos de conocimientos, aptitudes y habilidades que tenía un trabajador en dos tipos:

#### 4. La dialéctica Conocimientos Específicos / Conocimientos Generales<sup>33</sup>

**Los Conocimientos Generales** eran aquellos conocimientos que aprendía un empleado y que le servirían en el futuro y en el presente para cualquier tipo de trabajo. Es el caso por ejemplo la lectura, escritura y la matemática por ejemplo.

**Los Conocimientos Específicos** eran, por tanto, aquellos que generalmente aprendían en el puesto de trabajo y sólo les servían para ejecutar su tarea en su puesto de trabajo actual. Por ejemplo el sistema de facturación específico de su compañía, los contables, por tanto, tenían que aprender unos conocimientos que sólo les servía para ese programa pero que no son extrapolables a otros puestos de trabajo.

**A los trabajadores se les exige unos conocimientos Generales que cada vez son superiores.** Si cuando se realizó el estudio que mencionábamos anteriormente, los **conocimientos Generales** que el empleador requería para sus empleados era la alfabetización general básico, probablemente la situación de desempleo actual genere que los conocimientos generales actuales sean mucho mas superiores que anteriormente.

La causa real de este fenómeno, además de los proceso de mundialización de la economía y del mercado global, sea como he señalado la situación de *desempleo*.

Imaginemos *dos Pirámide*<sup>34</sup>, en una de ella la de la demanda educativa y en otra la del **mercado laboral**. Dividamos cada una de ellas en tres fragmentos.

<sup>33</sup> Al referirnos a conocimientos no sólo hablamos de conocimientos sino también de conjunto de habilidades y aptitudes.

<sup>34</sup> Si el Mercado fuera una situación de mercado perfecto las dos figuras serían iguales.

En la pirámide de la **demanda educativa** tendríamos tres sectores: **la enseñanza general básica la secundaria y la universitaria**. Y en la del **mercado laboral** hagamos lo mismo, la dividiremos en tres segmentos, en la base estaría *los empleos no cualificados, en el segundo segmento los trabajos cualificaciones básicas, y en la tercera los trabajos que requieren cualificaciones superiores*.

A simple vista esas **dos pirámides** nos proporcionan un estudio comparativo de dos realidades, muy importantes la **demanda de educación** (el número de personas que demandan educación) y por el otro lado **las oferta del mercado laboral**.

Hagamos una pequeña corrección en nuestro dibujo, si transportáramos a esas pirámides los datos reales, nuestro dibujo sería bastante diferente al que en principio dibujamos. La pirámide de la **demanda educativa** se transformaría en *un trapecio* y sin embargo la pirámide del **mercado laboral** seguiría siendo una pirámide de base un poco mayor que el trapecio de la **demanda educativa**.

Ahora superpongamos las dos figuras. ¿Qué observamos?

En principio, nos daremos cuenta que la que la base del **mercado laboral** no encaja con la de la **demanda educativa**, en otras palabras, nos indica que *existe mayor oferta de empleo sin cualificar que número de personas que posean la enseñanzas básicas*. *¿Pero entonces porque existe paro en ese sector de la población?*

Para responder a esta pregunta, tenemos que fijarnos en el segmento superior de ambas figuras. Como hemos remarcado **la demanda educativa** es un trapecio sus lados no convergen en una arista sino en dos. El triángulo sin embargo junta sus dos lados en un vértice, es decir se estrecha más rápidamente que el trapecio. Es por ello, que la **demanda educativa** en este segmento (el segundo), **es superior a la oferta del mercado laboral**, produciéndose así el fenómeno del **paro**. Hay demasiados *estudiantes con estudios secundarios para el segmento de estudios con cualificaciones básicas, luego los parados del segundo segmento que desean trabajar no dudan en trabajar en trabajos para los que están sobreeducados*.

*Luego la sobreeducación se extiende por todos los niveles superiores de la pirámide, ofertando a los empresarios profesionales que tienen mayor preparación que la que poseen sus candidatos.*

Los candidatos por tanto, quieren trabajar y por tanto el estar en un puesto para el cual están sobrecapacitado, no les importa puesto que la escasez de un bien general el incremento del valor del mismo que es en este caso el trabajo.

Al ser mayor y crecer la **demanda educativa**, generalmente no aumenta la oferta del mercado laboral generándose así, situaciones en las que el empresario ante la posibilidad de elegir entre múltiples candidatos, opta por elegir el que más cualificaciones tiene, puesto que, posee mayores **conocimientos generales**, que pueden repercutir en su empresa. Pero por otro lado este fenómeno genera que cada vez los conocimientos que se requieren a un candidato son mayores, si puedo tener a un licenciado por que me voy a conformar con un candidato con enseñanza secundaria.

Mientras siga aumentando la demanda educativa y no aumente proporcionalmente el **mercado de trabajo**, las más cualificados encontraran trabajo antes aunque en puesto para los que están sobrecualificados.

Pero existe otra variable que desajusta el mercado y que es **la experiencia**.

Aunque la tendencia de los empleadores es de tener en su plantilla personal cualificados o sobrecualificado la **experiencia**, desestabiliza ese fenómeno. Un recién licenciado sin práctica es un licenciado que posee conocimientos teóricos (para el empleador) pero no prácticos. ¿Cómo solucionarlo? Mediante el Practicum.

## 5. De la Facultad al Mercado Laboral mediante el PRACTICUM

Dentro de las diferentes posibilidades de formación que se ofrecen dentro de cualquier Licenciatura, la Obligatoriedad del Practicum en la Licenciatura de Pedagogía, es una necesidad recogida, por el intento de congruencia de una nueva Licenciatura con carácter formativo y profesional que debe caracterizar a los profesionales del futuro.

Estas características de formación y profesionalización se reflejan en los siguientes aspectos:

- a) La necesidad de unos conocimientos prácticos.
- b) La necesidad de que esos conocimientos prácticos sean «en situaciones reales».
- c) La necesidad de que los alumnos puedan completar su formación académica fuera de la Facultad y tengan un primer contacto con el mundo laboral, lo que posibilita:
- d) Modelos de profesionales (Pedagogos) dentro diferentes instituciones, empresas, etc.

- e) Esto, además de facilitar el poder observar la actuación y acción de Pedagogos Profesionales, posibilita el conocimiento de las diferentes ofertas laborales que tiene el Pedagogo *tanto teóricas* (como: gestor y asesor, en organizaciones públicas y privadas, tanto en el campo de la educación formal, como en el de la no formal Análisis, planificación, desarrollo y evaluación de programas educativos. Asesoramiento al sistema educativo en los niveles infantil, primario, secundario y universitario. Educación de Adultos y Personas de la tercera edad. Ocio y tiempo libre. Pedagogía laboral, con actuaciones específicas en el desarrollo de nuevos enfoques metodológicos ligados a la mejora de la competencia humana (innovación, nuevos desarrollos tecnológicos, aprendizaje abierto, etc.). Trabajo en organismos de política educativa, Nacionales e internacionales. Enseñanza e investigación.) como *prácticas y reales* (gestor de Recursos Humanos, Mediador Educativo, Supervisor de Programas educativos, etc.).
- f) Este PRACTICUM, contempla además la constante actualización de los futuros titulados en esta Licenciatura, adaptándose a los nuevos requerimientos de competencias exigidos por la COMUNIDAD EUROPEA.

Por tanto, las necesidades de los estudiantes de pedagogía: formativas, profesionales, de actualización de competencias, de apoyo en modelos profesionales y opciones laborales; debe conseguirse satisfactoriamente a través de un Practicum.

Este Practicum debe tener como fundamento la calidad, tanto por las organizaciones que colaboran y lo ofrecen (éstas deben tomárselo en serio), como por los alumnos, ya que son la imagen del futuro pedagogo.

## 6. A modo de conclusiones provisionales<sup>35</sup>

Y, por todo lo expuesto anteriormente, consideramos que la Pedagogía, como Pedagogía Laboral tiene mucho que decir en el mundo de la empresa. No sólo porque la Pedagogía Laboral señala un campo de investigación,

---

<sup>35</sup> La especialidad pedagogía socio-laboral se inició durante el curso 1996-97 en la Facultad de Educación (UCM). Por ello, sería muy oportuno y de gran interés, en nuestra opinión, hacer un seguimiento de sus recién egresados, ver estadísticamente cómo está funcionando la especialidad (y el resto de especialidades que se iniciaron al tiempo) en el Mercado

y se encarga de optimizar los procesos de formación en el ámbito laboral. Sino además porque responde a las exigencias formativos del mundo laboral. Las nuevas exigencias del mundo laboral pasan de una necesidad laboral a una necesidad social. Porque, se ha sustituido el empleo (entendido con algo más fijo) por el trabajo (algo más transitorio). Segundo Creciente número de trabajadores del tercer sector, porque va disminuyendo el número de trabajadores y la oferta en sectores como la industria y la agricultura. Tercero la aparición de un sector cuaternario el sector de la información. El incremento del Paro, en cuarto lugar y en quinto lugar la aplicación de las nuevas tecnologías aplicadas a la educación.

Por ello la concepción de la formación en la empresa, en el marco de la Gestión de los Recursos Humanos tiene que ser entendido como:

- Dependiente y directamente vinculada con la filosofía empresarial o cultura corporativa (misión, visión, y valores).
- Transmisora de la Cultura empresarial.
- Sensible al trabajador y que cubras sus carencias. Facilitando la formación en el puesto de trabajo y la formación fuera del mismo.
- Educativa ligada a las características humanas, y a sus competencias relacionadas con su puesto de trabajo, tales como: Mejora de la Comunicación, Actitudes y Cambio de conducta, y relaciones interpersonales.

Por tanto, los objetivos de la Formación en la Empresa, se centran en:

- Incremento del nivel de responsabilización individualización en la resolución de una tarea.
- Reciclaje de una actitudinal.
- Incremento del nivel de Satisfacción del personal y del puesto.
- Facilitar la adaptación de la empresa y la organización a los cambios continuos e innovación.

Por tanto, la importancia de la Pedagogía en la empresa no es sólo su faceta de conocedor de los proceso de los de aprendizaje y de formación que se dan en la empresa, sino facilitar la comprensión del fenómeno social que

de Trabajo, ver la demanda que hay de estos recién licenciados/as, ver si hay adecuación entre estudios/puesto de trabajo, subempleo, etc., etc. El método de encuesta (vr. gr. la realización de una encuesta postal a través del fichero de secretaría de alumnos de la Facultad, sería una vía eficaz y económica) podría ser el adecuado, así como centralizar datos profesionales de los licenciados en pedagogía a través de un Colegio Profesional que se consolidase.

se produce en el mundo del trabajo. Generando una formación eficiente, equilibrada, viendo la parte social del trabajo y a las personas que hay detrás y general opiniones favorables hacia el propios trabajo.

La adaptación al nuevo concepto de trabajo y a los nuevos retos sociales debe ser llevada a cabo por un profesional que sepa analizar el lado social de los sucesos educativos y el lado humano de los proceso empresariales, siendo flexible, y adaptándose a contexto. Y eso sin duda lo debe de realizar un pedagogo con un equipo interdisciplinar y comprenda la labro de cada uno de sus miembros y apueste por la pluralidad y la diversidad.

## ANEXO 2

### **Pedagogía socio-laboral y mercado de trabajo. Entrevista (\*)**

**¿Por qué escogiste la especialidad?:** La verdad es que escogí esta especialidad, porque desde siempre me ha gustado el mundo empresarial y sin embargo, el mundo escolar no me ha llamado tanto la atención. Aunque realmente el mundo escolar no me ha gustado.

**¿Qué expectativas de trabajo tenías?:** Las expectativas de trabajo que tenía eran nulas. La información que nos daban sobre los campos de actuación de los pedagogos era una información que los profesores nos daban con cuentagotas.

Además la mayoría de ellos desconocía los nuevos ámbitos de actuación y la nueva titulación en sí. A la mayoría de ellos se les habían adjudicado la docencia de asignaturas que desconocían o que incluso eran nuevas para ellos. Generando en nosotros cierta incertidumbre ante nuestro futuro laboral.

**¿Qué miedos tenías cuando pensabas entrar en el mercado de trabajo?:** Mi incorporación al mercado laboral ha sido progresiva ya que, en cuarto de carrera estaba becada en una empresa de formación, por tanto, mis miedos no han sido iguales que los de mis compañeros de carrera, ya que yo terminé la licenciatura con dos años de experiencia profesional en una consultoría de formación.

---

(\*) Entrevista a Gema Rollón, pedagoga socio-laboral y consultora, realizada por María Antonia García de León (junio de 1999).

Supongo que los miedos más comunes para mis compañeros de carrera han sido y son, la incertidumbre que genera el enfrentarte a un puesto de trabajo en el que realmente no sabes cuál va a ser tu función ni tampoco, si sabes/conoces todo lo que te van a pedir en ese puesto.

**¿Cuál es tu experiencia laboral? ¿Cuánto llevas en ella? ¿Cuál es tu puesto?:** Como he dicho antes, mi experiencia laboral es de dos años en una consultoría de formación.

La labor que desempeño en ella, consiste en lo que podríamos denominar auxiliar técnico de formación, es decir, desarrollar materiales, diseñar materiales, realizar propuestas y ayudar a un equipo a llevar a cabo la formación. Debido a que la empresa para la que trabajo es una empresa pequeña, las labores que he desempeñado han sido de lo más variado y esto ha tenido un repercusión muy positiva en mí porque he podido aprender a hacer/ejecutar casi todas las funciones que se desarrollan en una consultoría de formación.

**¿Cómo conseguiste tu puesto de trabajo?:** Ja, ja... la verdad es que es una historia interesante y divertida.

Una profesora de la facultad invitó a una amiga y colega a que nos diera una conferencia en horario de clase; la persona invitada, Paloma Gascón, lleva trabajando cerca de treinta años como consultora de formación en diferentes organizaciones. La profesora María Antonia García de León, pretendía acercarnos al mundo de la empresa, entonces, Paloma Gascón, al finalizar su exposición, nos facilitó el teléfono y dirección de su empresa y nos dijo: «Si necesitáis cualquier cosa llamarme o escribirme». Yo por aquellos entonces estaba interesada en empezar a trabajar, pero nadie me había dicho cómo debía de presentar mi curriculum así que escribí a Paloma, que como experta en recursos humanos me podría asesorar, así que la escribí.

Pasado aproximadamente veinte días, recibí una carta de Paloma Gascón donde se ofrecía a recibirme y hablar del tema. En la nota me decía que la llamase una vez terminados mis exámenes. Fue entonces en julio cuando concertamos dicha entrevista. Estuvimos hablando cerca de una hora y me preguntó si había escrito algún texto/comunicación y que se la enviase por correo a lo largo del verano.

Fue ya en septiembre, cuando recibí una llamada de Paloma, diciendo que si quería trabajar con ella, yo le dije que sí, claro. Así empecé a trabajar para «Unangel Consultores»<sup>36</sup>.

<sup>36</sup> Consultora privada, radicada en Madrid, dirigida por los psicólogos Paloma Gascón y Javier Iraeta. E-mail: pgascon@correo.cop.es.

**Explica los contenidos de tu puesto de trabajo:** Como he dicho anteriormente, mi puesto de trabajo es de lo más variado, pero podríamos hablar que las funciones que desempeño son las de un técnico de formación.

**¿Crees que estos contenidos podrían ser modélicos para un pedagogo socio-laboral o son excepcionales?:** Creo que modélicos no, y por qué digo esto, porque la empresa donde trabajo es una empresa pequeña. Por otro lado, si pueden ser modélicos, en cuanto que pueden ser genéricos y a mí me han facilitado el conocimiento global de una organización dedicada a la formación, en conjunto no pueden ser modélicos, supongo que habrán algunos aspectos que sí pueden ser considerados como modélicos, pero otros posiblemente no, puesto que dependen de la empresa y de la persona.

**¿Qué recomendarías a los jóvenes pedagogos o licenciados socio-laborales? Estrategias de búsqueda de empleo que recomendarías:** Como dice un refrán castellano «Quién no tiene padrino, no se bautiza», por tanto, recomendaría a los pedagogos socio-laborales, que fueran capaces de aprovechar todos esos contactos esporádicos que en un futuro pueden ser de gran utilidad, es decir, si yo voy a una conferencia y encuentro que uno de los ponentes me ha resultado de gran interés, y que el campo donde está trabajando me interesa, propondría, mantener un contacto con dicho ponente, escribirle, solicitarle más información sobre el tema que está trabajando y mantener y conservar dicho contacto. Aproximadamente un sesenta por ciento de los trabajos que se consiguen son por contactos personales.

La estrategia de búsqueda de empleo, que les propondría, consistiría en una estrategia que se debe de gestar desde los últimos cursos de la carrera, planteándose desde el principio los gustos y preferencias que uno tiene a la hora de trabajar.

**¿Qué es importante en la formación de cara al mercado de trabajo?:** Lo más importante además de un corpus de conocimiento teórico es la posibilidad de realizar prácticas en organizaciones y creo que también es importante o debería de considerarse más importante, la capacidad de análisis que debe de tener un profesional como el pedagogo. Un profesional que debe ser crítico y constructivo, mirando a su alrededor y sabiendo extrapolar las carencias que tiene el entorno y las personas que lo componen. La formación, por tanto, debe de facilitar ese pensamiento, crítico, constructivo y analista.

**¿Cómo te posicionarías en la polémica especialistas *versus* generalistas?:** En un principio y dado que este mundo laboral cada día pide más especialistas, la respuesta a esta pregunta parece evidente. Los especialistas son en principio y en apariencia más importantes para el mercado laboral. Pero mi opinión no es así.

Cuando uno llega a un puesto de trabajo no conoce cuales van a ser las funciones que va a desempeñar en dicho puesto, es por medio de sus conocimientos generales como adquiere la especialización en su puesto de trabajo, considero por tanto, que aproximadamente en setenta por ciento de habilidades, destrezas, conocimientos que posee una persona y que utiliza cuando se acerca por primera vez a un puesto de trabajo son generales. Así que el treinta por ciento, son conocimientos específicos.

Luego generalista sí, específico sí, pero conservando aproximadamente esta proporción.

**Refleja tu opinión sobre toda la problemática en relación al genero.**

**Ventajas y obstáculos que se podría encontrar un joven o una joven pedagoga:** La pedagogía, como es bien conocido es una licenciatura feminizada, es decir, existe un porcentaje muy pequeño de hombres que finalizan la licenciatura.

Las ventajas y obstáculos que se pueden encontrar todavía no están muy claras, puesto que esta nueva licenciatura finalizó su primera promoción en 1998, por ello, creo que los obstáculos que podemos encontrar las mujeres al aproximarse al mercado laboral son las mismas que cualquier otro licenciado.

A esta pregunta probablemente deberíamos contestar dentro de un par de años cuando sepamos que puestos de trabajo tienen los licenciados de 1998.

**¿Qué te ha valido mas que nada en tus cinco años de carrera? ¿Qué no te ha valido? (Temática y asignaturas):** Lo que más me ha valido de estos cinco años de carrera ha sido la relación con algunos profesores y la mirada reflexiva de algunos grupos de trabajo. Por lo demás la asignaturas han servido para completar mi formación pero no me han ayudado a crear mi mirada crítica. Con ello estoy diciendo que me han ayudado a conocer pero no ha hacer.

**¿Cómo no se debe de formar en una sociedad compleja? (El concepto de cambio):** La respuesta a esta pregunta sería muy parecida a una de las respuestas anteriores, cuando hablábamos de especialistas y generalistas, mencionábamos una serie de porcentajes aproximados que para mí reflejaban la solución a dicha polémica. Por tanto, la sociedad com-

pleja que cambia constantemente debe de formar a profesionales que tengan visiones generales sobre la mayoría de los conceptos que en ella se maneja, es decir, si no existe una buena base, los cambios que constantemente se producen no serán entendidos por los profesionales que en ella se forman o se han formado.

En resumen, esta sociedad del cambio, necesita profesionales con una capacidad de cambio.

**Expresa tu opinión como ciudadana que tiene que trabajar en un marco global:** Que exista una globalidad y que se esté mundializando la economía refleja cada vez más que somos ciudadanos del mundo y que vivimos en él, por eso, el entender los fenómenos sociales dentro de un esquema ecológico y sistémico es de gran importancia a la vez que un gran reto personal y profesional.

**Trabajo y tiempo libre. ¿Qué prácticas culturales haces y cómo redunda en tu formación?:** Sin duda, para mí una de mis pasiones es el viajar, pero viajar conociendo, impregnándome del lugar en que estoy, es como volver a los orígenes de la historia llenándome de las vivencias de la gente que habita en esos lugares. Probablemente, la forma en que redunda en mi formación es difícil de explicar, pero sin duda, me ayuda a recobrar y admirar la diversidad y la belleza del corazón humano.