

LOS Y LAS PEDAGOGAS EN EL CONTEXTO EMPRESARIAL: UNA APROXIMACIÓN A TRAVÉS DE LA LITERATURA CIENTÍFICA

Laura Quiles-Piñar
Itziar Rekalde-Rodríguez
Universidad del País Vasco

RESUMEN: La empresa es un nicho de actuación de la pedagogía que para muchas personas resulta desconocido. Sin embargo, son cada vez más los artículos científicos que abordan aspectos vinculados con la Pedagogía empresarial. Por ello, este trabajo pretende subrayar cuestiones de interés que la literatura científica española aborda en torno a esta cuestión. Para ello, se ha llevado a cabo una revisión sistemática de los documentos publicados en las bases de datos DIALNET durante el siglo XX y XXI en España, dando cuenta de aspectos cuantitativos propios del análisis bibliométrico y contenidos cualitativos de las producciones científicas. Los resultados apuntan a las diferentes áreas en las que desarrollar la labor del pedagogo/a en la empresa, como son Recursos Humanos y Formación, a la importancia de las competencias transversales en el perfil que las empresas demandan actualmente (adaptabilidad, comunicación, creatividad, emprendimiento...), y la necesidad de abrir vías de acceso al mundo empresarial desde los grados de pedagogía. Se concluye que se está experimentando un interés creciente por el tema de la Pedagogía empresarial a la luz del aumento de artículos de revista disponibles en Dialnet que abordan este tema.

PALABRAS CLAVE: Pedagogía laboral, Pedagogía empresarial, competencias, formación continua, revisión sistemática.

PEDAGOGUES IN THE BUSINESS CONTEXT: AN APPROACH THROUGH SCIENTIFIC LITERATURE

ABSTRACT: The company is a gap of pedagogy that for many people is unknown. However, there are more and more scientific articles that address aspects related to business pedagogy. Therefore, this work aims to highlight issues of interest that Spanish scientific literature tackles around this issue. For this, a systematic review of the documents published in DIALNET database

during the twentieth and twenty-first centuries in Spain has been carried out. The focus has been around quantitative aspects of bibliometric analysis and qualitative content of scientific productions. The results point to the different areas in which to develop the work of the pedagogue in the company, such as Human Resources and Training, to the importance of cross-skills in the profile that companies currently demand (adaptability, communication, creativity, entrepreneurship ...) and the need to open access ways to the business world from the degrees of pedagogy. It is concluded that a growing interest in the topic of business Pedagogy is being experienced because the increase in journal articles available on Dialnet that address this issue.

KEYWORDS: Labour pedagogy, business pedagogy, skills, continuing education, systematic review.

Recibido: 25/07/2020

Aceptado: 23/10/2020

Correspondencia: Itziar Rekalde-Rodriguez. Facultad de Educación, Filosofía y Antropología (Campus de Gipuzkoa), Avenida de Tolosa, 70, 20018 Donostia-San Sebastián. Email: itziar.rekalde@ehu.es

1. INTRODUCCIÓN

En la sociedad española el concepto de pedagogía está muy arraigado al ámbito escolar, y vinculado al colectivo de menores. De hecho la Real Academia Española (2014) define la pedagogía como “ciencia que se ocupa de la educación y la enseñanza, especialmente la infantil”. En cambio no es éste ni el único ámbito de actuación, ni colectivo de intervención, aunque este reduccionismo haya desdibujado y ocultado, en ocasiones, las aportaciones que la pedagogía ha hecho a otras áreas del conocimiento (Tallón, 2017). Además, el intrusismo laboral al que se enfrenta la figura del pedagogo tampoco ha ayudado a poner en valor los ámbitos en los que está presente con su labor (Tallón, Hervás, Polo, Fernández y Fernández, 2018). De hecho, los campos de actuación de la pedagogía son diversos; desde la ya mencionada perspectiva clásica escolar hasta el novedoso y desconocido contexto empresarial (Jiménez, 2005; Medina, Pérez, Sevillano, Cuevas, Feliz y Domínguez, 2014; Moreno, 2010), en el que la persona pedagoga ejerce diversidad de actividades dada la heterogeneidad y el cambio constante del mercado empresarial que demanda de formación en las organizaciones (Romero y Castelló, 2016).

2. UN BREVE ACERCAMIENTO A LA PEDAGOGÍA EMPRESARIAL

A la hora de determinar el surgimiento de esta disciplina, es necesario remontarse a la Alemania de 1932, donde se acuña el concepto de *Pedagogía empresarial* para designar aquella rama de la disciplina pedagógica que busca contribuir, desde la reflexión y la práctica educativa, a los fines de la empresa (Fermoso, 1994). Según

Fernández-Salinero y De la Riva (2016), los primeros fueron claves para forjar la actitud con la que los y las pedagogas enfrentaron este nuevo nicho de acción, puesto que supieron ver las virtudes en materia de formación, planificación y gestión que la pedagogía podía prestar a este ámbito. Pero cierto es que la confusión terminológica es clara. La literatura al respecto intenta delimitar y clarificar los términos que en ocasiones se utilizan como sinónimos *Pedagogía laboral* e, incluso, *Pedagogía profesional* o *del trabajo* (Pineda, 2002). De ahí que cuando hablemos de la aplicación del conocimiento científico de la Pedagogía en el trabajo, según Castillejo, Sarramona y Vázquez (1988: 423) “parece más indicado la denominación de pedagogía laboral o del trabajo, pues hace alusión a un campo semántico más amplio que la profesión o la empresa”, y aún siendo para ellos *Pedagogía del trabajo* y *Pedagogía laboral* términos equivalentes, respaldan este último por razones de analogía con otros campos reconocidos académica y profesionalmente. No obstante, como menciona Meza (2005), la *Pedagogía empresarial* permite “desarrollar el proceso formativo de la persona en el entorno empresarial para la actualización de las competencias humanas (conocimientos, habilidades, destrezas, y actitudes) para desempeñar un puesto de trabajo actual o futuro” (2005: 78). Su fin fundamental está orientado al estudio y potenciación de procesos de enseñanza-aprendizaje que permiten la consecución de las competencias imprescindibles para el desarrollo de su práctica profesional (Ilvento, 2006).

Viladot (1992) indica que en España es a partir de la década de los noventa, cuando se introduce el ámbito empresarial como una salida profesional más de la persona pedagoga, haciendo referencia a la necesidad de la creación de un marco para la *Pedagogía empresarial* en el conjunto de las ciencias de la educación, con el objetivo de mejorar su competencia en dicho campo. Así pues, la *Pedagogía laboral* ha ido adquiriendo mayor importancia y relevancia, puesto que en un mundo laboral cada vez más orientado a la competitividad y sostenibilidad, la formación ha pasado de ser un gasto para convertirse en una inversión necesaria (Pineda y Sarramona, 2006). De ahí que las investigaciones actuales apuntan tanto a formar a los y las pedagogas en el ámbito empresarial (Bandera, Somers, Passerini, Naatus y Pon, 2020; Morselli, 2018), como a insertar en los diseños de los Grados en empresa formación pedagógica (Amjad, Rani y Sa’atar, 2020; Pathak, 2019).

2.1. La formación continua en la empresa

La formación continua, en ocasiones denominada aprendizaje permanente (García, 2007) busca la formación diversa de los profesionales en activo que son su principal foco de atención, con objeto de mejorar sus conocimientos, habilidades y actitudes a la hora de realizar su trabajo (Bourdieu, 2005; Pineda y Sarramona, 2006).

Una sociedad en constante cambio y aprendizaje, exige una ciudadanía capaz de adaptarse a las transformaciones tanto tecnológicas como en la organización del trabajo (Novik, 2010; Fernández, 2010). De hecho “La importancia de la formación en el trabajo y la empresa se da actualmente debido a que nos encontramos en una sociedad del conocimiento enmarcada en la cultura de la formación permanente, lo que supone la creación de programas formativos en donde el/la pedagogo/a es

una figura fundamental, tanto para su diseño como para su desarrollo y evaluación” (Medina et al., 2014: 25).

Así pues, la sociedad actual exige una relación permanente entre formación y trabajo en la empresa y, de hecho, la Comisión Europea tiene entre sus objetivos estratégicos para el 2020 que un 15% de la población adulta participe en actividades de formación continua (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2013).

No en vano, estudios como el de Pineda (2007) denotan cómo el 77% de los estudiantes consideran la formación como facilitadora de su promoción dentro de la empresa, y el 25% lo hace como medio para el acceso al empleo. Aunque esto no es nuevo porque, hace ya 20 años, Parellada, Saez, Sanromá y Torres (1999) reivindicaban que la formación continua de las personas trabajadoras se daba como actividad imprescindible dentro del contexto de la vida de las empresas para acceder al empleo y mantenerse en él. Es por ello que la formación continua es un tema recurrente en Europa (Alain y Crête, 2009; Moussaid, 2020; Verdier, 1994) y cada vez más presente en las empresas españolas. En parte se debe a las políticas y ayudas públicas que incentivan y crean una mayor cultura de formación en las organizaciones (Pineda, 2007; Santos y García, 2017), potenciando no sólo la formación de las personas trabajadoras, sino impulsando empresas formadoras (Vega, 2015). De aquí se deriva un nuevo modelo de empresa y organización que algunos autores denominan modelo de aprendizaje organizacional (Gairín, 2000; Oviedo-García, Castellanos-Verdugo, Riquelme-Miranda y García del Junco, 2014), puesto que la empresa pasa a ser entendida como un *sistema de aprendizaje*, haciendo un paralelismo entre la manera de aprender de las personas y la de las organizaciones procurando la construcción de empresas y formas de organización empresarial, donde “la educación es la ventaja competitiva que distingue a las organizaciones” (Meza, 2005: 81).

2.2. La formación por competencias en la empresa

En los años ochenta surge el concepto de competencia laboral, la cual en palabras de Mertens, “pretende ser un enfoque integral de formación que desde su diseño mismo conecta el mundo del trabajo y la sociedad en general con el mundo de la educación” (1996: 1). Ya no es suficiente con dominar las tareas y actividades de una ocupación específica, sino desarrollar capacidades dinámicas de aprendizaje. El punto de mira se focaliza en las competencias, combinando las específicas de cada profesión con las transversales, cuya relevancia estriba en su capacidad de ser generalizables y transferibles a distintos contextos y actividades (Martínez y González, 2019; Rekalde y Buján, 2014).

De hecho la formación continua desplegada en el mundo laboral pone a la base el desarrollo de competencias como la autonomía, creatividad, adaptabilidad, flexibilidad, solución de problemas y habilidad para el trabajo en equipo (Beech, 2003; Gándara, 2010).

El Proceso de Bolonia (1999) y la construcción del nuevo marco europeo de Educación Superior supuso la coordinación de los distintos sistemas educativos de la Unión Europea a nivel universitario que, además de facilitar la movilidad, flexibilidad

y competitividad de las personas tituladas europeas (Yániz, 2004), convirtió las competencias en la pieza clave de la formación universitaria (Montero, 2010). Todo ello, supuso cambios a nivel conceptual, metodológico y evaluativo, y un mayor diálogo y coordinación entre el mundo laboral y el académico (Palmer, Montaña y Palou, 2009). El sistema universitario se convirtió en mecanismo imprescindible para la incorporación de los y las graduadas al mundo laboral, asignando indicadores propios sobre empleabilidad (Cardenal, 2006). Siendo, concretamente, las competencias la llave de dicha empleabilidad (García, 2018). Curiosamente son los y las tituladas en pedagogía quienes confieran mayor importancia en su formación pedagógica a la experiencia laboral que a la formación recibida en la universidad (Cifuentes-Gómez, Villarroel-Farías y Geerregot-Vera, 2018) y ello concuerda con los estudios de Griffiths y Guile (1999, 2001 y 2003) quienes exploran la construcción de un nuevo modelo pedagógico para apoyar el aprendizaje a través de la experiencia laboral.

Es el Libro Blanco de Grado en Pedagogía y Educación Social (Aneca, 2005), en donde se incluyen las competencias específicas del perfil de la persona pedagoga consultora y gestora de formación en las organizaciones (Sánchez, 2014), y no es muy distinto a los perfiles que las empresas demandan cuando buscan en los y las trabajadoras conocimientos prácticos, flexibles y adaptables a los cambios; actitud creativa y espíritu de equipo; experiencia en trabajo en empresas; adaptabilidad a los cambios tecnológicos; implicación en los objetivos de la empresa; movilidad geográfica, disponibilidad funcional... (Lucena, Álvarez y Rodríguez, 2011), además de la internacionalización y el manejo de idiomas (De Cieri, Fenwick y Hutchings, 2005). Los cambios rápidos e imprevisibles que caracterizan al entorno empresarial hacen que las personas trabajadoras deban explorar e innovar en condiciones caóticas donde no solo es necesaria la creatividad, sino la creatividad disruptiva (Oparaocha y Daniil, 2020).

De hecho una búsqueda por las páginas web más populares para buscar trabajo (*Infojobs, Infoempleo, Laboris ...*), y las empresas reclutadoras líderes de Recursos humanos (RRHH) con más seguidores en *LinkedIn (PageGroup, Hays, The Adecco Group, Robert Walters, Randstad...)*, nos desvela una clara imagen del perfil que debe tener la persona graduada en Pedagogía que quiera trabajar en el campo de la empresa: posgrado en RRHH y experiencia laboral entre 1 y 3 años en el área de RRHH o selección de personal y, en ocasiones, demostrar experiencia comercial.

Según García-Aguilera y Aguilar (2011) destacan dos áreas de actuación pedagógica en la empresa: a) Recursos Humanos, donde la persona pedagoga actúa como parte activa en el diseño de los procesos selectivos, adecuación del sistema de desarrollo profesional de las personas trabajadoras, y seguimiento y evaluación del desempeño profesional. Según Tallón (2017) es en RRHH donde las funciones del pedagogo pueden ser amplias; ocupándose de tareas de planificación y diseño formativo, detección de necesidades formativas, gestión y asesoramiento de planes formativos... Y, b) Formación, donde se lleva a cabo la detección de las necesidades formativas de los y las trabajadoras, la planificación de la formación a través de la elaboración de un Plan formativo, la ejecución de las acciones formativas diseñadas y, por último, la evaluación de los resultados (Pereda, Berrocal y López, 1999; Pineda, 2007; Vega, 2015).

3. FINALIDAD Y OBJETIVOS

Este trabajo tiene por finalidad la revisión sistemática de la literatura científica española del siglo XX y XXI existente en Dialnet en torno a la *Pedagogía empresarial*.

Los objetivos son los siguientes:

1. Analizar la producción científica que sobre pedagogía laboral y empresarial se ha publicado en España atendiendo a variables temporales y de idioma, así como a criterios de calidad.
2. Describir los elementos que influyen en la inserción de la persona pedagoga en la empresa según la literatura científica analizada.
3. Explicitar las áreas en las que las personas pedagogos desempeñan su tarea en las empresas.
4. Subrayar las competencias que en el contexto empresarial se les exige a las personas pedagogas en su práctica profesional.

4. MÉTODO

Se ha llevado a cabo una revisión sistemática de la literatura especializada que, en el ámbito de la educación, es un método ampliamente utilizado para el análisis de la productividad científica sobre un tema objeto de estudio (Galindo-Domínguez y Bezanilla, 2019; Oliveira, Mazerá, Guillaume y Fernández, 2014; Pérez-Fuentes, Gázquez, Fernández-Baenam y Molero, 2010). En este trabajo se han tenido en cuenta indicadores cuantitativos propios de un análisis bibliométrico (Bordons y Zulueta, 1999), así como cuestiones de tipo cualitativo de las producciones científicas (Fink, 2005; Manterola, 2009). Para ello se han realizado búsquedas en la base de datos de DIALNET siguiendo criterios claros y replicables (Moher, Liberati, Tetzlaff y Altman, 2009).

DIALNET es uno de los mayores portales bibliográficos de la literatura científica hispana del mundo. Se centra fundamentalmente en los ámbitos de las Ciencias Humanas, Jurídicas y Sociales y comenzó como plataforma abierta en 2002, teniendo sus orígenes en la Biblioteca y el Servicio Informático de la Universidad de La Rioja. En el ranking del Laboratorio de Cibermetría del CSIC, Dialnet ocupa el primer puesto entre los portales europeos y el cuarto a nivel mundial (CSIC, 2019).

Los términos de búsqueda han sido: *Pedagogía empresarial*, *Pedagogía laboral*, *Formación continua en empresa*, *Competencias pedagogía laboral* e *Inserción pedagogo laboral* referidas tanto al título, el resumen y las palabras clave de los documentos. A partir de aquí los criterios de selección se han centrado en documentos: 1) publicados en revistas; 2) accesibles *on line*, 3) elaborados y publicados en España, y 4) comprendidos entre los años 1940 (primer documento disponible *on line* sobre el tema) y 2019. Aplicando estos criterios el resultado obtenido ha sido de 532 documentos que nos remiten a estudios teóricos y prácticos.

Respecto al procedimiento analítico de las unidades de análisis, se ha de subrayar que la muestra ha sido analizada siguiendo a García-Fernández, Inglés, González, Vicent, Delgado y Gómez-Núñez (2016) donde el resumen de los documentos se utiliza como objeto de análisis para la resolución de los objetivos de investigación planteados. Para cada unidad de análisis se ha llevado a cabo un vaciado a través de una ficha que contiene tres apartados: 1) código de la unidad de análisis; 2) análisis formal de cada unidad, y 3) análisis de contenido del resumen del documento.

Para abordar el análisis de contenido se han seguido las pautas planteadas por Miles y Huberman (1994), donde se opta por un análisis dirigido por tres grandes líneas de indagación a través de las cuales se ha construido el sistema categorial (Tabla 1). Este sistema categorial ha consistido en ir diferenciando unidades de significado a las que se les ha asignado una categoría que se concreta según su contenido (Gil y Perrera, 2001, cit. en Lukas y Santiago, 2009).

Tabla 1. Sistema categorial. Fuente: elaboración propia

Meta categoría	Categoría	Subcategoría
Elementos determinantes en la inserción de la persona pedagoga en la empresa	•Vínculo entre la formación inicial y el mundo laboral	• Información sobre salidas laborales
		• Especialización en el área empresarial
	• Nuevos itinerarios laborales en los planes de estudio	• Conocimientos sobre el desarrollo de las funciones del pedagogo/a en la empresa
		• Consolidación de la empresa como espacio formativo a través del <i>Practicum</i>
	• Conocimiento de las empresas de la figura del pedagogo/a	• Definición del perfil del pedagogo/a en la empresa como profesional de la formación
		• Definición por realizar
Áreas de trabajo del pedagogo/a en el contexto empresarial	• Dirección y gestión de Recursos Humanos	
	• Formación de formadores/as	
	• Formación	• Consultor/a o gestor/a de formación
		• Diseñador/a y evaluador/a de procesos de enseñanza-aprendizaje
		• Diseñador/a de materiales didácticos
• Orientación profesional y/o laboral		
Competencias de la persona pedagoga en el desempeño profesional en la empresa	• Técnicas	
	• Adaptabilidad	
	• Comunicación	
	• Creatividad e innovación	
	• Emprendimiento	
	• Tecnología	

5. RESULTADOS

5.1. La producción científica atendiendo a variables de tiempo e idioma, y criterios de calidad

A continuación se describen los resultados que nos hacen dibujar el volumen de producción científica que sobre pedagogía laboral y empresarial se ha publicado desde 1940 hasta 2019, el idioma, así como los índices de calidad de las revistas en las que se han publicado.

El volumen de producción de documentos atendiendo a la base de datos señalada arroja una cifra de 231 unidades que hacen referencia a los términos de búsqueda elegidos, y es sin duda alguna el término de *Pedagogía laboral* el que registra un número mayor de unidades (201) frente al de *Pedagogía empresarial* (30 unidades). La producción se da de forma más acusada en el siglo XXI con una magnitud del 81,58%, en comparación al XX que se registra el 18,42% de los artículos.

Respecto a la *Pedagogía laboral* los resultados ponen de manifiesto que se contabiliza un volumen de 201 documentos donde se aprecia una tendencia ascendente en la producción temporal, siendo el 78,11% de los documentos del siglo XXI, frente al 21,89% del XX. Es, concretamente, el periodo comprendido entre el año 2010 y 2019 el que supone el 52,24% de las publicaciones, más de la mitad del total de los escritos disponibles *on line* desde 1940 (figura 1).

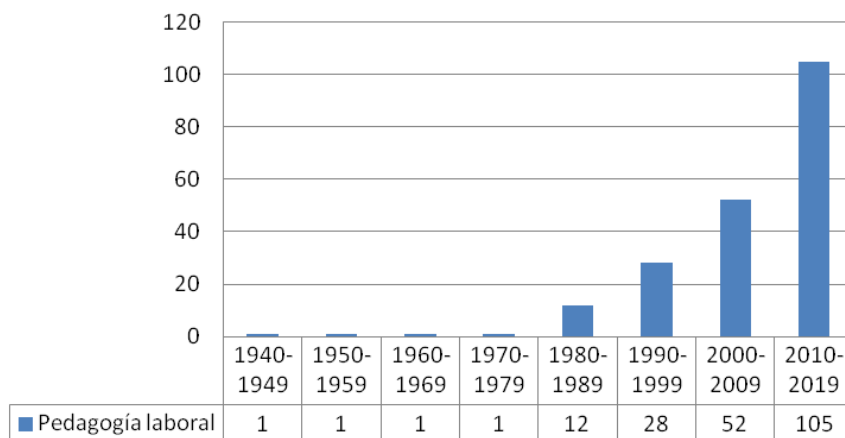


Figura 1. *Pedagogía laboral siglo XX y XXI en España. Fuente: elaboración propia*

De los 157 documentos que se producen en el siglo XXI, el idioma en el que están escritos, es 138 en español (88,05%), 11 en catalán (6,92%), 6 en inglés (3,77%), 1 en euskera (0,63%) y 1 en lenguas múltiples (0,63%).

En cuanto a las 53 revistas en las que se han publicado estos artículos comentar que están catalogadas, según la clasificación de las materias de Dialnet, como Psi-

ciología y Educación. De las mencionadas 53 revistas que publican contenidos sobre *Pedagogía laboral*, 15 de ellas son revistas de alto impacto en la comunidad científica porque son aquellas que habitualmente se citan en las investigaciones, y así lo revelan algunos de los indicadores de calidad de las mismas, como: la indexación de la revista, el cuartil en la que se encuadra, el índice de citaciones y su índice H (tabla 2).

Tabla 2. *Indicadores de calidad de revistas que han publicado sobre Pedagogía laboral. Fuente: elaboración propia*

Nombre revista	Indexación	Año	Cuartil	Índice cit.	Índice H	Nº art.
<i>Revista de Educación (Madrid)</i>	JCR SJR	2018	Q4 Q2	0.562	24	3
<i>Revista Española de Pedagogía</i>	JCR SJR	2018	Q4 Q3	0.282	13	3
<i>Cultura y Educación</i>	JCR SJR	2018	Q4 Q3	0.362	16	1
<i>Bordón. Revista de Pedagogía</i>	SJR	2018	Q3	0.275	12	44
<i>Educar</i>	SJR	2018	Q3	0.283	2	34
<i>Pedagogía Social</i>	SJR	2018	Q4	0.110	1	28
<i>Revista Complutense de Educación</i>	SJR	2018	Q2	0.528	11	17
<i>Relieve: Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa</i>	SJR	2019	Q2	0.43	15	4
<i>Revista Española de Orientación y Psicopedagogía</i>	SJR	2018	Q3	0.229	9	2
<i>Prisma Social: revista de investigación social</i>	SJR	2019	Q3	0.22	4	2
<i>Revista internacional de educación para la justicia social</i>	SJR	2018	Q2	–	–	2
<i>Revista Iberoamericana de Educación</i>	SJR	2018	Q3	0.263	3	1
<i>Profesorado: Revista de currículum y formación del profesorado</i>	SJR	2018	Q3	0.318	12	1
<i>RICYDE. Revista Internacional de Ciencias del Deporte</i>	SJR	2019	Q3	0.33	13	1
<i>Education in the knowledge society</i>	SJR	2017	Q3	–	1	1

Las unidades analizadas en estas 15 revistas de impacto suman un total de 144 artículos y, finalmente, los restantes 57 están publicados en 38 revistas con otros índices de calidad como *Emerging Sources Citation Index (ESCI)*, ranking de revistas científicas con sellos de calidad FECYT, ranking Dialnet Métricas... Es interesante resaltar que el 71,6% de los artículos publicados sobre el tema lo están en revistas JCR y Scopus; revistas de alto impacto en la comunidad científica. Se aprecia, también, que más de la mitad de los artículos están publicados en tres revistas *Scopus: Bordón. Revista de Pedagogía, Educar y Pedagogía Social* sumando entre las tres, 106 artículos.

Para tener un acercamiento al número de citas que han tenido los artículos publicados en las tres revistas *Scopus* con mayor número de artículos sobre el tema (aún sabiendo que es una aproximación tentativa) decir que, por término medio, el análisis nos revela que los artículos publicados en *Bordón. Revista de Pedagogía* el *CiteScore* es de 0,60 en *Scopus* y el índice h5 en *Google Scholar metrics* de 14. Los publicados en *Revista Complutense de Educación* el *CiteScore* es de 0,78 en *Scopus* y el índice h5 en *Google Scholar metrics* de 19. En cuanto a las revistas de *Pedagogía Social* y *Educar* se dispone del índice h5 en *Google Scholar metrics* que para *Educar* es de 16 y para *Pedagogía Social* de 14.

En cuanto al concepto de *Pedagogía empresarial* se registra la cantidad de 30 documentos producidos en España entre el siglo XX y XXI. En la figura 2 queda representada su distribución en periodos de 10 años. La mayor parte de los documentos se publican en el periodo de 2010-2019, con 15 artículos (50%) y desde el 2000 se publican 19, más de la mitad (63,33%) de los producidos desde que se tiene constancia *on line*.

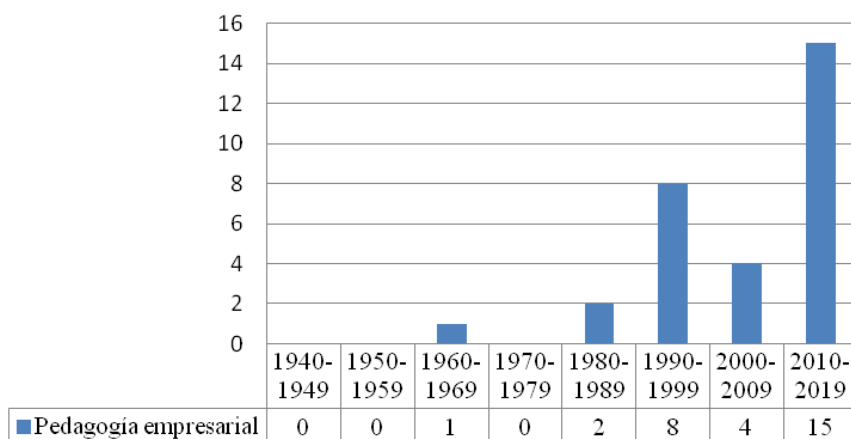


Figura 2. *Pedagogía empresarial* siglo XX y XXI en España. Fuente: elaboración propia

En cuanto al idioma de los 19 artículos publicados en el siglo XXI, 17 están en lengua castellana (90%), 1 en Portugués y 1 en Catalán.

Respecto a las 17 revistas en las que se han publicado estos artículos comentar que están catalogadas, según la clasificación de las materias de Dialnet, en su gran mayoría como Psicología y Educación.

Se recoge en la tabla 3 algunos de los indicadores de calidad de las revistas de impacto que han publicado contenidos sobre *Pedagogía empresarial*.

Tabla 3. Indicadores de calidad de revistas que han publicado sobre *Pedagogía empresarial*. Fuente: elaboración propia

Nombre revista	Indexación	Año	Cuartil	Índice cit.	Índice H	Nº art.
<i>Revista de Educación</i> (Madrid)	JCR SJR	2018	Q4 Q2	0.562	24	1
<i>Revista Complutense de Educación</i>	SJR	2018	Q2	0.528	11	4
<i>Bordón. Revista de Pedagogía</i>	SJR	2018	Q3	0.275	12	8
<i>Educar</i>	SJR	2018	Q3	0.283	2	3
<i>Pedagogía Social</i>	SJR	2018	Q4	0.110	1	1
<i>Espacio, Tiempo y Educación</i>	SJR	2018	Q4	0.167	1	1
<i>Aula abierta</i>	SJR	2018	Q2	0.503	6	1

De las 17 revistas, una está indexada en *Journal Citation Report* y siete en SJR 2018. Los artículos publicados en estas revistas de impacto científico suman un total de 19 (63,33% de la producción) y, finalmente, los restantes 11 artículos están publicados en 9 revistas con otros índices de calidad. Es interesante resaltar que la mitad de los artículos publicados sobre el tema lo están repartidos entre tres revistas que, a su vez, se encuentran albergadas en la base de datos *Scopus* y son: *Bordón. Revista de Pedagogía* con 8 artículos publicados, *Revista Complutense de Educación* con 4 y *Educar* con 3. Para tener un acercamiento al impacto de estos últimos artículos, el análisis nos revela que los artículos publicados en *Bordón. Revista de Pedagogía* tienen 14 citas por término medio en *Google Scholar*, los publicados en *Revista complutense de educación* 19, y en *Educar* 16 citas por término medio.

5.2. Los elementos determinantes en la inserción de la persona pedagoga en la empresa

Los resultados obtenidos tras la revisión sistemática de la literatura ponen de manifiesto que el término de *Inserción pedagogo laboral*, no muestra registros en la base seleccionada en todo el siglo XX, sin embargo se identifican 19 artículos durante el XXI. De los dos periodos analizados, el de mayor producción es el 2010-2019 con 13 artículos (68,42%), mientras que el 31,58% corresponde al 2000-2009 con 6 artículos (véase figura 3). Los 19 documentos referidos bajo este término están escritos en castellano.

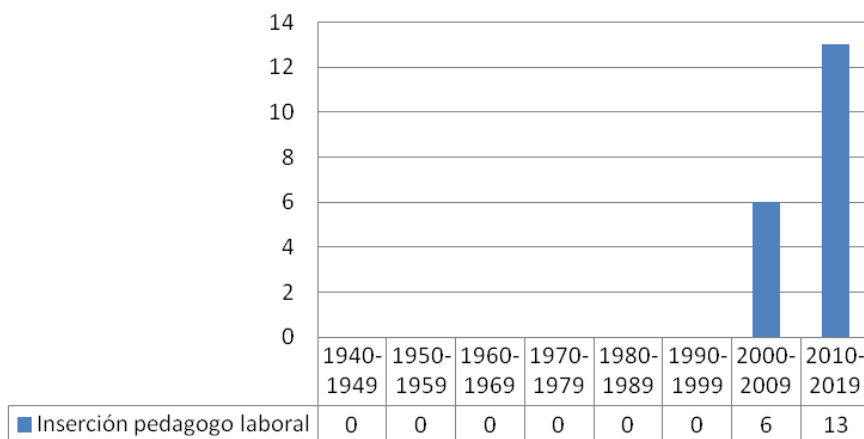


Figura 3. *Inserción pedagogo laboral siglo XX y XXI en España.*

Fuente: elaboración propia

Los artículos ponen de relieve tres elementos determinantes que convendría abordar de cara a aumentar el grado de inserción de las personas pedagogos en el entorno empresarial, a saber:

- 1) Los nuevos itinerarios laborales en los planes de estudio del Grado de Pedagogía. Se subraya la necesidad de introducir asignaturas cuyo contenido aborde el perfil y las funciones del pedagogo/a en la empresa, haciendo que el entorno empresarial se consolide como espacio de formación y desarrollo de los y las profesionales de la educación. Para ello se destaca el *Practicum* como espacio formativo altamente impactante que debe incorporar el mundo empresarial, al objeto de introducir al alumnado en situaciones reales de las empresas y su formación.
- 2) El vínculo entre la formación inicial y el mundo laboral. Este vínculo, según las unidades analizadas, puede provocarse haciendo que el alumnado del Grado de Pedagogía tenga información suficiente y actualizada sobre las salidas laborales orientadas al mundo de la empresa, así como ofertando estudios de máster y/o cursos de posgrado en pedagogía laboral y/o empresarial.
- 3) El conocimiento por parte de las empresas de la figura del pedagogo/a. La revisión sistemática realizada hace énfasis en la necesidad de definir el perfil del pedagogo/a en las empresas como profesional de la formación, para que éstas reconozcan la figura y su aporte a las distintas áreas empresariales. Cuestión ésta que, según la literatura, está aún pendiente de abordar por la comunidad científica.

5.3. El área y el perfil de las personas pedagogas en el contexto empresarial

La revisión efectuada pone de relieve que el perfil de las personas pedagogas en el contexto empresarial se circunscribe a la dirección y gestión de RRHH, la formación de formadores que puede realizarse en la empresa y, la orientación profesional y laboral.

El perfil de formador es el más solicitado, puesto que es el que con mayor asiduidad se repite en los documentos analizados. Bajo este perfil genérico se indican perfiles más específicos como el de consultor o gestor de formación, diseñador y evaluador de procesos de enseñanza-aprendizaje y, creador de diseños de materiales didácticos y su evaluación.

Respecto a la dirección y gestión de RRHH la literatura destaca el desempeño de tareas de selección de personal, y acciones de control de las personas trabajadoras.

En cuanto al formador de formadores, la literatura recoge su auge y demanda por parte de las organizaciones sobre todo en las grandes empresas, para buscar asesoramiento y guía en materia de formación de mentores, tutores...

El perfil de orientador laboral y profesional cuya acción está dirigida a la orientación y asesoramiento de la persona trabajadora dentro de la empresa. Sus tareas son las de informar de los recursos de formación que se disponen y asesorar sobre los mismos, adecuándose al perfil de la persona demandante.

Otros perfiles cuya aparición se da en menor medida es el de entrenador y/o mediador laboral.

Es interesante destacar que todos los perfiles están asociados a la *Formación continua en la empresa*, término éste que en la literatura especializada es abundante. Durante el siglo XX se contabilizan 237 documentos (figura 4), siendo su producción del 16,88% desde 1940 a 1999, y del 83,12% en el siglo XXI.

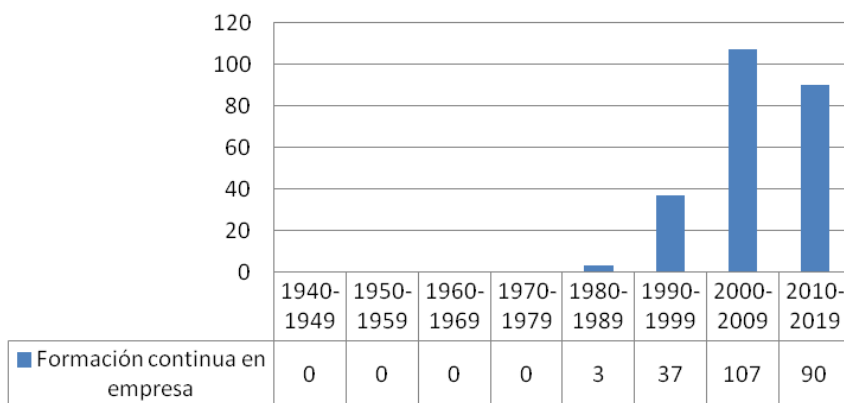


Figura 4. *Formación continua en empresa siglo XX y XXI en España.*

Fuente: elaboración propia

Los 197 documentos registrados desde el año 2000, están elaborados en 5 idiomas diferentes: 186 (94,5%) en castellano, 5 en inglés (2,5%), 3 en catalán (1,5%), 2 en lenguas múltiples y, finalmente, 1 en gallego.

5.4. Las competencias de la persona pedagoga para el desarrollo de su práctica profesional en la empresa

Los resultados de la revisión sistemática del término *Competencias pedagogía laboral* identifica 45 documentos en el periodo de 2000 al 2019 (93,33%); el 64,44% en 2010 al 2019, y el 28, 87% en el 2000-2009 (véase figura 5).

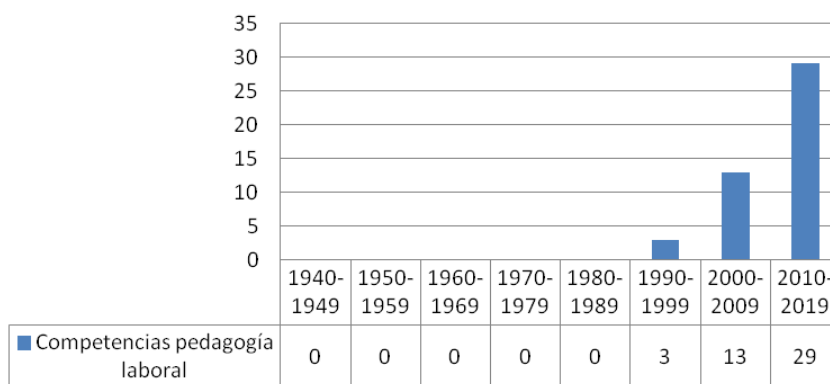


Figura 5. *Competencias pedagogía laboral siglo XX y XXI en España. Fuente: elaboración propia*

De los 42 artículos escritos durante el siglo XXI, 40 (95,24%) están en lengua castellana, 1 en inglés y 1 en catalán.

La literatura analizada apunta a que son variadas las competencias que ha de demostrar la persona pedagoga en el entorno empresarial: comenzando desde aquellas más técnicas y propias de su profesión, hasta competencias transversales y transferibles a diferentes perfiles profesionales. La literatura recoge las siguientes:

- Competencias técnicas. Se refieren a aquellas competencias específicas del ámbito de la pedagogía y, en concreto, al campo de la didáctica. Se busca a personas que apliquen sus conocimientos y procedimientos pedagógicos en la práctica de la empresa, para mejorar las competencias de sus trabajadores/as y llevar a cabo la formación que se desarrolla en la empresa. En éstas se destacan los conocimientos técnicos sobre formación, y de los materiales que ésta exige para desplegar dicha formación en la organización.
- Competencia organizativa y de gestión. Se da importancia a la capacidad de organizar y gestionar los recursos materiales y la formación de equipos de trabajo. Se impulsa un análisis completo desde la persona hasta el ambiente corporativo como un todo.

- Competencia de adaptabilidad y reacción. Exige del pedagogo/a una capacidad de adaptarse a situaciones nuevas, sabiendo adecuarse a los cambios que exige la sociedad y el mundo laboral, pero a la vez dando soluciones efectivas a los problemas a corto plazo.
- Competencia de comunicación. Es una competencia importante para la empresa, y se refiere tanto a la habilidad comunicativa con el personal de la empresa y, los y las clientes (a través de entrevistas, observación directa...), como a comunicarse en otros idiomas; bien los oficiales del Estado, como idiomas extranjeros, sobre todo el inglés.
- Competencia de creatividad e innovación. Competencia que destaca la literatura por su demanda en alza. Quien desempeña el rol de pedagogo/a en la empresa debe buscar acciones formativas que generen innovación en su entorno para que la empresa sea más competitiva, y para ello el desarrollo de nuevas ideas y formas de hacer en la entidad son imprescindibles.
- Competencia de emprendimiento. Las empresas requieren de personas seguras de sí mismas y capaces de desarrollar nuevos proyectos en entornos cambiantes donde la seguridad del éxito no está garantizada; trabajar en entornos variables y gestionar la incertidumbre son aspectos que la literatura destaca.
- Competencia tecnológica. En la era de la tecnología y la digitalización, las empresas demandan en su personal los conocimientos necesarios para el desarrollo de la práctica pedagógica en espacios virtuales donde nada es permanente excepto el propio cambio.
- Hay también artículos en los que se añade la importancia de demostrar conocimientos propios de la gestión empresarial y la economía para aquellos profesionales que, aún dedicándose a la formación, van a ejercer su labor en un entorno empresarial.

Sin duda alguna la competencia técnica es aquella que se subraya clave y básica en todas aquellas unidades en que se aborda este tema. No obstante, las competencias vinculadas a la creatividad e innovación, y al emprendimiento son, en las publicaciones más recientes, las que emergen en segundo lugar, como valor añadido que la persona pedagoga confiere a la empresa para poder competir en el mercado y satisfacer las necesidades actuales y futuras de la sociedad en la que la organización está enclavada.

6. DISCUSIÓN

La producción de artículos referidos a los términos objeto de estudio va en aumento a lo largo de los años y es a partir del 2010 cuando en todos se registra un mayor número de artículos cuyo tema de indagación teórica o práctica es la pedagogía en el contexto de las organizaciones laborales y más en concreto en las empresas. En general, esto indica que se trata de un campo de actuación relativamente novedoso y, en correspondencia con lo señalado por Viladot (1992), el ámbito empresarial empieza a verse como una salida laboral para los y las pedagogas a partir de los 90, y así se refleja en la literatura analizada en este estudio.

La producción de artículos de revista es claramente mayor en relación al término *Pedagogía laboral* en todos los periodos analizados. Estos resultados concuerdan con la afirmación de Castillejo, Sarramona y Vázquez (1988), puesto que la *Pedagogía laboral* engloba la empresarial y, por tanto, no sólo se circunscriben los trabajos al entorno de las empresas, sino que, un análisis detallado revela que los artículos identificados a través del término *Pedagogía laboral* recogen cuestiones mucho más generalistas relativas al sector económico y su influencia en la educación. En cambio, es bajo el término de *Pedagogía empresarial* donde la literatura sitúa concretamente al pedagogo en el contexto de la empresa.

Si bien el tema de las competencias laborales, según Mertens (1996) surge en 1980, no será hasta la década de los 90 que encontremos algún registro al respecto, y las competencias analizadas concuerdan con las descritas por Lucena, Álvarez y Rodríguez (2011), donde la adaptabilidad, comunicación, creatividad... son competencias clave para la persona pedagoga en el ámbito empresarial. No obstante, la literatura actual apunta también a la internacionalización como competencia para llevar a las empresas al mercado global (De Cieri, Fenwick y Hutchings, 2005).

El término *Formación continua en empresa* tiene presencia en las publicaciones tanto en las últimas décadas del siglo XX, como del XXI en correspondencia con la importancia que ya a finales del siglo XX se le concede en las políticas públicas y de empresa (Pineda, 2007; Parellada, Saez, Sanromá y Torres, 1999; Santos y García, 2017).

El tema de la *inserción del pedagogo laboral* es un tema en alza, donde se pone en conexión a la universidad y la empresa para el desarrollo de la práctica pedagógica en otras áreas que no sean las específicas escolares (Jiménez, 2005; Sánchez, 2014), de tal modo que se adquiera experiencia en este entorno (Griffiths y Guile, 2003), como exigen las empresas reclutadoras.

El área de la formación y los RRHH, se detecta como espacio de desarrollo del pedagogo, en donde puede optar a distintos perfiles (gestores, consultores, formadores, etc.) en concordancia con lo aportado por García-Aguilera y Aguilar (2011) y Tallón (2017), aunque las empresas reclutadoras advierten sobre la demanda en el área comercial.

Respecto a las competencias de la persona pedagoga, si bien la competencia técnica es la que se subraya constantemente en la literatura (Pineda, 2007; Vega, 2015), la tendencia actual es la de destacar, también, las vinculadas a la creatividad e innovación (Oparaocha y Daniil, 2020) y al emprendimiento.

7. CONCLUSIONES

Tras este análisis sistemático se concluye que:

- El volumen de producción de artículos sobre *Pedagogía laboral* es muy superior a los publicados sobre *Pedagogía empresarial* en España. Esto denota la preocupación por los contextos de desarrollo profesional de la persona pedagoga, pero un menor interés por el específico en torno a la empresa. No obs-

tante, la tendencia en ambos términos es similar y proporcional, dado que a partir del 2000 aumenta significativamente su producción con respecto al siglo anterior. Por tanto, son dos términos clave en alza en la literatura científica.

- La producción científica en España en referencia a la Pedagogía laboral y empresarial, es mayoritariamente en lengua castellana, y la producción en otras lenguas cooficiales es muy residual (catalán, euskera y gallego). Respecto a las lenguas extranjeras, el inglés es el idioma más utilizado, pero muy por debajo del castellano.
- El 71% de los artículos sobre *Pedagogía laboral* y el 53% de los relativos a *Pedagogía empresarial* están publicados en revistas con criterios de calidad e impacto científico en la comunidad académica (JCR y *Scopus*).
- Las cuatro revistas con mayor volumen de artículos publicados sobre Pedagogía laboral y empresarial son: *Bordón. Revista de Pedagogía*, *Educación*, *Pedagogía Social* y *Revista Complutense de Educación*. Revistas albergadas en *Scopus* y con alto impacto en la comunidad científico-educativa española.
- Los elementos garantes de la inserción del pedagogo en el contexto empresarial son: a) la vinculación entre la Universidad y el mundo laboral a través de itinerarios formativos (asignaturas, *practicum*...) que conectan estos mundos; b) la difusión de información para la revalorización del área empresarial como área de trabajo y, c) la orientación a las empresas para la inserción de esta figura.
- Las empresas de contratación de personal solicitan certificados de formación y experiencia laboral que avalen las competencias para trabajar en el entorno empresarial. Por ello, los itinerarios formativos que especialicen al graduado/a en Pedagogía en este contexto son urgentes y necesarios.
- El área de RRHH y de la formación son las identificadas por la literatura como los espacios de la empresa naturales y habituales para la persona pedagoga. No obstante, las ofertas de trabajo en las páginas web y empresas reclutadoras de RRHH recogen el área comercial y la dirección de ventas como espacio de inserción, para alinear el compromiso de las personas y potenciar los resultados con clientes en aras del éxito de la entidad.
- El tema de las competencias en la *Pedagogía laboral* se registra a partir de 1990 y es un tema al alza desde entonces. Las competencias más demandadas desde el contexto empresarial son las técnico pedagógico/didácticas para el óptimo desarrollo de proyectos y acciones formativas en las empresas y, sobre todo, las competencias transversales en las que se hace mayor incidencia y reivindicación, como son: organización y gestión, adaptabilidad y reacción, comunicación, creatividad e innovación... competencias transversales que permiten el avance del pedagogo como profesional y su cohesión a la empresa.
- Una de las competencias que debe demostrar la persona pedagoga en la empresa, según la literatura actual, es la de la innovación, como la capacidad

de tener nuevas ideas para la redefinición y optimización de los procesos de la organización. Pero no menos importante se presenta la competencia del emprendimiento, como la capacidad de desarrollar y poner en acción ideas vinculadas con la gestión del entorno laboral. Ambas van de la mano y su intención es hacer que la empresa crezca y sea más competitiva, y sostenible a la vez.

Sin duda, la revisión de la literatura nos ayuda a predecir que la Pedagogía empresarial seguirá siendo un tema de interés para la comunidad y las revistas de impacto científico, que la vinculación entre la universidad y las empresas de contratación de personal debe reforzarse y, que la formación en RRHH es imprescindible para la inserción de la persona pedagoga en el contexto empresarial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) (2005). *Libro Blanco Título de Grado en pedagogía y Educación Social*. Madrid: Aneca.
- Alain, M. y Crête, C. (2009). Continuous training as a subject of negotiations in public and private policing: Managing security expertise in a changing environment – an exploratory study. *Policing: An International Journal*, 32(1), 75-91. <https://doi.org/10.1108/13639510910937120>
- Amjad, T., Rani, S. H. B. y Sa`atar, S. B. (2020). Entrepreneurship development and pedagogical gaps in entrepreneurial marketing education. *International Journal of Management Education* 18(2), 100379.
- Bandera, C., Somers, M., Passerini, K., Naatus, M. K. y Pon, K. (2020). Disruptions as opportunities for new thinking: applying the studio model to business education. *Knowledge Management Research and Practice*, 18(1), 81-92.
- Beech, J. (2003). *El discurso de la era de la información y la educación en Argentina y Brasil*. Buenos Aires: Universidad de San Andrés, Escuela de Educación. <http://hdl.handle.net/10908/555>
- Bordons, M., y Zulueta, M. A. (1999). Evaluación de la actividad científica a través de indicadores bibliométricos. *Revista Española Cardiología*, 52(1), 790-800.
- Bourdieu, P. (2005). *Espacio cultural, escuela y espacio social*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Cardenal, M. E. (2006). La Universidad como dispositivo de colocación social. Movilidad y reproducción en la era de la precariedad laboral. *Revista de Educación*, 341, 281-299.
- Castillejo, J. L., Sarramona, J. y Vázquez, G. (1988) Pedagogía Laboral. *Revista española de pedagogía*, 46(181), 421-440.
- Centro Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) (2019). *Laboratorio de Cibermetría del CSIC. Ranking Web de Repositorios del Mundo*. Recuperado de http://repositories.webometrics.info/es/top_portales (Consultado el 12 de abril de 2019).

- Cifuentes-Gómez, G., Villarroel-Farías, M. C., y Geerregot-Vera, O. (2018). ¿Influye la universidad en la empleabilidad exitosa de los titulados de pedagogía? *Estudios pedagógicos*, 44(1), 207-224. <http://doi.org/10.4067/S0718-07052018000100207>
- De Cieri, H., Fenwick, M. y Hutchings, K. (2005). The challenge of international human resource management: Balancing the duality of strategy and practice. *International Journal of Human Resource Management*, 16(4), 584-598.
- Fermoso, P. (1994). *Pedagogía social. Fundamentación científica*. Barcelona: Herder.
- Fernández, M. (2010). El desafío de la educación en la sociedad del conocimiento. En M. R. Almandoz (Coord.), *Educación y trabajo: articulaciones y políticas* (pp. 25-34). Buenos Aires: IIPE-UNESCO.
- Fernández-Salineró, C. y De la Riva, B. (2016). La pedagogía laboral como especialidad profesional en el siglo XXI. *Revista Española de Pedagogía*, 265, 559-577.
- Fink, A. (2005). *Conducting research literature reviews. From the internet to paper*. London: Sage.
- Gairín, J. (2000). Cambio de cultura y organizaciones que aprenden. *Revista Educar*, 27, 31-85. <https://doi.org/10.5565/rev/educar.245>
- Galindo-Domínguez, H. y Bezanilla, M. J. (2019). Una revisión sistemática de la metodología *flipped classroom* a nivel universitario en España. *Innoeduca. International journal of technology and educational innovation*, 5(1), 81-90. <http://doi.org/10.24310/innoeduca.2019.v5i1.4470>
- Gándara, G. (2010). Salvaguarda de los saberes para el mundo del trabajo y su relación con las competencias laborales. En M. R. Almandoz (Coord.), *Educación y trabajo: articulaciones y políticas* (pp. 35-64). Buenos Aires: IIPE-UNESCO.
- García, J. (2018). *Formación e inserción socio-laboral de los graduados de pedagogía. De las expectativas a la realidad*. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela.
- García, M.R. (2007). Perfil profesional y necesidades de formación en trabajadores que participan de la formación continua. *Revista de Educación*, 344, 309-331.
- García-Aguilera, F. y Aguilar, D. (2011). *Competencias profesionales del pedagogo: Ámbitos laborales y nuevos yacimientos de empleo*. Málaga: Aljibe.
- García-Fernández, J. M., Inglés, C. J., González, C., Vicent, M., Delgado, B. y Gómez-Nuñez, M. A. (2016). Revisión bibliométrica del rechazo escolar: perspectivas de investigación y su análisis. *Educatio siglo XXI*, 34, 1, 71-92.
- Griffiths, T. y Guile, D. (1999). Pedagogy in Work-based Context. En P. Mortimore (Ed.), *Understanding Pedagogy and its Impact on Learning* (pp. 155-174). London: Sage.
- Griffiths, T. y Guile, D. (2001). Learning through work experience. *Journal of Education and Work*, 14(1), 113-131.

- Griffiths, T. y Guile, D. (2003). A connective model of learning: the implications of work process knowledge. *European Journal of Educational Research*, 1(1), 156-173.
- Ilvento, C. (2006). ¿Por qué Pedagogía Laboral? *Formación XXI. Revista de Formación y Empleo*. Recuperado de http://formacionxxi.com/porqualMagazine/do/print/magazineArticle/2006/02/text/xml/_POR_QUE_PEDAGOGIA_LABORAL_.xml.html (Consultado el 25 de octubre de 2019).
- Jiménez, A. (2005). El Prácticum como estrategia de orientación profesional de la licenciatura de pedagogía. *Revista Galego-Portuguesa de Psicoloxia e Educación*, 12, 133-139.
- Lucena, M., Álvarez, J. y Rodríguez, C. (2011). Estudio de los valores para la empleabilidad en formación profesional. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, 2, 21-27.
- Lukas, J. F. y Santiago, K. (2009). *Evaluación educativa*. Madrid: Alianza.
- Manterola, C. (2009). Revisión sistemática de la literatura. Síntesis de la evidencia. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 20(6), 897-903.
- Martínez, P. y González, N. (2019). Análisis multivariable de las competencias transversales en la universidad desde la visión del estudiante. *Bordón. Revista de Pedagogía*, 71(4), 65-85. <https://doi.org/10.13042/Bordon.2019.68130>
- Medina, A., Pérez, R., Sevillano, L., Cuevas, J., Feliz, T. y Domínguez, C. (2014). *La formación práctica del educador social, del pedagogo y del psicopedagogo*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: Cinterfor.
- Meza, M. C. (2005). Modelos de pedagogía empresarial. *Educación y Educadores*, 8, 77-90.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2013). *Objetivos educativos europeos y españoles. Estrategia educación y formación 2020. Informe español 2013*. Madrid: MECD.
- Miles, M. y Huberman, A. M. (1994). Data management and analysis methods. En N. K. Denzin y Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 428-444). London: Sage.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G. y The PRISMA Group (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. *PLoS Med* 6(7), e1000097. <http://doi.org/10.1371/journal.pmed1000097>
- Montero, M. (2010). Proceso de Bolonia y las nuevas competencias. *Tejuelo*, 9, 19-37.
- Moreno, M. S. (2010). La empresa: un reto para los profesionales de la pedagogía. *Cuestiones Pedagógicas*, 20, 329-341.

- Morselli, D. (2018). Teaching a sense of initiative and entrepreneurship with constructive alignment in tertiary non-business contexts. *Education and Training*, 60(2), 122-138.
- Moussaid, A., Tkiouat, M. y Hlyal, M. (2020). Review of literature on existing models about the impact of continuous training on business performance. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 827(1). <http://doi.org/10.1088/1757-899X/827/1/012052>
- Novick, M. (2010). La compleja integración Educación y Trabajo: entre la definición y la articulación de políticas públicas. En M. R. Almandoz (Coord.), *Educación y trabajo: articulaciones y políticas* (pp. 205-231). Buenos Aires: IIPE-UNESCO.
- Oviedo-García, M. A., Castellanos-Verdugo, M., Riquelme-Miranda, A. y García del Junco, J. (2014). La relación entre aprendizaje organizacional y los resultados en la Administración Pública. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 23(1), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.redee.2013.02.001>
- Oliveira, M., Mazer, S., Guillaumon, M. L. y Fernández, E. (2014). Análisis de la producción científica en Brasil sobre dificultades de aprendizaje: una revisión bibliométrica. *Aula Abierta*, 42, 31-38.
- Oparaocha, G. O. y Danii, P. (2020). Theatricalization of enterprise education: A call for action. *Arts and Humanities in higher Education*, 19(1), 20-35. <https://doi.org/10.1177/1474022218793268>
- Palmer, A., Montañó, J. J. y Palou, M. (2009). Las competencias genéricas en la educación superior. Estudio comparativo entre la opinión de empleadores y académicos. *Psicothema*, 21(3), 433-438.
- Parellada, M., Sáez, F., Sanromá, E. y Torres, C. (1999). La formación continua en las empresas españolas y el papel de las universidades. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Economía y Sociología*, 36, 182-186.
- Pathak, S. (2019). Future trends in entrepreneurship education: Re-visiting business curricula. *Journal of Entrepreneurship Education*, 22(4), 28-51.
- Pereda, S., Berrocal, F. y López, M. (1999). *Gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Pérez-Fuentes, M. C., Gázquez, J. J., Fernández-Baenam, R. J. y Molero, M. M. (2010). Análisis de las publicaciones sobre convivencia escolar en una muestra de revistas de educación en la última década. *Aula Abierta*, 39, 2, 81-90.
- Pineda, P. (2002). *Pedagogía Laboral*. Barcelona: Ariel Educación.
- Pineda, P. (2007). La formación continua en España: Balance y retos de futuro. *RELIEVE*, 13(1), 43-65.
- Pineda, P. y Sarramona, J. (2006). El nuevo modelo de formación continua en España: balance de un año de cambios. *Revista de Educación*, 341, 705-736.
- Real Academia Española (2014). *Diccionario de la lengua española*, 23ª ed. [versión 23.2 en línea].

- Rekalde, I. y Buján, K. (2014). Las eRúbricas ante la evaluación de competencias transversales en Educación Superior. *Revista Complutense De Educación*, 25(2), 355-374. https://doi.org/10.5209/rev_RCED.2014.v25.n2.41594
- Romero, J. M. y Castelló, A. (2016). Redefiniendo los campos de inserción laboral del pedagogo. *Revista Curriculum*, 29, 21-34.
- Sánchez, P. J. (2014). El papel de la pedagogía empresarial. *Cuestiones Pedagógicas*, 23, 85-104.
- Santos, M. A. y García, J. (2017). La inserción laboral de los pedagogos en el marco de las políticas activas de empleo. *Educar em Revista*, 1, 115-131. <http://doi.org/10.1590/0104-4060.49146>
- Tallón, S. (2017). *Análisis del perfil del pedagogo y su inserción laboral en la provincia de Granada, desde la perspectiva de los ámbitos de actuación profesional*. Granada: Universidad de Granada.
- Tallón, S., Hervás, M., Polo, M., Fernández, C. y Fernández, M. (2018). El perfil formativo y profesional del graduado en pedagogía. Perspectiva actual de su inserción laboral. *Revista INFAD de Psicología*, 2(1), 295-306. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2018.n1.v2.1230>
- Vega, M. T. (2015). *La formación continua en la gran empresa de Asturias. Aspectos pedagógicos y de gestión*. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Verdier, E. (1994). Training and Enterprise in France. *International Journal of Manpower*, 15(5), 38-54. <https://doi.org/10.1108/01437729410061447>
- Viladot, G. (1992). *La proyección profesional del pedagogo en la empresa. Apuntes para una pedagogía empresarial*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Yaniz, C. (2004). Convergencia europea de las titulaciones universitarias. El proceso de adaptación: fases y tareas. *Revista de la Red Estatal de Docencia Universitaria*, 4(1), 3-14.