

Educación y trabajo: componentes de la pedagogía laboral

Carolina Fernández-Salinero,
Beatriz de la Riva, Macarena Donoso y
Santiago Ortigosa

1. Introducción

Ante los continuos virajes económicos, políticos y sociales en los que nos encontramos inmersos desde hace años, el capital humano se erige como única vía para paliar las crisis surgidas y reforzar la sociedad, principalmente en materia económica. Se hace por tanto necesario contar con sistemas educativos y productivos que enfrenten estas embestidas y mantengan el foco de atención en las demandas surgidas desde el ámbito laboral a fin de propiciar una formación integral, continua y de utilidad.

La relación entre educación y trabajo se conforma, por tanto, como algo necesario, fundamentalmente si consideramos la educación como un proceso de desarrollo a lo largo de la vida que requiere de intervenciones pedagógicas en las diferentes etapas evolutivas de la persona. Bajo este paradigma identificamos la pedagogía laboral como la disciplina que estudia las relaciones entre el ámbito educativo y el ámbito productivo. Definir a la pedagogía laboral y sus elementos configurativos será, en consecuencia, el primer paso que tendremos que dar.

Cómo citar: Fernández-Salinero, Carolina *et al.* (2025). Educación y trabajo: componentes de la pedagogía laboral Educación y familias. En David Luque y Silvia Sánchez-Serrano (Eds.) *Teoría de la Educación* (pp. 163-187). Ediciones Complutense. <https://dx.doi.org/10.5209/docm.002.07>

Buscar los orígenes de la relación entre educación y trabajo es una tarea que pretendemos enfrentar también en este capítulo, y lo vamos a hacer, por un lado, desde el ámbito educativo y su preocupación histórica por la formación inicial de la fuerza productiva, que se refleja en las leyes educativas que se han ido aprobando en España. Y, por otro, vamos a analizar igualmente la evolución de la formación continua desde el ámbito laboral, identificando los avances y retrocesos que han ido conformando el sistema de formación para el empleo. Varios conceptos nos van a permitir consolidar esa relación y avanzar hacia un futuro de interconexión educativo-productiva.

Finalmente, no podemos olvidar abordar la lógica organizativa de la relación entre educación y trabajo desde un planteamiento que unifica intereses educativos y laborales y una estructura que facilita la puesta en práctica de los postulados teóricos analizados en este capítulo.

2. Educación y trabajo: definición de conceptos y establecimiento de relaciones

Las transformaciones demográficas, económicas, sociales y tecnológicas que tienen lugar a nivel nacional e internacional, manifiestan el redescubrimiento del sentido más amplio de la educación. Esa nueva forma de entender la educación tiene como referente el término *educación permanente*, el cual incluye propuestas formales, no formales e informales de aprendizaje a lo largo del ciclo vital de una persona, buscando incrementar la calidad de la vida individual y de la realidad circundante.

El concepto de educación permanente, que tuvo sus precedentes en determinadas Conferencias Internacionales sobre Educación de Adultos, como la de Elsinor (Dinamarca, 1949) y Montreal (Canadá, 1960), trata de realizar una nueva interpretación del proceso educativo que, en el Informe de la Comisión Internacional de Desarrollo Educativo de la UNESCO, promovido por Edgar Faure (1973) y denominado *Aprender a ser*, aboga por el carácter global y continuo de la educación, trascendiendo espacios y tiempos tanto institucionales, como programáticos y metodológicos. Desde esta perspectiva, la educación de adultos se integra en un proyecto más amplio de educación permanente (XIX Conferencia General de la UNESCO de Nairobi, 1976), que se determina como una estructura de desarrollo global de carácter ascendente que integra las diferentes etapas de la existencia humana, con un especial significado en la edad adulta de la vida de la persona (Bernal *et al.*, 2019).

Posteriormente, el Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, desarrollado por Jacques Delors (*La educación encierra un tesoro*, 1996), insistió en el principio de la educación continua, haciendo explícita la noción de *educación a lo largo de la vida*, sustituyendo al término de educación permanente. En este sentido, el Informe Delors vertebra la educación en cuatro pilares a lo largo de la existencia humana: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser. Esta idea se ha priorizado por parte de los organismos de la Unión Europea, especialmente en la década de los años 90 del siglo XX y en los primeros años del siglo XXI, enfocados a aspectos como la realización personal, la ciudadanía activa, la integración social, la empleabilidad y la adaptabilidad laboral (Estrategia Educación y Formación 2020). Y, de manera específica, se plasma en la Agenda 2030 y en el Objetivo de Desarrollo Sostenible n.º 4 que busca garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todas las personas.

La relación entre educación y trabajo nace de estos postulados, al incidir expresamente en el desarrollo continuo de las personas jóvenes y adultas que se inician en el mundo laboral o que se encuentran ya integradas en este. Resulta imprescindible, a este respecto, promover medidas formativas que se desenvuelvan en el ámbito de la capacitación inicial, donde el aprendizaje se considera la primera etapa de una formación profesional permanente, pero también en el ámbito de la práctica laboral, donde la organización de los espacios de producción y servicios favorezca el desarrollo de las personas.

Por lo tanto, hacer del trabajo objeto de investigación y reflexión pedagógica resulta eficaz y razonable, fundamentalmente, desde la perspectiva de sus aportaciones prácticas. Según Castillejo *et al.* (1988) podemos destacar tres razones concretas que orientan la actividad pedagógica al mundo laboral:

- Científico-epistemológicas: el comportamiento en el trabajo constituye un ámbito más del desarrollo formativo de la persona dentro de su evolución a lo largo de la vida.
- Comparativas: en diferentes ámbitos geográficos descubrimos una preocupación por este campo de estudio. Cabe destacar la tradición académica alemana que pone en conexión los conceptos de educación y trabajo bajo el paraguas de la pedagogía del trabajo, con marcado perfil de respuesta y adaptación a las necesidades laborales. Junto a ella surge la tradición anglosajona, de la que se deriva la disciplina de pedagogía laboral, con un perfil más proactivo y profesional. Esta última denominación es la asimilada en España al considerarla más completa y al

aunar los requisitos del mercado con las necesidades de las personas, poniendo el énfasis en la palabra pedagogía sobre el término laboral.

- Profesionales: la necesidad, cada vez mayor, de personal especializado en formación laboral es innegable. Asimismo, el incremento de redes de aprendizaje no formal y la necesidad de optimizar los recursos humanos en las organizaciones se conforman como dos motores fundamentales para el crecimiento del trabajo pedagógico.

Estas razones identifican a la pedagogía laboral como una parte de la educación permanente y, más específicamente, de su ámbito no formal, que se dirige a la preparación continua y diferenciada de la persona a lo largo de su vida y ante situaciones de cambio en su entorno de trabajo. Y está compuesta fundamentalmente por dos elementos (Fernández-Salineró y De la Riva, 2016):

1. El trabajo como espacio de desarrollo, «concebido como actividad productiva, de índole manual o intelectual, libre, dependiente (por cuenta ajena) o independiente (trabajo autónomo vinculado al emprendimiento), que exige habitualmente relación personal y con medios materiales, y que teniendo sentido en sí misma como ámbito de aprendizaje y desarrollo personal, mira a la producción de una obra o resultado» (Castillejo *et al.* 1988, p. 423). Esta definición está plenamente vigente e identifica al trabajo como un espacio adecuado y necesario para la realización humana, un mundo de actividad vital y humanizadora que revierte en trabajadores y trabajadoras y que integra tanto al trabajo presencial, vinculado a un lugar y a un tiempo determinados, como al teletrabajo, actividad laboral, flexible y a distancia, que se apoya en la tecnología para su desarrollo.
2. La formación como herramienta educativa de desarrollo, dirigida a personas jóvenes y adultas independientes, centradas en el presente, prácticas, participativas, competentes y críticas; cuya referencia es la educación continua, sistemática, flexible, adaptativa, dinámica y polivalente, la cual permite el descubrimiento de maneras mejores de gestionar nuestro trabajo, la adquisición de aprendizajes que debemos poner en práctica y la incorporación de la creatividad, la iniciativa o el emprendimiento a nuestra actividad laboral. La formación así entendida tiene que implementarse con competencia, planificarse con rigor, así como favorecer la relación con otras personas y la responsabilidad en la tarea, promoviendo procesos de inserción (iniciación) y reinserción laboral (reciclaje o *reskilling*) que favorezcan la formación para el trabajo, así como procesos de desarrollo profesional que respondan a una formación en el trabajo, de carácter inicial (planes de acogida u *onboarding plan*) y continua (mejora competencial en el puesto de trabajo o *upskilling*).

Desde esta perspectiva, es necesario promover un enfoque laboral de las reflexiones educativas que responda a las exigencias vinculadas a la capacitación inicial, a la reconversión productiva, al emprendimiento, etc. Y, además, es imprescindible también estudiar la formación desde una vertiente pedagógica que puede tener, por una parte, un carácter proactivo (de anticipación), al considerarla una herramienta estratégica para el desarrollo organizativo, y por otra parte, mostrar un carácter reactivo (de respuesta), específico y adaptado a situaciones concretas que se producen de manera puntual dentro de las empresas.

La pedagogía laboral es, por consiguiente, aquella disciplina que combina la teorización substantiva (explicativa e interpretativa) con la normativa y que requiere de la intervención de ambos elementos para alcanzar tres objetivos:

- Habilitar progresivamente para poder realizar tareas más complejas y que requieran mayor responsabilidad (objetivo sociolaboral).
- Dar respuesta a las continuas transformaciones organizativas y tecnológicas derivadas del mercado laboral (objetivo profesional).
- Identificar el trabajo como un espacio de aprendizaje y de satisfacción individual (objetivo personal).

Estos objetivos nos permiten considerar la relación entre educación y trabajo como una construcción del saber pedagógico en torno al ámbito laboral (Lorente, 2012), la cual se apoya en planteamientos procedentes de la teoría de la educación, que integran una contemplación descriptivo-exploratoria y una intervención normativo-aplicativa dirigida a conseguir los objetivos planteados (Fernández-Salineró y De la Riva, 2016).

En la Tabla 1 se especifica de manera esquemática la estructura conceptual de la pedagogía laboral.

Tabla 1. Estructura conceptual de la pedagogía laboral

Educación Permanente	Educación a lo largo de la vida	Pedagogía laboral: educación de personas jóvenes y adultas en el entorno de trabajo	Formación	Para el trabajo	Inserción
					Reinserción (<i>reskilling</i>)
				En el trabajo	Planes de acogida (<i>onboarding plan</i>)
					Mejora competencial en el puesto de trabajo (<i>upskilling</i>)
			Trabajo	Autónomo (emprendimiento)	
				Por cuenta ajena	
Presencial					
	Teletrabajo (a distancia)				

Fuente: elaboración propia.

3. Devenir histórico de la relación entre educación y trabajo en España

Ahora bien, una vez definidos sintéticamente los conceptos clave que conforman la relación entre educación y trabajo cabría preguntarse: ¿en qué momento se comienza a plantear esa relación?, ¿cuál ha sido el camino que se ha seguido hasta consolidar la relación entre educación y trabajo?, ¿qué medidas institucionales se han impulsado a este respecto?, ¿qué barreras y limitaciones encontramos?, ¿qué leyes han promovido esa relación? En definitiva, ¿cuál ha sido la evolución de la pedagogía laboral en España? Estas son algunas preguntas que abordaremos en este apartado.

3.1. Antecedentes

Como ya hemos indicado previamente, la pedagogía laboral es una disciplina que se encarga del estudio de las relaciones que existen entre el ámbito educativo y el productivo. Las interacciones que se han producido entre la educación y el trabajo a lo largo de la historia de la humanidad han promovido prácticas muy diferentes para formar a trabajadores y trabajadoras. Estas prácticas se han centrado más extensamente en la formación inicial de las personas, pero en las últimas décadas también existe una preocupación por su formación continua (Aramburuzabala, 2012).

Con respecto al origen de la relación entre educación y trabajo es necesario remontarse a la Edad Media, específicamente a la Baja Edad Media (del siglo XIII al XV), época de expansión de los «gremios» que se dilata casi hasta finales del siglo XVIII, siendo abolidos en España completamente en 1813 por las Cortes de Cádiz, al ser considerados un obstáculo para la libertad de comercio, y ampliamente transformados a partir del absolutismo de Fernando VII. Estas estructuras económicas se consolidan como sistemas educativos, donde las actividades productivas y las relaciones sociales de producción se encuentran en perfecta unión. En los gremios, el «aprendiz» y el «oficial» aprenden, producen y se integran en un sistema de relaciones en el que está muy bien definido «quién» y «cómo» produce, y «cuándo» y «de qué manera» la persona productora puede ascender a un puesto superior (Acero, 1993).

No obstante, las principales directrices de los sistemas educativos occidentales aparecen con la Ilustración, a partir de la segunda mitad del siglo XVIII. Así sucede con la enseñanza profesional, que nace de las inquietudes

pedagógicas de los «ilustrados» cifradas en «enseñar para rentabilizar, aprender para producir». El Antiguo Régimen había reservado la educación exclusivamente para la nobleza y el clero. El estado llano, el pueblo, no necesitaba ser enseñado. Frente a esta concepción, la Ilustración propone la instrucción pública como base del progreso científico y económico del país y como soporte de la libertad y la igualdad.

En España estos planteamientos ilustrados no empiezan a consolidarse hasta el siglo XIX, en pleno desarrollo de la Revolución Industrial y de la pragmatización de los conocimientos. Es entonces cuando la capacitación de la mano de obra comienza a adquirir mayor importancia, diferenciándose en función de dos fuerzas productivas que se mantienen en la época. Por una parte, el artesanado superviviente que necesita actualizar su saber para adecuarlo a los requerimientos de la clientela y a las peculiaridades de sus aprendices. Y, por otra, las plantillas de los incipientes complejos fabriles, que muestran abundantes carencias formativas al tener que enfrentarse a la máquina como herramienta y al implicarse en una nueva dinámica de relaciones con la figura del «patrón».

Ante el panorama mencionado y, para dar respuesta a la población trabajadora existente (empresariado autónomo y trabajadores por cuenta ajena), a mediados del siglo XIX se inicia un paulatino acercamiento a las enseñanzas industriales y artísticas como un primer paso para su desarrollo, que se concreta en el Plan de Enseñanzas Industriales (1850), el cual se dividía en tres ciclos consecutivos conducentes a titulaciones de Maestría Industrial de diferentes niveles. Este proyecto, a pesar de suponer un avance para las enseñanzas profesionales, no llegó a responder, sin embargo, a sus necesidades y queda olvidado en favor de alternativas futuras en esta línea. Por otra parte, en 1855 se aprueba el Plan Orgánico de Escuelas Industriales, que se considera un gran paso para la consolidación de estas enseñanzas. Este Plan representa una mayor confianza en la capacidad transformadora de los aprendizajes industriales para elevar el nivel de vida del país, eliminando procedimientos rutinarios e introduciendo novedosos métodos de producción.

Tras el bienio progresista (1854-1856), en 1857 los moderados promulgan la Ley de Instrucción Pública o Ley Moyano. Esta ley establece una primera enseñanza obligatoria y gratuita y una segunda enseñanza de dos tipos: los Estudios Generales, conducentes a la universidad, y los Estudios de Aplicación a las Profesiones Industriales, un bachillerato laboral que proporciona un certificado de perito. Estos cimientos dan como resultado la creación en 1871 de una Escuela de Artes y Oficios que se constituye en uno de los primeros

pasos dados en el ámbito de las enseñanzas profesionales regladas con carácter general o, al menos, con la intención de establecer un sistema generalizable de formación técnica y profesional.

3.2. Institucionalización de la relación entre educación y trabajo en el sistema educativo español

En el siglo xx podemos situar el inicio de una segunda etapa de las enseñanzas profesionales gracias a la aprobación de dos estatutos de gran relevancia:

- El Estatuto de Enseñanza Industrial (1924). Incluye a las Escuelas Elementales de Trabajo y a las Escuelas Industriales.
- El Estatuto de Formación Profesional (1928). Integra a las Escuelas de Trabajo, Escuelas de Artesanos y Escuelas Industriales.

Esta organización configura la aparición, por primera vez, de un auténtico Sistema General de Formación Profesional reglada con una red de centros propios. No obstante, la posterior Ley de Enseñanzas Medias, de 20 de septiembre de 1938, establece un nuevo concepto de la enseñanza profesional, considerándola una posibilidad educativa reducida e indicada exclusivamente para colectivos destinados a actividades puramente manuales, con enseñanzas de tipo medio y carácter práctico. Once años después, el 16 de julio de 1949, el ministro Ibáñez Martín presenta la Ley de Bases de Enseñanza Media y Profesional, con un discurso de fondo similar al de la ley anterior, pero con matices diferentes, volviéndose a la vieja idea de mediados del siglo pasado de integrar a las enseñanzas técnicas en el sistema educativo general.

En esta línea de inclusión en el sistema educativo, pero con un planteamiento de la formación profesional más amplio y no solo artesanal, se aprueba la Ley de Formación Profesional Industrial (1955). Nace como respuesta del gobierno de España a las transformaciones del entorno laboral y a la necesidad de ordenar las enseñanzas concretas de formación profesional. Esta Ley se considera pionera al favorecer unas incipientes relaciones entre centros educativos, interlocutores sociales y empresas. Sin embargo, hasta la aprobación de la Ley General de Educación la formación profesional no se va a integrar definitivamente en el sistema educativo ordinario, comenzando así a revalorizarse este tipo de enseñanzas (Morales y Fernández-Salineró, 2023).

El 4 de agosto de 1970, se hace pública la Ley General de Educación y Financiación de la Reforma Educativa, siendo ministro Villar Palasí. Esta ley

integra a la formación profesional como parte de la educación holística del alumnado, y plantea estrechar la relación entre el sistema educativo y el entorno laboral, buscando conseguir dos objetivos concretos: por un lado, dotar al sistema educativo de una opción para estudiantes que después de la enseñanza obligatoria no quieran seguir dentro del régimen educativo tradicional pero sí deseen una formación en conocimientos prácticos; por otra, aportar una solución a un problema de crisis económica subyacente y en el que determinada mano de obra era necesaria. La formación profesional emanada de esta ley se estructura en tres niveles, los cuales, a pesar de los cambios legislativos posteriores y la transformación de sus denominaciones, se identifican con un nivel básico, medio y superior.

Desde la ley de 1970 y hasta la actualidad, todas las leyes de educación han ido ensalzando paulatinamente la formación profesional para convertirla en una salida formativa pero también laboral, lo que ha hecho de la formación profesional un punto de unión entre la educación y el trabajo. En este sentido, la Ley Orgánica General del Sistema Educativo (LOGSE), de 3 de octubre de 1990, ahonda en las propuestas precedentes, incidiendo en la profesionalización de la mano de obra, al mismo tiempo que en buscar la eficacia y la eficiencia del proceso de enseñanza. Destaca por hacer énfasis nuevamente en el principio de capacitación permanente, marcado por unas directrices ligadas, entre otras cosas, al trabajo como elemento pedagógico, y centrado en la solución de problemas, la potenciación de la iniciativa personal y colectiva, la organización comunitaria y la mejora de los servicios. Esta ley concibe la formación como un elemento integrante de la educación general, que permite garantizar una capacitación polivalente destinada al desarrollo de conocimientos, destrezas y actitudes comunes a diferentes actividades técnico-profesionales (Requejo *et al.*, 1991).

Estos planteamientos se ven respaldados por la Ley Orgánica de Educación (LOE, 2006) que los adapta a la realidad del momento, poniendo en conexión a la educación con el mercado de trabajo y asumiendo términos propios del mismo como competencia o cualificación, a los que nos referiremos expresamente más adelante. Por otro lado, la Ley Orgánica para la mejora de la calidad educativa (LOMCE), de 9 de diciembre de 2013, tiene como finalidad reconocer a las enseñanzas profesionales como una opción adecuada para el desarrollo personal y una propuesta educativa permeable con el resto del sistema.

Por su parte, la LOMLOE (2020), ley orgánica que modifica la LOE, avanza hacia la mejora del reconocimiento de la formación profesional, denostada

en otras épocas; a la flexibilización de las enseñanzas que se organizan de manera modular; a la potenciación de itinerarios formativos personalizados; a la combinación del aprendizaje en instituciones educativas con el aprendizaje realizado en empresas y en otros lugares de trabajo (formación profesional en modalidad dual), y a la acreditación de las cualificaciones a nivel nacional.

3.3. El sistema de Formación Profesional para el empleo

Aunque reconocemos que las actuaciones en materia formativa pueden y deben llevarse a cabo desde muy diversos organismos (educativos y laborales, públicos y privados, internacionales y nacionales), no podemos ignorar la contribución que para la formación profesional de la ciudadanía supone contar con una regulación laboral al respecto. Así, la formación continua, como complemento a la formación inicial a la que ya nos hemos referido previamente, adquiere un valor preponderante, erigiéndose como una vía para mantener a las personas trabajadoras actualizadas y a las empresas competitivas en sus respectivos sectores de producción (Bernal *et al.*, 2019).

Desde esta perspectiva, a lo largo de los años han ido surgiendo determinadas propuestas normativas y legislativas que han tratado de situar a la formación continua en una posición preeminente. Sirvan como antecedentes: la Formación Profesional Acelerada (1957), que pretende educar a la mano de obra en aquellas destrezas que le resulten más adecuadas para su actividad laboral; la Formación Profesional Intensiva (1958), que plantea una formación prospectiva en virtud de las perspectivas futuras del mercado de trabajo; las Universidades Laborales (1959), instituciones superiores del ámbito laboral con una dimensión humana, técnica y profesional; el Programa de Promoción Profesional Obrera, PPO (1964), proyecto intersectorial de carácter nacional que crea una oferta de formación para puestos de trabajo específicos, articulando esta actividad formativa en el marco de la Ley General de Educación, concretamente, en el ámbito de la educación de adultos; el Servicio de Acción Formativa, SAF (1973), que surge para incrementar los niveles de cualificación ofertados por el PPO; y el Servicio de Empleo y Acción Formativa, SEAF (1975), que se crea para lograr una coordinación entre las políticas de empleo y formación, hasta entonces competencia de instituciones diferentes.

Estos antecedentes formativos se constituyen en un primer paso de carácter global, donde la intervención del Estado, del empresariado, de los interlocutores sociales y de la mano de obra, adquiere una relevancia multidisciplinar

respecto a un fenómeno concreto de inserción, promoción, actualización y reconversión profesional. A continuación, se irá conformando una realidad laboral más reivindicativa con el desarrollo de la formación a diferentes niveles.

La Ley de Relaciones Laborales (1976) es una normativa que regula los aspectos de la relación de trabajo. Dentro de este marco de actuación, se conecta la formación con la tarea productiva mediante la estructuración de los procesos de aprendizaje en el trabajo, siendo la actividad formativa un sistema de capacitación específico que se adapta funcionalmente a las necesidades de la mano de obra. Posteriormente, el Estatuto de los Trabajadores (1980) contempla la formación profesional como un derecho laboral de las personas trabajadoras y regula una iniciativa ya presente en la normativa precedente que consiste en la propuesta de dos modalidades contractuales concretas: el contrato en prácticas y el contrato para la formación. Ambos considerados como una vía de capacitación profesional previa a la efectiva integración de la fuerza productiva en la actividad laboral.

Por su parte, el Acuerdo Económico y Social de 1984 trata de reflejar la distancia que existe entre las necesidades del mercado de trabajo y las diversas propuestas formativas de nuestro país. Siendo una consecuencia de este Acuerdo el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP) (que surge en 1985 y se regula explícitamente en 1990), el cual tiene como objetivos poner en conexión las acciones formativas con las medidas de fomento del empleo, favorecer el reciclaje profesional y promover la capacitación continua de las personas trabajadoras. La modificación y potenciación de la formación profesional, desde esta perspectiva, suponía una excelente vía para incrementar la inserción laboral de la población juvenil.

Con esta perspectiva y para dotar de trabajadores formados al tejido empresarial de nuestro país, en 1986 se crea el Consejo General de Formación Profesional (a través de la Ley 1/1986, de 7 de enero) y en 1991 se constituye, de manera específica, una mesa de negociación cuya principal finalidad es trabajar en la formación continua de España.

Fruto de esa mesa de negociación, en 1992 se firma el I Acuerdo Nacional de Formación Continua, que consagró una alianza tripartita entre el Gobierno, las representaciones sindicales y las organizaciones empresariales con el objetivo de destinar una cuota del sueldo de las personas trabajadoras para financiar planes de formación dentro de la empresa. A través de este acuerdo la mano de obra pasa a ser destinataria directa de procesos formativos para potenciar su desarrollo personal y profesional. La creación en 1993 de la

Fundación para la Formación Continua (FORCEM), contribuyó al impulso de esta formación dentro de las empresas, concienciando sobre la importancia que tendría para la mejora del tejido económico y empresarial de nuestro país.

Años más tarde, en 1996, queda suscrito el II Acuerdo Nacional de Formación Continua, que supuso la incorporación de la formación continua al Sistema Nacional de Formación Profesional. En el año 2000 entra en vigor el III Acuerdo Nacional de Formación Continua, cuyas funciones comienzan a llevarse a cabo por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, en sustitución de la anterior FORCEM. La principal novedad en ese momento es la incorporación de los planes de formación de las empresas de economía social, hasta el momento con escasa presencia. En 2006 se firma el IV Acuerdo Nacional de Formación Continua (2006), impulsando la certificación de la formación profesional, que llegaría de manera definitiva con los denominados certificados de profesionalidad (RD 34/2008, de 18 de enero) y potenciando el acceso de las personas trabajadoras a la formación permanente, incluidas las pertenecientes a las Pequeñas y Medianas Empresas, PYME (Luzón y Torres 2013). Estas nuevas propuestas tenían un objetivo claro: implementar un marco formativo que, delimitado por la Estrategia Europea de Empleo, se enfrentará a los nuevos y continuos desafíos del mercado laboral, impregnados por una economía basada en el conocimiento (Fernández, 2016).

Este sistema de formación financiada (de acceso público), surge bajo el paraguas de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que estableció las bases de los diferentes subsistemas de formación profesional (inicial, ocupacional y continua) para así iniciar un acercamiento más estrecho al mercado laboral y a las necesidades que este demandaba. Es con esta ley con la que entra en juego el concepto de formación continua en las empresas y se constituye el sistema de formación profesional para el empleo.

En 2015 el Gobierno de España aprobó una nueva Ley que regulaba el sistema de formación profesional para el empleo, con el objetivo de incrementar la calidad de los puestos de trabajo, considerándose fundamental para ello el desarrollo de las competencias profesionales de la población activa, concepto al que nos referiremos más adelante. Esta ley supuso la ruptura de los acuerdos tripartitos y el comienzo de una supervisión nacional a través de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE). La normativa de 2015 remarca la importancia de las competencias y las prácticas profesionales y mejora los itinerarios formativos. Estos mecanismos se constituyen en objetivos prioritarios de la estrategia española de activación para el empleo y son desarrollados mediante el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

La formación profesional para el empleo, en consecuencia, busca promover una capacitación que facilite el desarrollo personal y laboral de la población activa (ocupada y desempleada), incrementando su empleabilidad y sus posibilidades de promoción en el trabajo. Es una formación que pretende responder a las necesidades del entorno laboral y se orienta al incremento de la competitividad empresarial (Fernández-Salineró *et al.*, 2023).

3.4. Prospectiva de la relación entre educación y trabajo: interconexión entre sistema educativo y productivo

El impulso modernizador de la formación profesional para el empleo en España comienza con la aprobación e implementación del Plan Estratégico de la Formación Profesional del Sistema Educativo (2018) y continúa con el Plan de Modernización de la Formación Profesional (2020). La pretensión inicial de estos planes ha sido la transformación de las propuestas formativas nacionales en aras de mejorar la competitividad del tejido empresarial español frente a Europa y el mundo y mantener altos niveles de cualificación entre la población trabajadora y desempleada, todo ello tomando como principal horizonte la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

A estos continuos impulsos en favor de la formación inicial y continua en nuestro país también ha contribuido la Estrategia España 2050 que pretende incrementar las competencias de la fuerza productiva, impulsar la formación a lo largo de la vida, constituir un sistema integrado de cualificación para la población trabajadora, reestructurar nuestro sistema formativo para personas desempleadas, aprovechar mejor las sinergias entre el sistema educativo y el productivo, así como potenciar modelos formativos flexibles que puedan navegar en la incertidumbre y que estén preocupados por elevar la adaptabilidad de la fuerza productiva a las nuevas demandas (ONPEGE 2021).

Por otro lado, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, ha supuesto un impulso para transformar globalmente el sistema de formación profesional con el objeto de convertirlo en una puerta hacia el empleo de calidad de la juventud, que responda a las necesidades, aspiraciones y expectativas de capacitación de las personas a lo largo de su vida, así como a las demandas del mercado laboral.

El Sistema de Formación Profesional planteado en esta ley integra de manera conjunta a la formación inicial (promovida por el sistema educativo) y a la formación continua (impulsada por el sistema productivo) y se estructura

en 18 principios que quedan recogidos en la ley 3/2022 (20) y que podemos resumir de la manera siguiente:

- *Protagonistas*. Centralidad en la persona, promoviendo el desarrollo máximo de sus capacidades y el incremento de sus competencias específicas y transversales, contribuyendo además a superar cualquier discriminación por razón de origen, sexo, discapacidad, vulnerabilidad sociolaboral, o por otra condición personal o social. Favoreciendo asimismo la transparencia, la accesibilidad, la igualdad de oportunidades entre las personas, la equidad y la inclusión.
- *Sinergias entre el sistema educativo y el sistema productivo*. Garantía de una formación profesional inicial innovadora y de calidad en diferentes modalidades, así como de una cualificación y recualificación permanentes atendiendo a itinerarios diversificados.
- *Asesoramiento individualizado*. Orientación profesional como ese elemento de acompañamiento que apoya la identificación y uso de las oportunidades de formación derivadas de los itinerarios formativos y profesionales ofertados, en las diferentes transiciones que se produzcan a lo largo de la vida.
- *Retos del mercado*. Detección proactiva y anticipatoria de las necesidades emergentes de los diferentes sectores productivos, en particular aquellos asociados a la digitalización (tomando en consideración el rol de la inteligencia artificial), la transición ecológica, la sostenibilidad, la innovación territorial, la salud y la atención a las personas; buscando una adaptación ágil y una actualización permanente.
- *Acreditación*. Oferta de formación modular y flexible, de carácter continuo, acumulable y acreditable, que puede conducir a diversos niveles de certificación y titulación. Reconocimiento y acreditación de competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral, el voluntariado u otras vías no formales o informales.
- *Interlocutores (empresariales, socioeconómicos, educativos, nacionales e internacionales)*. Participación de las empresas y de los agentes socioeconómicos y educativos en el diseño, desarrollo y evaluación de la formación profesional, favoreciendo la transferencia de conocimiento desde el ámbito formativo al empresarial. Buscando la convergencia con los sistemas de formación profesional de la Unión Europea, así como de terceros países, para facilitar la internacionalización y la movilidad transnacional.

Al amparo de estos principios descubrimos que ya no podemos identificar claramente un tiempo para aprender y otro para trabajar, sino que la vida se conforma como un proceso continuado de aprendizaje. Además, en una sociedad que podemos definir como «del conocimiento», los centros educativos ya no pueden ser el único lugar para aprender. Podemos afirmar a este respecto que en realidad existen diferentes espacios para el aprendizaje inscritos en contextos formales y no formales, así como informales. Finalmente, resulta patente que es el alumnado el centro de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Procesos que han de estar basados en la adquisición y desarrollo de las competencias demandadas por el mercado laboral y que tienen que venir respaldados por figuras educativas (docentes), pero también laborales (empresariado e interlocutores sociales) y de acompañamiento (orientadores) (Morales y Fernández-Salinero, 2023).

En la Tabla 2 se resume el devenir histórico de la relación entre educación y trabajo.

Tabla 2. Devenir histórico de la relación entre educación y trabajo en el sistema educativo y productivo

Consolidación de actuaciones	Hitos en el ámbito de la formación profesional
Antecedentes	<ul style="list-style-type: none"> • Gremios (Edad Media). • Ilustración (siglo XVIII). • Plan de Enseñanzas Industriales (1850). • Plan Orgánico de Escuelas Industriales (1855). • Ley de Instrucción Pública (1857). • Escuela de Artes y Oficios (1871).
Institucionalización en el sistema educativo	<ul style="list-style-type: none"> • Estatuto de Enseñanza Industrial (1924). • Estatuto de Formación Profesional (1928). • Ley de Enseñanzas Medias (1938). • Ley de Bases de Enseñanza Media y Profesional (1949). • Ley de Formación Profesional Industrial (1955). • Ley General de Educación (1970). • LOGSE (1990). • LOE (2006). • LOMCE (2013). • LOMLOE (2020).
El sistema de Formación Profesional para el empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Formación Profesional Acelerada (1957). • Formación Profesional Intensiva (1958). • Universidades Laborales (1959). • PPO (1964). • SAF (1973). • SEAF (1975). • Ley de Relaciones Laborales (1976). • Estatuto de los Trabajadores (1980). • Acuerdo Económico y Social (1984). • Plan FIP (1985 y 1990). • Consejo General de Formación Profesional (1986). • Acuerdos Nacionales de Formación Continua: I (1992), II (1996), III (2000) y IV (2006). • Ley Orgánica de las Cualificaciones y la Formación Profesional (2002), • Ley por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral (2015).

Consolidación de actuaciones	Hitos en el ámbito de la formación profesional
Interconexión entre sistema educativo y productivo	<ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico de la Formación Profesional del Sistema Educativo (2018). • Plan de Modernización de la Formación Profesional (2020). • Estrategia España 2050 (2021). • Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional (2022).

Fuente: elaboración propia.

4. Elementos sustanciales de la relación entre educación y trabajo

Una vez analizada la larga historia de la relación entre educación y trabajo, tanto en el ámbito educativo como en el productivo, merece la pena pararse a identificar conceptos a los que nos hemos ido refiriendo previamente, así como otros nuevos que es hora de definir y concretar para ir abriendo el camino a los desafíos futuros que se le presentan a la relación entre educación y trabajo.

Vamos a iniciar este apartado con la definición del concepto de *competencia profesional*, que tiene un claro origen productivo al aparecer con bastante fuerza en las décadas de los años 70 y 80 como respuesta a las transformaciones económicas del siglo XX, caracterizadas por el paso de una economía industrial a una economía basada en el conocimiento (Lorente, 2012). Es un término que, aunque encierra una gran indeterminación conceptual, integra en su definición al conjunto de conocimientos (saber), destrezas (saber hacer), actitudes (saber estar) y motivaciones (querer hacer) necesarias para el trabajo y que se concretan tanto en el ámbito personal como en el profesional. En este sentido, «el aprendizaje a lo largo de la vida tiene especial importancia en un contexto educativo marcado por las competencias profesionales, ya que no todas las competencias relevantes pueden ser proporcionadas durante la educación formal» (Morales y Fernández-Salineró, 2023, p. 214), de ahí el trascendente papel de los sistemas formativos no formales e informales desarrollados en el contexto laboral.

Tras la definición planteada descubrimos que el concepto de competencia requiere de una clasificación que clarifique mejor qué elementos pueden desarrollarse en el sistema educativo formal y qué otros van ampliándose y consolidándose en el entorno laboral. Podemos hacer, a este respecto, la siguiente clasificación de competencias (ver Tabla 3):

Tabla 3. Clasificación de competencias

Según su amplitud		Según los participantes	
Básicas	Fundamento sobre el cual se forman las demás	Individuales	Personales y culturales
Transversales (<i>soft skills</i>)	Comunes a varias profesiones	Colectivas	Resultado de la cooperación entre las competencias individuales
Técnicas o específicas (<i>hard skills</i>)	Propias de una determinada profesión		

Fuente: elaboración propia.

Esta clasificación nos permite identificar dos grandes bloques de competencias en función del contenido que engloban (amplitud) y de las personas protagonistas involucradas (participantes). Las primeras se desarrollan inicialmente en el sistema educativo (básicas) y posteriormente de manera combinada entre el ámbito formal y el ámbito no formal de la educación (transversales y técnicas). Las segundas, tienen un componente cultural y de personalidad (individuales) que incide en el desarrollo de las competencias específicas y de las competencias transversales, y un componente organizativo (colectivas) que pone el foco en el lugar de trabajo y en la interconexión entre las personas vinculadas al mismo.

A partir de 2002, con la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, se inicia una reforma que, apoyándose en el concepto de competencia, sienta las bases de los diferentes subsistemas de formación profesional (inicial, ocupacional y continua). Bajo su paraguas se refuerza el papel del Instituto Nacional de las Cualificaciones, INCUAL (1999), órgano técnico que proporciona apoyo al Consejo General de Formación Profesional y que es responsable de la actualización del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, CNCP (2003). El CNCP, por su parte, es el instrumento del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, SNCFP, que es definido en esta ley y que se encarga de ordenar las cualificaciones profesionales identificadas en el ámbito productivo y que pueden ser reconocidas y acreditadas.

Surge entonces el concepto de *cualificación profesional*, el cual se define como el «conjunto de competencias con significación en el empleo, adquiridas a través de un proceso formativo formal e incluso no formal que son objeto de los correspondientes procedimientos de evaluación y acreditación» (Ley 5/2002, 4). La cualificación se refiere fundamentalmente a las competencias transversales y específicas previamente señaladas y el sistema para su

acreditación se realiza por medio de los denominados certificados de profesionalidad que son títulos oficiales.

En 2024 existen 26 familias profesionales, 776 cualificaciones y 2586 *unidades de competencia*, que según la Ley 5/2002, son la parte de la cualificación que describe ordenadamente el conjunto mínimo de competencias profesionales que es posible reconocer y acreditar parcialmente. Las unidades de competencia se estructuran en:

- *Realizaciones profesionales*, que describen las actividades, contenidos y labores que una persona que realiza su trabajo en un área ocupacional tiene que ser capaz de implementar y demostrar.
- *Criterios de realización*, que precisan el nivel aceptable de realización profesional que permite un desempeño competente.
- *Módulo formativo*, que consiste en la sección de la cualificación asociada a cada unidad de competencia.
- *Contexto profesional*, que describe, con carácter orientador, los medios de producción y los resultados de trabajo.

Existen además tres niveles de cualificación: básico (formación profesional básica), medio (formación profesional de grado medio) y superior (formación profesional de grado superior).

Con la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, se actualizan los postulados de la anterior, introduciendo las siguientes novedades:

- Organiza la formación profesional en cinco grados, combinando la oferta del sistema educativo con la del productivo: A) acreditación parcial de competencia; B) certificado de competencia; C) certificado profesional; D) ciclos formativos de formación profesional; E) cursos de especialización.
- La formación profesional tiene carácter dual, específicamente intensivo, lo que se traduce en al menos un 35% de formación en empresas y en un 20% de participación de estas en la evaluación de los resultados de aprendizaje o evidencias de lo aprendido. Se incrementa, por tanto, la vinculación del sistema educativo y productivo en el diseño, impartición y evaluación de la formación profesional.
- Se crea una Estrategia General de Orientación Profesional que acompaña en el proceso formativo y en el Procedimiento de Acreditación de Competencias (PAC), que consiste en el conjunto de actuaciones llevadas a cabo para reconocer, evaluar y acreditar las competencias

profesionales que han sido adquiridas a través de la experiencia laboral o de otras vías formales o informales.

- El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, CNCP, se transforma en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, que integra al Catálogo Modular de Formación Profesional (que define el currículo de cada módulo profesional) y al Catálogo de Ofertas de Formación Profesional.
- Se crean tres instrumentos para gestionar el sistema: Registro Estatal de Formación Profesional (incluye el informe de vida profesional de cada ciudadano o ciudadana), el Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias adquiridas por experiencia laboral y vías no formales, y el Registro Estatal de Centros de Formación Profesional.
- Se promueve la internacionalización de la formación profesional mediante ofertas bilingües, participación en proyectos internacionales, diseño de dobles titulaciones y estancias en empresas y centros formativos de segundos países.

Una vez definidos los conceptos de competencia y cualificación, resulta necesario hacer referencia a un concepto clave: el *talento*. Un término que podemos definir como la capacidad específica de un individuo para aprender o ejecutar una determinada tarea. El talento se refiere, por tanto, a la competencia individual de una persona, esencial para los otros tipos de competencias a los que ya nos hemos referido. Podemos identificar los siguientes tipos de talento:

1. El talento tácito, personal, interno e implícito, que integra el talento individual previo de cada individuo, mediatizado por los elementos culturales, las interpretaciones personales, las aficiones, las experiencias de vida, etc.
2. El talento explícito, externo y comunicable, que hace referencia al talento que aparece reflejado en el currículo y que incluye los títulos académicos, las acreditaciones formativas y las experiencias laborales.

El talento individual, diferenciado según cada persona, debe complementarse en el mundo laboral con el del resto de trabajadores de la empresa, conformando un talento organizativo (o competencia colectiva) que favorezca la competitividad empresarial y de mercado.

Estos talentos se concretan en los siguientes capitales:

1. El capital humano o valor del talento creado en las personas y que integra el talento implícito y explícito.

2. El capital estructural o valor del talento creado por medio de las relaciones dialógicas que se producen en la organización a partir del talento individual.
3. El capital relacional o valor del talento creado por la organización y las personas en sus interacciones con los grupos de interés de su entorno.

El talento se puede considerar, desde esta perspectiva, como el principal activo intangible de las organizaciones que requiere de un desarrollo competencial, el cual puede comenzar en el sistema educativo, mediante procesos formativos de carácter inicial, y completarse en el ámbito productivo, por medio de la formación continua, buscando el equilibrio entre los objetivos individuales y los organizativos, entre los intereses de la fuerza productiva y las metas de la empresa. La gestión del talento va a permitir a las organizaciones captar, reclutar y seleccionar a las personas más competentes para que aporten valor a la empresa; al mismo tiempo que va a favorecer el diseño de proyectos integrales de formación (itinerarios formativos) y de desarrollo profesional (itinerarios laborales) para retener a los mejores y más competentes profesionales.

En la Tabla 4 quedan recogidos los elementos sustanciales de la relación entre educación y trabajo.

Tabla 4. Elementos sustanciales de la relación entre educación y trabajo

Elementos principales	Elementos asociados	
Competencia profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Básicas • Transversales y específicas • Individuales y colectivas 	
Cualificación profesional	Unidades de competencia	<ul style="list-style-type: none"> • Realizaciones profesionales • Criterios de realización • Módulo formativo • Contexto profesional
Talento	<ul style="list-style-type: none"> • Individual (tácito y explícito) 	<ul style="list-style-type: none"> • Capital humano
	<ul style="list-style-type: none"> • Colectivo 	<ul style="list-style-type: none"> • Capital estructural • Capital relacional

Fuente: elaboración propia.

5. La lógica organizativa de la relación entre educación y trabajo: de la teoría a la práctica

La lógica organizativa de los procesos formativos, ya sean estos educativos o laborales, públicos o privados, acreditados o no, incluye una serie de

elementos que es preciso identificar para poder llevarlos a cabo de la manera más eficaz y eficiente posible.

En este sentido, los elementos que debemos tener en cuenta para un adecuado diseño de un proceso de formación son los siguientes (Fernández-Salineró y De la Riva, 2016):

- Los objetivos. Deben responder a la política económica o la política organizativa y formularse en consonancia con los requerimientos del mercado o con las carencias de las personas trabajadoras. Pueden hacer referencia a la adquisición o actualización de competencias, así como a la preparación para la promoción, convirtiendo a la formación en una fuente de satisfacción profesional y de mejora individual.
- Los contenidos. Podemos identificar aquellos que están destinados a alcanzar un conocimiento mayor de la propia organización, a adentrarse en la profesión o a identificar novedades en el mercado, atendiendo también a las competencias personales (Sarramona, 2002).
- Las modalidades de formación. Hacen referencia al lugar (dentro o fuera de la organización), al tiempo (dentro o fuera del horario laboral) y al espacio (presencial, a distancia o mixto) en el que se lleva a cabo la formación.
- Las estrategias de acción (métodos, técnicas y tareas). Se determinan en función de los objetivos, pero también de las personas participantes en la formación (profesorado y alumnado), de los tiempos y de los recursos. Podemos señalar como ejemplos la descripción profunda de un aspecto, el estudio pormenorizado de un caso práctico, la utilización de simulaciones y dramatizaciones, la creación de entornos de aprendizaje o la presentación de modelos.
- La evaluación. Tras la difusión e implementación de los procesos formativos debemos situar a la evaluación y a los criterios desde los que es posible llevarla a cabo, considerándola un aspecto decisivo que se plantea desde el inicio de la planificación (con el análisis de necesidades o el estudio de mercado), durante el diseño e implementación de esta y al final de la misma (a través de la valoración de la satisfacción conseguida, del aprendizaje alcanzado, de la transferencia materializada y del impacto revelado).

La Tabla 5 muestra la estructura que debe establecerse para poder diseñar proyectos formativos, tanto en el sistema educativo como en el productivo, identificando los elementos presentados previamente de una manera más detallada.

Tabla 5. Lógica organizativa para el diseño de procesos formativos

Elementos		Descripción
Política económica u organizativa.		Política social y económica (sistema educativo).
		Política organizativa y de mercado (sistema productivo).
Evaluación inicial.	Estudio de mercado.	Análisis de la discrepancia entre la oferta formativa y la demanda laboral (sistema educativo).
	Detección de necesidades.	Índice de discrepancia entre dónde se encuentra la empresa y hacia dónde quiere ir (sistema productivo).
Criterios de planificación.		Estructura y demandas del mercado laboral (sistema educativo).
		Plan estratégico de empresa (sistema productivo).
Fases de elaboración.		<ul style="list-style-type: none"> • Formulación de objetivos competenciales (generales y específicos) en infinitivo y en términos de resultados. • Planificación operativa: estructura modular de contenidos vinculados al saber, al saber hacer y a las actitudes; propuesta metodológica, y precisión de técnicas y tareas. • Planificación estratégica: modalidades de ejecución (presencial, a distancia o combinada). • Planificación logística: profesorado (titulado y con experiencia), organización (condiciones ambientales, espacios, tiempos globales y secuenciales, horarios y secuenciación de las sesiones), recursos y materiales (didácticos, tecnológicos e instrumentales) y costes.
Difusión de la propuesta.		Comunicación de la propuesta formativa a través de vías oficiales –páginas web institucionales, portales formativos, etc.– (sistema educativo).
		Comunicación dentro de la empresa si es formación interna y de demanda y a través de empresas de formación si es externa y de oferta (sistema productivo).
Líneas de ejecución.		<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento y control del proceso. • Revisión de las acciones (feedback y auditorías).
Evaluación final.		<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción: opinión de las personas participantes sobre la formación. • Aprendizaje: grado de consecución de los objetivos por parte de las personas participantes (acreditado o no). • Transferencia: traslado de los aprendizajes al lugar de trabajo. • Impacto: en el equilibrio entre la oferta de títulos y la demanda del mercado (sistema educativo) o en el funcionamiento general de la organización (sistema productivo).

Fuente: elaboración propia.

Resumen

Si partimos del precepto de que la educación se da a lo largo de toda la vida, queda patente que la educación no se restringe solo a los ámbitos formales ni a

la etapa escolar; consiste en algo que va mucho más allá y alcanza a la formación del sujeto en cualquier ámbito y a cualquier edad. Formarse para y en el trabajo son dos modos complementarios de avanzar en la vida. Se trata de esa pieza del aprendizaje que te prepara para conseguir un empleo, pero también de ese aprendizaje que te hace mejorar dentro del mismo, conocer más y progresar. Así es cómo la educación se vincula al trabajo: a través de la formación relacionada con el empleo. Ahora bien, ¿podemos anticiparnos para que el estudiantado de niveles escolares se prepare para su futuro laboral? Sin duda las diferentes políticas educativas y laborales que se han promovido a lo largo de la historia de nuestro país han ido moldeando las leyes de educación que se han ido aprobando para dar respuesta a los cambios donde las demandas de saberes se transforman. Sin embargo, si bien intenta dar continuidad lógica a la novedad del mercado, la velocidad a la que este va permutando convierte al sistema educativo en un luchador que trata de no volverse obsoleto, a veces sin éxito, y que necesita de apoyos normativos procedentes del sistema productivo. La solución, en realidad, es la misma en ambos casos: la formación. La posibilidad de formarse constantemente, y de hacerlo para y por el puesto de trabajo, ofrece la salida a la necesidad de adaptarse al cambio.

Surge así la pedagogía laboral, una disciplina que está vinculada, por una parte, al sistema educativo como organización formal, estructurada y oficialmente reconocida, en donde la capacitación global y polivalente es considerada como su elemento más característico. Y, por otra, al ámbito productivo, en el cual la rentabilidad de los aprendizajes y su eficacia se consolidan como los factores de cualificación más relevantes, sin descuidar no obstante la planificación formativa inscrita en el ámbito no formal, es decir, en aquel sistemáticamente establecido pero desarrollado fuera de la organización educativa.

La unión, por tanto, del ámbito educativo y del productivo, de la educación y del trabajo, nos abre un campo de actuación pedagógica que trasciende a la escuela y se extiende al entorno laboral, concebido como un mundo de relaciones humanas en el que la formación técnica estará vinculada a la libertad, la justicia, la creatividad y el emprendimiento. Identificando en este devenir conceptos clave que nos van a ayudar a comprender mejor esa relación y estructuras concretas que nos van a permitir transitar de la teoría a la práctica.

Preguntas exploratorias

Planteamos a continuación seis preguntas que van a facilitar el repaso del contenido de este capítulo y a comprender mejor todo lo que integra.

- ¿Cuáles son los dos elementos fundamentales que componen la pedagogía laboral?
- ¿Cómo se plantea la relación entre educación y trabajo en estas tres leyes educativas, Ley de Educación (1970), LOGSE (1990) y LOMLOE (2020)?
- ¿En qué consisten los Acuerdos de Formación Continua para el Empleo, cuántos hay y qué novedades plantea cada uno?
- ¿Cuáles son las principales aportaciones que introduce la Ley 3/2022 de Ordenación e Integración de la Formación Profesional?
- Define los siguientes conceptos: competencia, cualificación y talento.
- Enumera ordenadamente los elementos necesarios para el diseño de un proyecto formativo, educativo y laboral.

Lecturas recomendadas

- Bernal, Antonio, Fernández-Salinero, Carolina y Pineda, Pilar. 2019. La formación continua. Síntesis.
- Pineda, Pilar (coord.). 2009. La gestión de la formación en las organizaciones. Ariel.

Referencias bibliográficas

- Acero, Eduardo. 1993. Crónica de la Formación Profesional Española. Tomo 1: la Formación Profesional desde el comienzo del Aprendizaje Artesanal hasta finales de los años sesenta. *Profesiones y Empresas. Revista de Educación Tecnológica y Profesional*, n.º 2: 48-57.
- Aramburuzabala, Pilar. 2012. El pedagogo laboral: un experto en aprendizaje en las organizaciones. *Boletín del Ilustre Colegio Oficial de Doctores y Licenciados en Filosofía y Letras y en Ciencias*, n.º 231: 20-21.
- Bernal, Antonio, Fernández-Salinero, Carolina y Pineda, Pilar. 2019. *La formación continua*. Síntesis.
- Castillejo, José Luis, Sarramona, Jaume y Vázquez, Gonzalo. 1988. Pedagogía Laboral. *Revista Española de Pedagogía*, n.º 181: 421-440.
- Delors, Jacques. 1996. *La educación encierra un tesoro*. UNESCO.
- Faure, Edgar. 1973. *Aprender a ser: la educación del futuro*. Alianza/UNESCO.
- Fernández, Juan Antonio. 2016. La formación profesional. En José Luis Monereo, Juan Antonio Fernández y Belén del Mar López (Dir.), *Las políticas activas de*

- empleo: configuración y estudio de su regulación jurídica e institucionale*, (pp. 843-874). Thomson Reuters Aranzadi.
- Fernández-Salinero, Carolina y De La Riva, Beatriz. 2016. La Pedagogía Laboral como especialidad profesional en el siglo XXI. *Revista Española de Pedagogía*, n.º 256: 559-577.
- Fernández-Salinero, Carolina, Martín-Gutiérrez, Ángela y Montoro-Fernández, Elisabet. 2023. Redes europeas de emprendimiento para la formación profesional para el empleo. En Miguel Ángel Santos-Rego, M^a del Mar Lorenzo-Moledo y Jesús García-Álvarez, (Eds.), *la educación en red. Una perspectiva multidimensional*, (pp. 243-271). Octaedro.
- Lorente, Rocío. 2012. La formación profesional según el enfoque de las competencias. La influencia del discurso europeo en España. Octaedro.
- Luzón, Antonio y Torres, Mónica (Comp.). 2013. *Las políticas de formación profesional en España y en Europa: perspectivas comparadas*. Octaedro.
- Morales, Manuel y Fernández-Salinero, Carolina. 2023. Economía de la Educación y Pedagogía Laboral: nuevos contextos de reflexión y actuación. *Teoría de la Educación. Revista Interuniversitaria*, n.º 35(1): 207-224. <https://doi.org/10.14201/teri.28833>
- Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia del Gobierno de España-ONPEGE (Coord.). 2021. España 2050. *Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo*. Ministerio de la Presidencia.
- Requejo, Agustín, Rodríguez-Martínez, Antonio, Santos-Rego, Miguel Ángel y Touriñán, José Manuel. 1991. Formación Técnico-Profesional y Mercado de Trabajo. En Luis Núñez-Cubero, (Ed.), *Educación y Trabajo*, (pp. 151-184). Preu Spínola.
- Sarramona, Jaume. 2002. *La formación continua laboral*. Biblioteca Nueva.