

LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS/AS A PARTIR DE PERFILES PROFESIONALES

Gil-Galván, M^a Rosario; Castaño-Ortiz, M^a Rosa

1: Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación
Facultad Ciencias de la Educación
Universidad de Sevilla
C/Pirotecnia, s/n
e-mail: rosagil@us.es

2: Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación
Facultad Ciencias de la Educación
Universidad de Sevilla
C/Pirotecnia, s/n
e-mail: mcastano1@us.es

Resumen:

La ponencia que presentamos, a continuación, forma parte de un proyecto desarrollado en la titulación de Psicopedagogía, Facultad Ciencias de la Educación (Universidad de Sevilla). A tenor de los cambios producidos en el contexto universitario con la entrada en vigor del E.E.E.S. y las actuales condiciones cambiantes del mercado laboral, nuestro trabajo tiene por objeto desarrollar competencias profesionales para optimizar la empleabilidad de los futuros egresados/as.

El psicopedagogo/a ejerce su labor profesional en diferentes ámbitos (orientación profesional y educativa, atención a la diversidad, gestión de recursos humanos, ...); sin embargo, su plan de estudios se caracteriza por tener una orientación laboral muy enfocada hacia el ámbito educativo. En este sentido, consideramos necesario ofrecer una visión global de las salidas profesionales del psicopedagogo/a, a partir del uso de perfiles profesionales, para garantizar el desarrollo de competencias que fomenten la empleabilidad de los estudiantes.

Palabras clave: competencias profesionales, perfiles competenciales, empleabilidad, habilidades extracurriculares

1. INTRODUCCIÓN.

Con la entrada en vigor del Espacio Europeo de Educación Superior y la consiguiente reforma de las titulaciones universitarias, nos encontramos ante un momento de reformulación de los modelos educativos orientados hacia el desarrollo de competencias profesionales.

El término competencia fue desarrollado por McClelland en los años 70 a partir de sus investigaciones orientadas a identificar qué variables predecían el rendimiento laboral. En este sentido, McClelland (1973) postuló a favor de las competencias como herramienta para obtener una mejor información y orientación sobre la capacidad del hacer. Así pues, a partir de los 80, se comienza a pensar en el talento humano en base a competencias, llegándose a consolidar este enfoque en los 90.

Posteriormente, este enfoque irrumpe en el ámbito educativo como fruto del creciente interés por orientar los procesos formativos en torno a los requerimientos de la sociedad y por la inadecuada relación entre los programas de educación y la realidad laboral. Como indica Argudín (2007), el motivo que incita a países como Inglaterra, Canadá, Australia, Estados Unidos y sobre todo la Unión Europea a aplicar el enfoque de competencias, es su consideración de herramienta útil para mejorar las condiciones de eficiencia, pertinencia y calidad de la educación para que en un futuro también mejore su economía. En consonancia, el informe realizado por Delors (1996) para la UNESCO sobre la Educación para el siglo XXI plantea el debate de la relación entre educación y el mundo del trabajo; centrandose su énfasis en el saber hacer frente a la tradicional transmisión de conocimientos.

En España, la incorporación de las competencias en los planes educativos se ha realizado por tres vías fundamentalmente:

- *La Ley Orgánica (5/2002) de las Cualificaciones y de la Formación Profesional*: es la primera en otorgar un lugar central a las competencias en la configuración de las diferentes titulaciones profesionales.
- *La Ley Orgánica (2/2006) de Educación*: incorpora las competencias básicas como los mínimos curriculares que deben conseguir todo el alumnado.
- *El EEES y los nuevos diseños de titulaciones universitarias*: la ANECA sitúa las competencias en el centro de la configuración de los perfiles profesionales.

Centrándonos en la educación superior, el modelo educativo basado en competencias profesionales pretende elevar la calidad de la educación, mejorar el aprendizaje y responder a las demandas del mercado laboral aproximando la relación entre ésta y la formación. En este sentido, la selección de conocimientos y contenidos se determina en función de la caracterización de cada perfil profesional.

Concretamente, en la Titulación de Licenciado/a en Psicopedagogía, nos encontramos con una circunstancia muy peculiar; académicamente, los estudiantes que culminan sus estudios universitarios tienen una clara orientación laboral hacia el ámbito educativo como consecuencia de la configuración de su plan de estudios, sin embargo, el plano de acción del psicopedagogo/a no queda exclusivamente restringido a esta área sino que, en la actualidad, este colectivo ejerce su labor profesional en diversos campos de actuación y mostrando perfiles profesionales muy diversos.

Constatada esta disparidad entre la formación académica recibida y la demanda del mercado laboral, optamos por trabajar, de forma extracurricular, competencias

profesionales de empleabilidad que permitan configurar un perfil del futuro egresado/a que le facilite la incorporación al mundo laboral.

De esta forma, en este nuevo contexto en el que se desarrolla la formación universitaria, apostamos por desarrollar competencias que les permitan a los estudiantes adaptarse y responder a las demandas del mercado de trabajo.

2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO.

Tomando en cuenta las limitaciones que actualmente presenta la titulación de segundo ciclo de Psicopedagogía (titulación en proceso de extinción, enfoque profesional marcadamente educativo,...), el presente proyecto surge con la finalidad de cubrir la necesidad de los alumnos/as de 2º de Psicopedagogía de aprender competencias, habilidades y estrategias que les capaciten para intervenir en las diferentes situaciones que se les presenten en el ejercicio de su profesión y obtener las habilidades necesarias para afrontar las demandas cambiantes del mercado laboral en pro de favorecer su proceso de inserción laboral.

Para el desarrollo de tales competencias, en primer lugar, se realizó un estudio para conocer cuál era el perfil profesional actual de los psicopedagogos/as. En este sentido, en las tablas 1 y 2, se identificaron las siguientes competencias en torno a los ámbitos de actuación en los que los psicopedagogos/as realizan su labor profesional:

| Competencias profesionales generales | |
|---|--|
| | <ol style="list-style-type: none"> 1. Habilidad para trabajar en un equipo interdisciplinario. 2. Capacidad para asesorar en la selección y planificación de modelos y estrategias. 3. Capacidad para la resolución de problemas y la toma de decisiones. 4. Capacidad de organización, coordinación, planificación y evaluación. 5. Capacidad de responsabilidad y compromiso ético. 6. Capacidad de liderazgo. 7. Habilidad en las relaciones interpersonales. 8. Habilidad para ser creativo, tener iniciativa y espíritu emprendedor. 9. Habilidad para actuar con empatía. |

Tabla 1. Competencias generales del psicopedagogo/a

| Ámbitos Profesionales | Competencias específicas |
|------------------------------|---|
| Educativo | <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de los procesos de aprendizaje, los modelos curriculares, las metodologías didácticas y los sistemas de organización del sistema educativo. - Conocimiento de los fundamentos teóricos de los diseños de intervención y orientación psicopedagógica. - Capacidad para intervenir psicopedagógicamente ante las dificultades de aprendizaje y las necesidades educativas especiales. - Capacidad para evaluar, diagnosticar, pronosticar, rehabilitar- |

| | |
|--------------------|---|
| | reeducar, e intervenir en la prevención de los trastornos del desarrollo. |
| Socio-comunitario | <ul style="list-style-type: none"> - Atención educativa para prevenir el retraso escolar de colectivos en riesgo de exclusión. - Habilidad para diseñar, aplicar y evaluar programas y estrategias de intervención educativa con sujetos y grupos en condiciones de desventaja social o situaciones educativas especiales. - Habilidad para utilizar técnicas concretas de intervención socioeducativa y comunitaria. - Habilidad para desarrollar proyectos de información, orientación, intervención y evaluación psicopedagógica en servicios y programas socio-comunitarios. |
| Organizacional | <ul style="list-style-type: none"> - Habilidad para impulsar procesos de innovación empresarial. - Capacidad de aplicar técnicas e instrumentos de diagnóstico, identificación y evaluación de necesidades formativas. - Elaboración e implantación de la política de personal en consonancia con la política de la empresa. - Diseño de los procesos de reclutamiento, selección, formación, desarrollo y promoción del personal de la empresa. - Orientación hacia el cliente. |
| Nuevas Tecnologías | <ul style="list-style-type: none"> - Habilidad para coordinar equipos de diseño y producción de medios y materiales didácticos en diferentes soportes y lenguajes (textuales, audiovisuales, multimedia, internet, etc.) - Manejo de las herramientas de comunicación multimedia: foro, videoconferencia, etc. - Habilidad para emplear correctamente el lenguaje hipertexto y audiovisual. - Capacidad de gestionar sistemas tecnológicos de aplicabilidad audiovisuales convencionales (retroproyector, vídeo, televisión...), pizarra digital, sistemas de videoconferencia... |
| Género | <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de propiciar la igualdad de oportunidades por medio del aprendizaje permanente y el desarrollo de políticas educativas activas. - Habilidad para programar, planificar y realizar proyectos relacionados con la igualdad de oportunidades. - Capacidad para informar, orientar y asesorar en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. |

Tabla 2. Competencias profesional específicas del psicopedagogo/a

Identificadas las competencias que configuran el perfil actual del psicopedagogo/a, pasamos al análisis del perfil competencial del alumnado que estudia Psicopedagogía obtenido a partir de un cuestionario que administraron la población objeto de estudio (estudiantes de 2º curso de la Licenciatura de Psicopedagogía). En base a los resultados obtenidos, perfilamos la propuesta de intervención centrándonos en la identificación de aquellas áreas o ámbitos de desarrollo profesional en las que se detectan necesidades.

Dichas necesidades se trabajarán de forma extracurricular mediante la realización de talleres y seminarios de mano de profesionales en activo que poseen un conocimiento experto en el área en la que se han especializado, como veremos más adelante.

3. DESARROLLO DEL PROYECTO.

3.1. Objetivos del proyecto.

Con el desarrollo de este proyecto, pretendemos conseguir los siguientes objetivos:

- Desarrollar competencias claves para la empleabilidad del futuro egresado/a en Psicopedagogía.
- Formar al alumno/a y futuro titulado/a en cuestiones referentes a su futuro profesional.
- Orientar y asesorar a los/as estudiantes en la búsqueda de empleo para su inmediata inserción laboral a través de los perfiles profesionales.
- Conseguir que el alumnado adquiriera una visión global de los ámbitos en los que se pueden desarrollar profesionalmente.
- Realizar el perfil competencial del grupo-clase para identificar las necesidades en lo que se refiere a competencias profesionales y ámbitos laborales.
- Fomentar el contacto entre estudiantes y profesionales en activo.
- Buscar cauces para la participación del alumnado con profesionales que puedan ofrecerle una óptica diferente del ejercicio profesional.

3.2. Metodología.

Mediante un diseño descriptivo transversal, hemos elaborado un cuestionario específico como técnica para la recogida de información denominado “*Competencias profesionales del Psicopedagogo*”. Dicho cuestionario ha sido aplicado a 64 estudiantes de la titulación de Psicopedagogía que cursa segundo curso. A partir de ahí, hemos obtenido el perfil competencial del grupo-clase para identificar aquellas competencias y ámbitos que serán objeto de nuestra intervención.

3.3. Principales resultados.

Nuestra muestra es de 64 estudiantes, siendo el 81.5% mujeres frente a un 18.5% hombres. La media de edad de la muestra es de 25.38 años. El análisis descriptivo del perfil competencial del grupo nos indica que las necesidades se centran en las siguientes competencias:

- En cuanto a las competencias generales, se detectan necesidades en la capacidad de nuestros estudiantes para organizar, coordinar, planificar, evaluar (45.7 % no considera que tiene desarrollada dicha competencia) y en la habilidad para ser creativo, tener iniciativa y espíritu emprendedor (un 42.8 % de los encuestados considera que no posee esta competencia).
- En referencia a las competencias específicas, identificamos necesidades en aquellas competencias vinculadas a la figura del psicopedagogo/o dentro de la empresa (área de Recursos Humanos, por ejemplo), tales como “*capacidad para elaborar e implantar la política de personal en consonancia con la política de la empresa*” y “*habilidad para impulsar procesos de innovación empresarial*”; en el ámbito socio-comunitario (“*habilidad para desarrollar proyectos de atención psicopedagógica en servicios y programas socio-comunitarios*” y “*habilidad*

para diseñar, aplicar y evaluar programas y estrategias de intervención con grupos en condiciones de desventaja social o situaciones especiales”) y como experto en materia de igualdad, manifestando necesidades en la “capacidad para informar, orientar y asesorar en materia de igualdad de oportunidades”.

Tomando como referencia los resultados obtenidos a través del análisis descriptivo, nos encontramos ante un grupo en el que la capacidad emprendedora está poco desarrollada y que carecen de información suficiente sobre otros ámbitos en los que pueden insertarse laboralmente como titulados en Psicopedagogía.

3.4. Plan de trabajo.

Identificadas las necesidades, optamos por trabajar las competencias reseñadas y los ámbitos profesionales, de forma extracurricular, mediante la realización de talleres y seminarios de mano de profesionales en activo que poseen un conocimiento experto en el área en la que se han especializado. Concretamente, se han desarrollado tres seminarios:

- El primero impartido por una especialista en el área de Igualdad.
- El segundo de ellos por un autónomo que trabaja para varias empresas gestionando el área de Recursos Humanos.
- El último ha sido impartido por una orientadora laboral especializada en colectivos con dificultades para la inserción laboral y que ha trabajado en zonas de desventaja social en Sevilla.

Los seminarios han tenido un carácter eminentemente práctico, con una duración media de dos horas, en los que la interacción entre los participantes y el formador ha sido constante. Se han trabajado contenidos propios del ámbito al que hacían referencia, las diferentes vías de acceso a los puestos de trabajo, los nuevos yacimientos de empleo; así como se ha promovido, en el caso del segundo ponente, que el alumnado conociera las opciones de crear una empresa, las subvenciones con las que cuentan,...

En relación a los seminarios y talleres desarrollados, el grado de satisfacción mostrado por los/as estudiantes ha sido elevado ya que no solo le proporcionamos información relevante (nuevos nichos de empleo) sino que adquieren competencias que no están recogidas en su formación académica. Además, afirmamos que este acercamiento entre lo meramente formativo y la vida profesional, proporciona a nuestros alumnos/as una visión muy diferente a la que podemos mostrar en nuestras sesiones de clase. Así pues, constatamos que el uso de perfiles es una poderosa herramienta para desarrollar y evaluar el grado de adquisición de competencias en los niveles universitarios.

4. CONCLUSIONES.

La coyuntura actual de desarrollo del Espacio Europeo en relación a la educación y al trabajo nos impulsa a buscar medidas adecuadas que sepan implantar los objetivos que se pretenden desde todas y cada una de las ciencias con la práctica. Así mismo, cobra

relevancia una adecuada formación basada en competencias que posibilite trasladar de forma real la teoría al campo de acción.

En estos momentos, la tendencia prevalente en la Educación Superior es orientar la enseñanza universitaria hacia la profesionalización de los titulados/as y graduados/as, a través del desarrollo de competencias. En este sentido, el uso de perfiles competenciales nos permite ajustar nuestra respuesta a las demandas del grupo-clase y que nuestra intervención sea acorde a las necesidades del mercado laboral.

La titulación de Psicopedagogía se caracteriza por ser una carrera altamente feminizada y el poseer una orientación hacia solo un campo de acción, en este caso, el ámbito educativo; hecho que dificulta y limita el grado de inserción de los/as futuros/as egresados/as. Bajo este prisma, surgió el proyecto que acabamos de describir con la finalidad de cubrir las necesidades del alumnado, a nivel de competencias profesionales, y fomentar la empleabilidad de los mismos. Para este fin, encontramos que la vía más idónea era realizar un acercamiento de los profesionales a la Institución Universitaria.

En base a los resultados obtenidos y la valoración expresada por los/as estudiantes, nos proponemos seguir trabajando en torno a la configuración del perfil competencial del psicopedagogo/a y el desarrollo de competencias que favorezcan la empleabilidad de nuestros egresados/as. En este sentido, apostamos para el siguiente curso académico extrapolar esta experiencia y hacerla extensible a otras titulaciones y grados.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Argudín, Y. (2007). *Educación basada en competencias. Nociones y antecedentes*. México: Trillas.

Bolívar, A. y Pereyra, M. A. (2006). El Proyecto DeSeCo sobre la definición y selección de competencias clave. Introducción a la edición española. En D. Rychen, y Corominas, E. (2001). *Competencias genéricas en la formación universitaria. Revista de Educación*, 325, 299-321.

Delors, J. (Coord.) (1996). *La educación encierra un tesoro. Informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre educación para el siglo XXI*. Madrid: Santillana.

Ducci, M. (1997). *El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional*. En: *Formación basada en competencia laboral*, Cinterfor/OIT, Montevideo.

Hoyos, A. J. (2003). Consideraciones sobre los currículos universitarios y paradigmas pedagógicos en el contexto de la globalización. *Revista Universidad de Medellín*, 76, 104-112.

Lévy-Leboyer, C. (1996). *Gestión de las competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas*. Barcelona: Gestión 2000.

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. BOE nº 147, de 20 de junio de 2002.

Martínez Bonafé, J. (2004). La formación del profesorado y el discurso de las competencias. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 18(3), 127-144.

Margalef, L. y Álvarez JM (2005). La formación del profesorado universitario para la innovación en el marco de la integración del Espacio Europeo de Educación Superior. *Revista de Educación*, 337, 5-70.

Mcclelland, D.C. (1973). Testing form competece rether than intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.

Monereo, C. y Pozo J.I. (2003). La cultura educativa en la universidad: nuevos retos para profesores y alumnos. En Monereo, C. y Pozo J.I. (eds). *La universidad ante la nueva cultura educativa. Enseñar y aprender para la autonomía* (pp. 15-32). Madrid: Ed. Síntesis.

Richer, D. y Salganik, L. C. (Comp). (2006). *Las competencias clave para el bienestar personal, social y económico*. Málaga: Aljibe.

UNESCO. Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, del 5 al 9 de octubre de 1998, 9 de octubre de 1998.

Zabalza, M.A. (2007). *La enseñanza universitaria. El escenario y sus protagonistas*. Madrid: Narcea.