

ANÁLISIS DEL GRADO DE AJUSTE SOBRE EL PERFIL COMPETENCIAL DEL ESTUDIANTE: ESTRATEGIA DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL UNIVERSITARIA

ANALYSIS OF THE DEGREE OF ADJUSTMENT ON STUDENT COMPETENCY PROFILE: STRATEGY FOR PROFESSIONAL GUIDANCE UNIVERSITY

M^a Rosario Gil Galván

Facultad de Ciencias de la Educación

Dpto. MIDE

Universidad de Sevilla

C/ Pirotecnia, s/n.

41013 Sevilla (España)

rosagil@us.es

M^a Rosa Castaño Ortiz

Servicio de Doctorado

Universidad de Sevilla

Francisco Javier Gil Galván

Consejería de Educación

Comunidad de Madrid

RESUMEN

En este artículo se presenta una investigación que gira en torno a los perfiles profesionales del psicopedagogo/a. El objetivo principal de este estudio es ofrecer una aproximación empírica al grado de ajuste de los/as estudiantes sobre su perfil competencial, la valoración que hacen de las competencias en base a la importancia que le conceden, y los ámbitos profesionales hacia los que pretenden dirigir sus esfuerzos para insertarse laboralmente. De ahí, que los datos y resultados obtenidos, son sumamente relevantes para delinear acciones estratégicas que permitan la adecuación de las demandas laborales y la formación académica-profesional adquirida, durante sus estudios universitarios. La población objeto de estudio la comprende los/as estudiantes de 2º curso de la Licenciatura de Psicopedagogía, cuya muestra resultó 64 estudiantes (81.5% mujeres y 18.5% varones), con una media de edad de 25.38 años. De los resultados se puede destacar que uno de los ámbitos clave para la inserción laboral de estos estudiantes, es el educativo, sin embargo, a nivel competencial, no poseen un grado de adquisición adecuado para insertarse laboralmente en este ámbito.

Palabras clave: competencias profesionales, perfiles competenciales, empleabilidad, grado de ajuste, orientación profesional.

ABSTRACT

This article presents research focuses on the professional profiles of Educational psychologist (psycho-pedagogy). The main objective of this study is to provide an empirical approach to the degree of adjustment in the students on their competence profile, the assessment of them based on the importance they offer, and professional fields to those who seek to direct their efforts to enter in the labour market. Hence, datas and results obtained are highly relevant to outline strategic actions that allow the adjustment of labour demands and academic-professional training acquired, during their university studies. The targets studied are understood to be 2nd year students of the Bachelor of Arts in Educational Psychologist, whose sample was 64 students (81,5% female and 18,5% male), with an average age of 25,38 years. From the research results it can be noted that one of the key areas for job placement of Educational Psychologist students, is education, however, at competence level, they do not possess an adequate level of acquisition to enter the labour market.

Keywords: professional skills, competence profiles, employability, degree of adjustment, professional guidance.

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.

En sus orígenes, 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. Con respecto a las relaciones laborales, Bunk (1994) (citado por Gil, 2010; 137) expone que una persona tiene competencia ocupacional si posee *los conocimientos, las destrezas y las aptitudes que necesita para desenvolverse en una ocupación, si es capaz de resolver tareas independientes y flexiblemente, y si tiene la voluntad y la capacidad de contribuir a su entorno laboral dentro de la estructura organizativa en la que está inmerso.*

Coll y Martín (2006) profundizan en esta perspectiva, identificando una serie de componentes esenciales: movilización de conocimientos, lo que implica, la posibilidad real de activar y utilizar los conocimientos que se poseen para la resolución de problemas; integración de conocimientos conceptuales, procedimentales y actitudinales; transferencia de lo aprendido a múltiples contextos y la metacognición (autorregulación) para favorecer el aprendizaje autónomo.

En base a este planteamiento, un profesional competente es aquel que participa en sus propios procesos de construcción del conocimiento y emplea dichos conocimientos de forma estratégica para afrontar las distintas situaciones que puede encontrarse a lo largo de su carrera profesional. Por tanto, se puede decir que ser competente profesionalmente implica tener la capacidad de movilizar conocimientos para resolver problemas de forma autónoma, creativa y adaptada al contexto en el que se encuentra —a lo que se incluiría un nuevo término “éxito” según Kellermann (2007)—, para actuar con éxito.

Posteriormente y en base a las características descritas, 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; centrando su énfasis en el saber hacer frente a la tradicional transmisión de conocimientos. Por tanto, se genera un giro para que la formación y la orientación profesional vayan encaminadas hacia el diseño de perfiles de empleabilidad, con el fin de optimizar la inserción laboral de los/as estudiantes, en el caso que nos ocupa, de los/as universitarios/as. De ahí que el término competencia se integre en la definición de perfil de empleabilidad. Teniendo en cuenta este nuevo enfoque Gil (2006) define *perfil de empleabilidad como la conjunción de actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos disponibles frente al empleo, formación, aptitudes y capacidad de una persona para adaptarse a la oferta de empleo que viene dada por una adecuada gestión de los factores que inciden en ella, de tal forma que la posiciona favorablemente ante el sector empresarial en el que quiere insertarse* (p.276).

En este sentido, la irrupción de las competencias en el contexto universitario implica la re-conceptualización de los ejes fundamentales de los currícula académicos que se traducen, al menos en su estadio inicial, en focalizar la educación centrada en competencias para favorecer la incorporación en el mercado laboral mediante la optimización de la cualificación de los futuros egresados/as. Concretamente, en la Titulación de Licenciado/a en Psicopedagogía, nos encontramos con una circunstancia muy peculiar, los/as 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; campos profesionales en los que aún no ven reconocidas sus funciones a pesar de ser demandados para ocupar puestos de trabajo.

A ello debemos sumarle que los estudios en torno a la incorporación laboral del psicopedagogo/a y la definición de sus competencias profesionales son escasos. Ante esta situación, el estudio que se presenta en este artículo trata de *aportar algunas orientaciones en base al grado de ajuste de los perfiles competenciales de este colectivo de estudiantes, poniendo la mirada en los distintos contextos profesionales en los que puede insertarse laboralmente, así como proponer algunas acciones de mejora estratégicas a partir de los resultados obtenidos*.

2. PROPÓSITO DEL ESTUDIO

El objetivo principal de investigación es *determinar el grado de ajuste del perfil competencial de este grupo de estudiantes en base a los distintos contextos profesionales en los que puede insertarse laboralmente*. Se entiende por grado de ajuste, el grado de adecuación entre las competencias

que poseen los estudiantes, la importancia que le conceden a las mismas para su futuro profesional y el ámbito al que quieren dirigir sus esfuerzos para insertarse laboralmente.

El conocimiento de los perfiles competenciales y su grado de ajuste en base a los diferentes ámbitos en los que pueden desarrollarse profesionalmente los/as psicopedagogos/as, es de vital importancia para garantizar mayores posibilidades de éxito en su inminente proceso de búsqueda de empleo y futura inserción laboral. En este sentido, la información que se obtiene en este estudio es sumamente relevante para delinear acciones estratégicas que permitan la adecuación de las demandas laborales y la formación universitaria. Por consiguiente, se define así la concreción de los objetivos de investigación: *delimitar los ámbitos profesionales de actuación del psicopedagogo/a; determinar las competencias profesionales en cada uno de los ámbitos profesionales; realizar el perfil competencial del grupo-clase en base a los ámbitos profesionales; conocer el grado de ajuste del perfil competencial del grupo-clase; definir futuras acciones estratégicas de intervención para favorecer el grado de ajuste del perfil competencial, así como mejorar la empleabilidad del futuro egresado/a.*

3. MÉTODO

Atendiendo al propósito formulado, la parte del estudio que se presenta tiene un enfoque de corte cuantitativo, en donde a partir de un diseño transversal y empleando la correlación como estadístico clave, se pretende conocer el grado de ajuste en los perfiles competenciales del alumnado.

3.1. Población y muestra

La población empleada para este estudio comprende a los/as estudiantes matriculados/as en el último curso de la Licenciatura de Psicopedagogía de la Facultad de Ciencias de la Educación (Universidad de Sevilla). De la que resulta una muestra de 64 estudiantes, siendo el 81.5% mujeres frente a un 18.5% varones, cuya media de edad es de 25.38 años. Como se puede apreciar, esta muestra está altamente feminizada por lo que valorar y conocer el grado de ajuste, a nivel competencial, permite delinear acciones estratégicas desde una perspectiva de género al tratar de mejorar la empleabilidad de los/las estudiantes.

3.2. Variables objeto de estudio

Las variables objeto de estudio se reflejan en la siguiente tabla n° 1.

Variables	Sub-variables
Edad	Número de años
Sexo	Masculino / Femenino
Situación laboral actual	Empleado Desempleado
Grado de importancia de las competencias en el desarrollo profesional como Psicopedagogo/a	Competencias generales Competencias específicas

Grado de adquisición de las competencias	Competencias generales Competencias específicas
Ámbito profesional elegido	Educativo Organización laboral Social y comunitario Nuevas Tecnologías Igualdad

Tabla 1. Distribución de variables objeto de estudio (Fuente: elaboración propia).

3.3. Procedimiento de recogida de datos

El cuestionario ha sido el instrumento clave para la obtención de datos en relación a los objetivos de investigación planteados. Para ello, se ha elaborado un cuestionario específico de 36 ítems como técnica de recogida de datos denominado “*Competencias profesionales del Psicopedagogo/a*”.

Para la elaboración del cuestionario se ha tenido en cuenta los objetivos y las variables objeto de estudio, considerando que las cuestiones formuladas sean representativas del contenido, y permitan obtener la información requerida. En la primera parte del cuestionario, se obtiene información sobre el perfil del alumno/a (sexo, edad y situación laboral). En la segunda, los estudiantes deben valorar la importancia de las competencias presentadas de cara a su futuro profesional y el grado de adquisición de las mismas. Y, por último, en la tercera parte, seleccionar el ámbito profesional en el que desean y aspiran insertarse.

Para seleccionar las competencias, que a continuación se exponen, se realizó un estudio para conocer cuál era el perfil profesional actual de los/as psicopedagogos/as. En este sentido, se identificaron las siguientes competencias profesionales generales (ver tabla nº 2) y las competencias profesionales específicas (ver tabla nº 3) en torno a los ámbitos de actuación en los que los/as 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 2. Competencias profesionales generales del psicopedagogo/a (Fuente: elaboración propia)

Ámbitos Profesionales	Competencias Profesionales 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.
Organización Laboral	<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.
N.N.T.T	<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 hipermedia y audiovisual. – Capacidad de gestionar sistemas tecnológicos de aplicabilidad audiovisuales convencionales (retroproyector, vídeo, televisión...), pizarra digital, sistemas de video conferencia...
Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> – Capacidad para 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 3. Competencias profesionales específicas del psicopedagogo/a (Fuente: elaboración propia).

El procedimiento de análisis de los datos recogidos se ha llevado a cabo mediante el paquete informático SPSS (versión 19.0), aplicando estadísticos correlacionales.

4. RESULTADOS

El objetivo de este apartado es presentar de manera detallada los resultados de la *medición del grado de ajuste entre las competencias que consideran los/as estudiantes de Psicopedagogía que poseen y la valoración que otorgan a las mismas por su relevancia en su futura práctica profesional; así como, la coexistencia de dicha valoración con el ámbito al cuál quieren dirigir sus esfuerzos para insertarse laboralmente*. Para tal fin, se muestran a continuación las correlaciones divariadas obtenidas en base al coeficiente de Pearson, agrupando las competencias en torno a los ámbitos descritos en la tabla n.º 3.

Por ello, en primer lugar, se presenta *el grado de ajuste de las competencias de carácter general*, es decir, aquellas competencias presentes en cualquier ámbito de desarrollo de la Psicopedagogía. Y en segundo lugar, *los resultados obtenidos en torno al grado de ajuste entre las competencias que consideran relevantes y las que realmente poseen en base a los ámbitos profesionales elegidos para desarrollar su práctica laboral en el futuro*.

En primer lugar, en base al **grado de ajuste en las competencias generales**, los resultados muestran (ver tabla n.º 4) que existe una relación significativa entre la importancia que conceden a la competencia “*Capacidad de liderazgo*” y el grado de adquisición de la misma, mostrando un coeficiente de correlación (positiva) de 0,460**, en un nivel de confianza del 99 %. Del igual modo, se encuentra grado de ajuste en la competencia “*Habilidad en las relaciones interpersonales*”, mostrando una relación significativa con un coeficiente de correlación de 0,294*, en un nivel de confianza del 95%. Lo mismo ocurre en la competencia “*Capacidad de responsabilidad y compromiso ético*” apreciándose relación de significatividad, con un coeficiente de correlación positiva de 0,354** para un nivel de confianza del 99%.

Sin embargo, no se aprecia relación de significatividad en el resto de competencias generales presentando coeficientes en donde el nivel de significación supera los valores fijos. Entre estas competencias, se destacan “*Habilidad para actuar con empatía*” (0,242); “*Capacidad para la resolución de problemas y la toma de decisiones*” (-0,025); “*Capacidad para asesorar en la selección y planificación de modelos y estrategias*” (-0,059); “*Habilidad para ser creativo, tener iniciativa y espíritu emprendedor*” (0,126) y “*Habilidad para trabajar en un equipo interdisciplinario*” (0,182).

A la luz de los resultados obtenidos, se puede observar que el grado de ajuste se da en competencias de carácter más social y/o actitudinal, frente a los resultados negativos obtenidos en aquellas competencias de corte más práctico y técnico. En este sentido y en relación a las últimas competencias, estos resultados coinciden con los que describe Gil (2010) en una investigación realizada sobre los/as egresados/as, en cuanto a que las competencias organizativas y metodológicas son las que consideran los propios graduados/as como necesarias para el desempeño de un trabajo profesional en un grado elevado, y al mismo tiempo, son las que en un menor grado han adquirido en la carrera (pp.138-141). Por lo que, existe desajustes entre la importancia que le conceden los estudiantes a estas competencias y el grado de adquisición de las mismas durante los estudios universitarios.

Competencias Profesionales Generales	Coefficiente de correlación
Habilidad para trabajar en un equipo interdisciplinario	0,182
Capacidad para asesorar en la selección y planificación de modelos y estrategias	-0,059
Capacidad para la resolución de problemas y la toma de decisiones	-0,025
Capacidad de organización, coordinación, planificación y evaluación	0,194
Capacidad de responsabilidad y compromiso ético	0,354**
Capacidad de liderazgo	0,460**
Habilidad en las relaciones interpersonales	0,294*
Habilidad para ser creativo, tener iniciativa y espíritu emprendedor	0,126
Habilidad para actuar con empatía	0,242

** La correlación es significativa a 0,01 (bilateral). * La correlación es significativa a 0,05 (bilateral).

Tabla 4. Resumen de los resultados. Grado de ajuste en las competencias generales.

En segundo lugar, **se detallan los resultados obtenidos en torno al grado de ajuste entre la valoración en la adquisición de las competencias específicas y la importancia que conceden a las mismas, en base a los ámbitos profesionales en los que los/as psicopedagogos/as pueden desarrollarse profesionalmente.**

Dentro del **Ámbito Educativo** (ver tabla n.º 5), en cuanto al grado de ajuste de la competencia “*Conocimiento de los procesos de aprendizaje, los modelos curriculares, las metodologías didácticas y los sistemas de organización del sistema educativo*”, se aprecia una correlación significativa, a un nivel de confianza del 95 %, con un coeficiente de correlación positiva de 0,309*. Para la competencia “*Conocimiento de los fundamentos teóricos de los diseños de intervención y orientación psicopedagógica*” se encuentra otra correlación significativa con un coeficiente de 0,384**, para un nivel de confianza del 99%.

Continuando en este ámbito, observando los datos obtenidos en base al grado de ajuste para la competencia “*Capacidad para evaluar, diagnosticar, pronosticar, rehabilitar-reeducar, e intervenir en la prevención de los trastornos del desarrollo*”, no se aprecia una relación significativa entre la valoración que hacen de su dominio y la importancia que le conceden, siendo el coeficiente de correlación de 0,158 a un nivel de significación de 0,212. En esta misma línea, en la competencia “*Capacidad para intervenir psicopedagógicamente ante las dificultades de aprendizaje y las necesidades educativas especiales*” tampoco se observa relación de significatividad presentando un coeficiente de correlación de 0,215 con un nivel de significación de 0,90. Ante los datos presentados, se puede afirmar que *en este ámbito no existe un grado de ajuste satisfactorio a nivel competencial*, a pesar de ser uno de los ámbitos en el que prioritariamente se insertan los egresados/as.

Respecto al **Ámbito Social y Comunitario** (ver tabla n.º 5), y a la luz de los datos, en la competencia “*Habilidad para desarrollar proyectos de información...*” no se da relación de significatividad entre la importancia que le conceden a dicha competencia y la autovaloración que hacen de la misma, mostrando un coeficiente de correlación negativa de -0,019 a un grado de significación

de 0,880. Con este mismo argumento, el coeficiente de correlación que se obtiene en el grado de ajuste de la competencia “*Habilidad para diseñar, aplicar y evaluar programas y estrategias de intervención...*” no es significativo ya que el grado de significación (0,662) supera al valor fijo 0,05.

Respecto a la competencia “*Habilidad para utilizar técnicas concretas de intervención socioeducativa*”, se aprecia nuevamente la no existencia de relación significativa con un coeficiente de correlación negativa de -0,002 y un grado de significación de 0,985. Lo mismo ocurre con la competencia “*Capacidad para prestar atención educativa para prevenir el retraso escolar de colectivos en riesgo de exclusión*” en donde la correlación obtenida es negativa y su nivel de significación supera los valores fijos de 0,05 y 0,01. Estos datos indican que no hay ningún grado de ajuste entre la importancia que conceden a estas competencias en su práctica profesional y la valoración de su adquisición que hacen de las mismas.

En lo relativo al **Ámbito de Organización Laboral** (ver tabla n.º 5), para la competencia “*Capacidad para elaborar e implantar la política de personal en consonancia con la política de la empresa*” se obtiene una correlación significativa, a un nivel de confianza del 99%, con un coeficiente positivo de 0,377**. En esta misma línea, en la competencia “*Habilidad para tener una orientación hacia el cliente*”, para un nivel de confianza del 95%, tiene una relación significativa con un coeficiente de correlación positiva de 0,315*.

En base a los resultados obtenidos en la competencia “*Habilidad para impulsar procesos de innovación empresarial*” se aprecia una relación significativa, a un nivel de confianza del 95%, con un coeficiente de correlación de 0,300*. En consonancia con los resultados anteriores, se sigue obteniendo una relación significativa entre la importancia que conceden los/as estudiantes a la competencia “*Capacidad de aplicar técnicas e instrumentos de diagnóstico, identificación y evaluación de necesidades formativas*” y la valoración del grado de adquisición que hace de ésta, presentando un coeficiente de correlación positiva de 0,424*, con un nivel de confianza del 95%. Estos datos indican que hay grado de ajuste en el alumnado dentro de este ámbito.

En cuanto al **Ámbito de las Nuevas Tecnologías** (ver tabla n.º 5), existe una relación significativa en la competencia “*Habilidad para el manejo de las herramientas de comunicación multimedia: foro, videoconferencia, etc...*”, siendo el coeficiente de correlación positiva de 0,437**, a un nivel de confianza del 99%. Lo mismo ocurre en el grado de ajuste de la competencia “*Habilidad para coordinar equipos de diseño y producción de medios y materiales en diversos soportes...*”, en donde a un nivel de confianza del 99% obtenemos un coeficiente de correlación positiva de 0,385**.

En el mismo sentido, se observa relación de significatividad en las competencias “*Habilidad para emplear correctamente el lenguaje hipermedia y audiovisual*” y “*Capacidad para gestionar sistemas tecnológicos...*”, presentando un coeficiente de correlación positiva de 0,496** y 0,511**, respectivamente, con un nivel de confianza del 99%. Como se aprecia en este ámbito, existe un buen ajuste entre la importancia que conceden a las competencias y la valoración que hacen de las mismas en base a su grado de adquisición.

Y por último, en relación al **Ámbito de Igualdad** (ver tabla n.º 5), no se aprecia relación de significatividad en la competencia “*Capacidad de propiciar la igualdad de oportunidades por medio del aprendizaje permanente y el desarrollo de políticas educativas activas*” ya que el coeficiente

de correlación es de 0,229, con un grado de significación de 0,068 (superior a los valores fijos). No obstante, en la competencia “*Habilidad para programar, planificar y realizar proyectos relacionados con la igualdad de oportunidades*” existe relación de significatividad, a un nivel de confianza del 99%, mostrando un coeficiente de correlación (positiva) de 0,355**. Lo mismo ocurre con el grado de ajuste de la competencia “*Capacidad para informar, orientar y asesorar en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*” en donde el coeficiente de correlación es de 0,262* para un nivel de confianza del 95%.

Competencias Profesionales Específicas	Coefficiente de correlación
Ámbito Educativo	
Conocimiento de los procesos de aprendizaje, los modelos curriculares, las metodologías didácticas y los sistemas de organización del sistema educativo.	0,309*
Conocimiento de los fundamentos teóricos de los diseños de intervención y orientación psicopedagógica.	0,384**
Capacidad para evaluar, diagnosticar, pronosticar, rehabilitar-reeducar, e intervenir en la prevención de los trastornos del desarrollo.	0,158
Capacidad para intervenir psicopedagógicamente ante las dificultades de aprendizaje y las necesidades educativas especiales.	0,215
Ámbito socio-comunitario	
Atención educativa para prevenir el retraso escolar de colectivos en riesgo de exclusión.	-0,027
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.	0,662
Habilidad para utilizar técnicas concretas de intervención socioeducativa y comunitaria.	-0,002
Habilidad para desarrollar proyectos de información, orientación, intervención y evaluación psicopedagógica en servicios y programas socio-comunitarios.	0,019
Ámbito Organización Laboral	
Habilidad para impulsar procesos de innovación empresarial.	0,300*
Capacidad de aplicar técnicas e instrumentos de diagnóstico, identificación y evaluación de necesidades formativas.	0,424*
Elaboración e implantación de la política de personal en consonancia con la política de la empresa.	0,377**
Orientación hacia el cliente.	0,315*
Ámbito NNTT	
Habilidad para coordinar equipos de diseño y producción de medios y materiales didácticos en diferentes soportes y lenguajes (textuales, audiovisuales, multimedia, internet, etc.)	0,385**
Manejo de las herramientas de comunicación multimedia: foro, videoconferencia, etc.	0,437**
Habilidad para emplear correctamente el lenguaje hipermedia y audiovisual.	0,496**
Capacidad de gestionar sistemas tecnológicos de aplicabilidad audiovisuales convencionales (retroproyector, vídeo, televisión...), pizarra digital, sistemas de videoconferencia...	0,511**
Ámbito Igualdad	
Capacidad para propiciar la igualdad de oportunidades por medio del aprendizaje permanente y el desarrollo de políticas educativas activas.	0,229
Habilidad para programar, planificar y realizar proyectos relacionados con la igualdad de oportunidades.	0,355**
Capacidad para informar, orientar y asesorar en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	0,262*

** La correlación es significativa a 0,01 (bilateral). * La correlación es significativa a 0,05 (bilateral).

Tabla 5. Resumen de los resultados. Grado de ajuste entre la valoración en la adjudicación de las competencias específicas e importancia otorgada.

Como se puede apreciar, en base a los resultados aportados aparecen ámbitos en donde el grado de ajuste puede ser mayor como es el caso de los ámbitos de Nuevas Tecnologías, de Igualdad y de las Organizaciones; frente a los otros dos ámbitos en donde no se observa ese grado de ajuste como son el ámbito Educativo y el ámbito Social.

Por tanto, los resultados indican que el ámbito en el que los/as estudiantes les gustaría trabajar es prioritariamente en el Educativo (atención a la diversidad, orientación escolar y profesional). Sin embargo, en base al análisis realizado anteriormente, se constata que es uno de los ámbitos en los que se encuentra menor grado de ajuste en base a su perfil competencial, por lo que las posibilidades de una inserción laboral exitosa se ven mermadas.

5. CONCLUSIONES

Los objetivos marcados en este trabajo de investigación han girado en torno al estudio del grado de ajuste del perfil competencial de los/as psicopedagogos/as y, en este sentido, a tenor de los resultados obtenidos, es evidente que los/as estudiantes de 2º curso de la Licenciatura en Psicopedagogía presentan desajustes en su perfil competencial en base a las demandas del mercado laboral y los ámbitos en los que pueden desarrollarse profesionalmente. Por lo que las conclusiones generales más destacables a las que se han llegado, se exponen a continuación:

- Con carácter general, las competencias generales en las que muestran menor grado de ajuste son aquellas que tienen relación con conocimientos más conceptuales y procedimentales; a diferencia de lo que ocurre con las competencias más actitudinales en donde se observa un mayor grado de ajuste. Estos datos tienen una doble lectura: por un lado, es muy positivo que el alumnado posea determinadas capacidades relacionadas con la ética profesional y las relaciones humanas ya que los/as psicopedagogos/as desarrollan su actividad profesional en contextos sociales; por otro, preocupa notablemente que a nivel técnico no posea un grado de preparación adecuado para afrontar las demandas de los diferentes agentes.
- Los ámbitos en los que se aprecia menor grado de ajuste del perfil competencial son: ámbito educativo, ámbito social y comunitario y ámbito de igualdad. En el caso del ámbito de la educación y del social-comunitario, puede sorprender que los/as alumnos/as no muestren un adecuado grado de ajuste, sobre todo, pensando en que los actuales estudios de Psicopedagogía están enfocados hacia el ámbito de la educación. En cambio, en el caso del ámbito de igualdad es lógico que muestren este desajuste ya que es un nuevo yacimiento de empleo al que se viene dando impulso a nivel institucional y a nivel social en los últimos años y, en este sentido, el plan de estudios universitario no ha asimilado esta novedad.
- En contraposición, los ámbitos en los que existe un mayor grado de ajuste son: Organizaciones y Nuevas Tecnologías. Esto se explica tomando como referencia que muchos de los conocimientos que adquieren los/as alumnos/as son transferibles al campo de las organizaciones (modelos de orientación e intervención, procesos de innovación y mejora,...) y, en el caso de las NNNT, se constata que estamos ante promociones sobrecualificadas a nivel tecnológico.

- Y por último, no existe relación entre el ámbito en el que desean insertarse laboralmente y su perfil competencial, mostrando discrepancia en cuanto al grado de adquisición de las competencias que son necesarias para dicho ámbito, tal y como aparece reflejado en el ámbito educativo.

En base a estas conclusiones, desde el rol docente, el trabajo con estudiantes de Psicopedagogía debe seguir o apoyarse en las siguientes orientaciones:

- Dar a conocer los ámbitos profesionales en los que los/as psicopedagogos/as pueden insertarse laboralmente a través de campañas de orientación, información, difusión y divulgación.
- Delimitar el perfil profesional de los mismos con carácter científico, planificado y sistematizado.
- Orientar la enseñanza universitaria hacia la profesionalización de los futuros egresados/as.
- Ampliar las opciones de prácticas académicas del alumnado, ofertando prácticas en contextos profesionales diferentes al educativo-formativo.
- Conceder la importancia que requiere la configuración del proyecto profesional y vital en este proceso de ajuste entre las demandas laborales y los perfiles competenciales del alumnado, entendiendo este proyecto como una estrategia y/o herramienta de orientación profesional universitaria.

Por tanto, la coyuntura actual de desarrollo del Espacio Europeo en relación a la educación y al trabajo, nos impulsa a buscar medidas adecuadas que sirvan para implantar los objetivos académicos-profesionales desde todas y cada una de las ciencias con la práctica profesional. Así mismo, cobra relevancia una adecuada formación basada en competencias que posibilite trasladar de forma real la teoría al campo de acción profesional, potenciando el aprendizaje autónomo y la transferencia de los conocimientos.

Para finalizar, teniendo en cuenta los resultados presentados en este artículo, se propone seguir trabajando en torno a la configuración del perfil competencial del psicopedagogo/a y el desarrollo de competencias profesionales que optimice la empleabilidad de los/as egresados/as, actuando de forma proactiva, no esperando ni confiando en que sea el ejercicio profesional el único espacio adecuado para el desarrollo de determinadas competencias.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Argudín, Y. (2007). *Educación basada en competencias. Nociones y antecedentes*. México: Trillas.
- Coll, C. y Martín, E. (2006). Vigencia del debate curricular. Aprendizajes básicos, competencias y estándares. *Actas de la II Reunión del Comité Intergubernamental del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC)*. UNESCO-OREALC. Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe. Santiago de Chile, 11-13 de mayo de 2006.

- 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.
- Gil, M^a R. (2006). Desafíos en la inserción ocupacional femenina. *Revista Innovación Educativa*, 16, 275-284.
- Gil, M^a R. (2010). Perfil académico de las egresadas y egresados desde una perspectiva de género. En R. Rald (ed.) *Investigaciones actuales de las mujeres y del género*. Santiago de Compostela: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Santiago de Compostela, pp. 129-144.
- Kellermann, P. (2007). Acquired competences and job requirements. En U. Teichler (ed.) *Carrers of University Graduates*. Springer, pp. 115-130.
- McClelland, D.C. (1973). Testing from competence rather than for "intelligence". *American Psychologist*, 28 (1), 1-14.