

REFERENCIA: AZNAR, I., CÁCERES, M.P. e HINOJO, M.A.: "La adquisición de competencias específicas en la Educación Superior. Evaluando la formación del psicopedagogo en la Universidad de Granada", en *ENSAYOS, Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, Nº 26, 2011. (Enlace web: <http://www.uclm.es/ab/educacion/ensayos> - Consultada en fecha (dd-mm-aaaa))

LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR. EVALUANDO LA FORMACIÓN DEL PSICOPEDAGOGO EN LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

**LEARNING ABOUT SPECIFIC COMPETENCES IN HIGHER EDUCATION.
VALUING OF EDUCATOR'S TRAINING AT UNIVERSITY OF GRANADA**

**Inmaculada Aznar Díaz
M^a Pilar Cáceres Reche
M^a Angustias Hinojo Lucena**

Facultad de Ciencias de la Educación
Universidad de Granada

Recibido: 01/08/2011

Aceptado: 21/12/2011

Resumen:

En este artículo se presenta un estudio realizado con el alumnado de la licenciatura en psicopedagogía de la Universidad de Granada. El objetivo principal se centró en conocer el cumplimiento de las competencias específicas (cognitivas, procedimentales y actitudinales), diseñadas en el plan de estudios de la carrera (2006) con el nivel de adquisición real obtenidos por los futuros psicopedagogos, en sus últimos cursos (2009/2010), mediante la pasación de un cuestionario.

En él se refleja, un cierto desajuste especialmente en las competencias procedimentales fijadas en la guía docente de la titulación y las realmente adquiridas. Lo que obliga a reflexionar sobre posibles medidas de reestructuración de recursos didácticos, organizativos, prácticas, etc. y, en el caso, de esta carrera ya en extinción, replantearse a partir de los datos existentes propuestas más eficaces para lograr una formación universitaria equilibrada entre el saber, el hacer y el ser en el nuevo diseño de titulaciones.

Palabras clave: Competencia cognitiva, competencia procedimental, competencia actitudinal, psicopedagogía, formación universitaria

Abstract:

This paper shows a study based on students of Educational Psychology at University of Granada. The main purpose was focused on knowing the level of specific competences have been got (cognitive, skill and attitudinal), defined through the curriculum of this degree (2006), according to the real use developed by future educators at the last years (2009/2010), with the implementation of a questionnaire.

In which, it has been reflected an upset to the skill competences established by the guide of student own to every degree and those that really have been learned.

It invites to consider about the possible directions of restructuring didactic, organizational resources and the practicum period, etc, too in the case of this degree almost disappeared, redefining through the results found, proposals more effective to get a higher education well-balanced between knowledge, skill and attitudes for the new defining of degrees.

Keywords: Cognitive competence, skill competence, attitudinal competence, educational psychology, higher education

1. Introducción

Es un hecho que los profesionales de la psicopedagogía queden vinculados desde sus orígenes a los procesos de enseñanza-aprendizaje. En este sentido, desde el Ministerio de Educación se considera al psicopedagogo como el profesional que ha de proporcionar apoyo a la tarea educativa que se desarrolla en los centros y que esta relacionada con campos tales como la atención a la diversidad, la orientación psicopedagógica, el asesoramiento al profesorado y a otros agentes educativos.

Actualmente y teniendo en cuenta que en la sociedad que vivimos estamos expuestos a continuos cambios, queda latente la necesidad de ampliar los ámbitos de actuación del psicopedagogo que serán esenciales para poder dar respuesta a las nuevas demandas sociales, así como a situaciones que generan nuevas necesidades y expectativas en ámbitos de intervención donde el psicopedagogo juega un papel esencial, nos referimos a los ámbitos no formales, como es el laboral, social y sanitario, entre otros.

En este sentido, se derivan nuevas competencias para el psicopedagogo, las cuales deben ser incorporadas a su formación académica dentro de los planes formativos universitarios.

Esto es así que si tenemos presente que el termino competencia surge en el mundo laboral y sustituye al de cualificación, responde así a la diversidad que se instala en ese ámbito y que obliga a nuevas necesidades de formación que permitan a los trabajadores gestionar con éxito y eficacia las situaciones complejas cambiantes en el campo del trabajo y poniendo en práctica capacidades y saberes (Goethe, 2011).

Ello queda manifiesto en el Proyecto CHEERS (Career alter Higher Education: an European Research Study, 1997), un estudio sobre la educación y la transición al mercado laboral de los jóvenes titulados universitarios europeos.

Por otro lado, el Proyecto Tuning (González, 2003) se enmarca en el proceso de convergencia y adaptación de títulos y planes de estudio para la creación de un Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) y establece, por un lado, unas competencias específicas a las diferentes titulaciones y disciplinas de conocimiento, teniendo en

cuenta las competencias clave y, por otro, unas competencias genéricas organizadas en competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas.

De este modo, dentro de los planes formativos de la formación universitaria que recibe todo psicopedagogo, quedan claramente delimitadas las competencias que han de adquirir, tanto a nivel general como específico.

Al delimitar esas competencias nos encontramos diferentes enfoques a nivel conceptual. De este modo, desde una perspectiva teórica centrada en el comportamiento profesional, se considera que la *competencia* es la manifestación de un poder interno organizado que permite analizar, juzgar, comprender el contexto en el que se actúa, decidir utilizar/modificar/adaptar los medios necesarios para responder a la situación, movilizando todos los recursos, sean del campo que sean. Por tanto la posesión de competencias determina la globalidad del comportamiento del profesional ante los requerimientos no dando respuestas rutinarias ni automáticas (Comellas, 2000).

Por otro lado y desde un enfoque más centrado en los comportamientos y características individuales de los sujetos, Levy-Leboyer (1997: 54), determinan que las *competencias* son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras (...). Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo (...). Ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos. Las competencias representan la unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo misiones profesionales precisas.

En el 2003, Levy-Leboyer arroja dos conclusiones:

1. El termino *competencia* se refiere al conjunto de acciones o decisiones que una persona o institución “puede” adoptar. En este sentido, “tener competencia” es poder decidir sobre algo.
2. El termino *competencia* se refiere al modo en que una persona o institución utiliza sus posibilidades de decisión para adoptar “buenas” decisiones. En este sentido, “tener competencia” es sinónimo de poseer un saber.

En otro sentido y siguiendo una perspectiva centrada en la propia actividad profesional, se llega a entender por *competencia*, a la cualidad o cualidades de estar correctamente preparado. Es decir, al conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para desempeñar eficazmente la actividad profesional.

Teniendo en cuenta las diferentes concepciones de competencia, corresponde indicar las características y dimensiones más relevantes de las competencias siguiendo a Cano (2005), Pérez Gómez (2007) y Viso (2010).

En primer lugar, las competencias se caracterizan por tener un carácter *integrado u holístico* al incorporar, por una parte, las demandas externas que se le hacen al individuo, los atributos personales, así como el contexto; y por otra, requerir de saberes técnicos y académicos que están relacionados con la actuación en un determinado contexto.

El aprendizaje basado en competencias tiene un carácter *contextualizado* ya que se concreta y desarrolla vinculado a diferentes contextos de acción y supone la previsión de aquellas tareas que los individuos han de realizar para adquirir las competencias deseadas.

También es una característica fundamental de las competencias su carácter *transferible* que consiste en saber movilizar los conocimientos que se poseen en las diferentes y cambiantes situaciones que se presentan en la práctica.

Las competencias presentan por otro lado un carácter *reflexivo y creativo* puesto que suponen un proceso permanente de reflexión para armonizar las intenciones con las posibilidades de cada contexto en una transferibilidad creativa, no mecánica, de las mismas a diferentes contextos, situaciones y problemas.

Por otro lado tenemos el carácter *transversal* de las competencias al observar la cantidad de conocimientos, capacidades, habilidades o actitudes que se deben movilizar.

Y esta complejidad implica su carácter *dinámico o evolutivo*, ya que el logro de una competencia supone un proceso que se desarrolla a lo largo de toda la vida del individuo y no debe entenderse como algo que se tiene o no. La aplicación de una competencia lleva implícita su constante reconstrucción, la mejora del grado de desarrollo de la misma, su perfeccionamiento y la ampliación continua, implicando un proceso de innovación permanente. Esta actualización es una exigencia de su propia concepción, como también lo es su carácter *ético*. El desarrollo del componente ético de las competencias tiene que ver con la formación de una conciencia que posibilite actuaciones en una línea coherente con ella, a la vez que permita una responsabilidad de conductas y decisiones que se pueden tomar en los ámbitos en los que se desenvuelvan y que requieren una reflexión sobre el desarrollo y consecuencias de dichas acciones y comportamientos.

Por último destacar el carácter *multifuncional* que permite que puedan ser utilizadas para la consecución de diferentes objetivos, afrontar la resolución de distintas situaciones-problema o desenvolverse ante la realización de tareas o trabajos de una variada índole. Perrenoud (2001) indica que tienen un valor de predicción en referencia al posible comportamiento de los sujetos.

La diversidad de competencias establecidas en el ámbito educativo y laboral, teniendo presente los diferentes tipos: específicas, básicas, etc., impulsa a definir parámetros comunes de agrupamiento de competencias reales, necesarias. En este orden, el proyecto DeSeCo de la OCDE que se inició en 1997, nace con el fin de mejorar los indicadores que sirvan para diagnosticar los aspectos más relevantes de las prácticas, usos y costumbres de los sistemas escolares, es decir, elaborar un esquema de referencia para la evaluación y búsqueda de competencias que den respuesta a las necesidades de información de quienes desarrollan políticas educativas. De este modo y en los diferentes informes emitidos, el último es del año 2005, DeSeCo no sólo pretende evaluar y comparar sistemas, sino que quiere centrarse en las competencias que contribuyen realmente a que los sujetos tengan una vida con éxito a nivel

educativo y laboral y por lo tanto se avance en una sociedad con un funcionamiento acorde a las demandas que se exigen desde la misma.

Las competencias que configuran el perfil profesional de todo psicopedagogo se han analizado en diferentes estudios desarrollados, principalmente, por universidades españolas.

En este sentido, para nuestra investigación, hemos seguido como referencia la guía docente de psicopedagogía adaptada al EEES realizada por las Facultades de Ciencias de la Educación de las Universidades Andaluzas (2006). En ella se han establecido las siguientes competencias a nivel específico que deben adquirir los psicopedagogos a lo largo de su proceso formativo:

1. COGNITIVAS (Saber)

1.1 Conocer y valorar críticamente el Sistema Educativo español y europeo, así como el funcionamiento de las organizaciones educativas que lo integran, potenciando las funciones de asesoramiento, supervisión e innovación.

1.2 Conocer los sistemas sociales, institucionales y comunitarios que inciden en el proceso socializador y educativo

1.3 Conocer y tener una opinión relevante y crítica sobre el estado actual de desarrollo de los pueblos y las comunidades y valorar críticamente las fuentes de crecimiento económico y social

1.4 Conocer los procesos, estrategias y mecanismos de desarrollo y aprendizaje de las personas a lo largo de su vida.

1.5 Conocer la diversidad de los procesos cognitivos, emocionales y afectivos en los que se sustenta el aprendizaje.

1.6 Definir, analizar su contexto y diagnosticar las necesidades de las personas basándose en diferentes instrumentos y técnicas.

1.7 Identificar situaciones que requieran ser derivadas a servicios especializados.

1.8 Conocer procesos de enseñanza-aprendizaje innovadores que sirvan para atender la diversidad y las necesidades educativas especiales.

1.9 Conocer modelos teóricos que justifiquen y orienten el diseño, desarrollo e innovación del currículum.

1.10 Conocer los modelos teóricos y las disposiciones legales vigentes que están relacionadas con el desarrollo profesional y los estados de transición a lo largo de la vida.

1.11 Conocer los distintos servicios (locales, autonómicos y estatales) relacionados con el empleo, que ayudan a las personas a buscar e incorporarse al mundo laboral.

1.12 Conocer distintos soportes informáticos para gestionar la búsqueda y análisis de información personal, profesional, curricular, educativa, laboral... a través de la red.

1.13 Conocer los principales modelos para diseñar e implementar la evaluación de programas e intervenciones psicopedagógicas.

1.14 Conocer los principios y metodologías de la investigación en el ámbito psicopedagógico.

2. PROCEDIMENTALES/INSTRUMENTALES (Saber hacer)

2.1. Planificar, coordinar y liderar reuniones, grupos de trabajo y actividades sociales diversas.

2.2. Activar estrategias de diagnóstico para facilitar el conocimiento de las personas y, a partir de él diseñar y desarrollar las intervenciones psicopedagógicas oportunas.

2.3. Activar estrategias de asesoría docente para facilitar la atención a la diversidad, así como la innovación, diseño y desarrollo del currículum.

2.4. Saber manejar las principales metodologías de investigación, recogida, análisis, interpretación y difusión de resultados aplicables al ámbito psicopedagógico.

2.5. Integrar, incorporar y ajustar los resultados de la investigación en la práctica.

2.6. Tutorizar, a nivel personal y grupal, al alumnado en el desarrollo de su trayectoria personal, educativa y profesional.

2.7. Informar, ayudar y motivar al alumnado para su participación en las instituciones y en los intercambios estudiantiles, con el fin de facilitar la movilidad que la Convergencia Europea propone.

2.8. Orientar a las familias sobre el desarrollo y los progresos educativos de sus hijos e hijas.

2.9. Planificar, diseñar e implementar programas e intervenciones relacionadas con el ámbito educativo que repercutan en el mejor funcionamiento de la organización.

2.10. Ayudar a las personas en su autoformación -para que desarrollen íntegramente su personalidad, marcando sus objetivos y metas e identificando las estrategias para alcanzarlas.

2.11. Saber utilizar los recursos destinados a la orientación profesional, especialmente los diseñados para grupos específicos (inmigrantes, grupos étnicos y población en riesgo).

2.12. Ayudar a las personas a acceder y usar la información educativa y ocupacional, que les permita contactar con empleadores y centros formativos para conocer las oportunidades laborales disponibles.

2.13. Saber seleccionar a las personas adecuadas para desempeñar un puesto de trabajo y asesorarlas durante su vida laboral.

2.14. Prestar la ayuda adecuada a las personas que lo requieran en la prevención y resolución de conflictos personales, familiares y sociales.

2.15. Evaluar programas de innovación e intervención en el ámbito psicopedagógico.

2.16. Organizar y gestionar servicios de orientación educativa, personal, y profesional.

2.17. Trabajar con la comunidad para diseñar, desarrollar y evaluar planes de acción que potencien la mejora económica, social, educativa y de empleo.

2.18. Disponer de capacidades para actuar en situaciones de conflicto mediante la activación de estrategias de mediación y diálogo.

3. ACTITUDINALES (SER)

3.1 Mantener un sistema de valores personales proclives al progreso, el desarrollo y el aprendizaje de las personas y las comunidades

3.2 Poseer una adecuada ética profesional caracterizada por el respeto a la confidencialidad de la información, la veracidad, la transparencia y la justicia.

3.3 Poner en práctica habilidades interpersonales de empatía, capacidad de escucha activa, comunicación fluida y colaboración permanente.

3.4 Crear y mantener una relación adecuada y posibilitadora durante el proceso de orientación, asesoría y ayuda.

3.5 Desarrollar una conducta caracterizada por el equilibrio personal, la sensatez, la autonomía y el juicio crítico en la capacidad de toma de decisiones.

3.6 Respetar otras opiniones con asertividad personal y control de la situación

3.7 Mostrar una actitud de motivación hacia nuevos retos y capacidad de adaptación a experiencias innovadoras en el ámbito psicopedagógico.

3.8 Mantener una actitud de apertura y colaboración con instituciones nacionales e internacionales de orientación educativa y profesional.

3.9 Comprometerse con los colectivos más desfavorecidos y contribuir, en el ámbito de sus responsabilidades, a mejorar la cohesión social y a desarrollar una actitud inclusiva.

3.10 Respetar y valorar la diversidad cultural y étnica como un elemento de enriquecimiento humano.

Después de la lectura de estas competencias específicas queda claro delimitar que todo psicopedagogo debe poseer unos conocimientos específicos de educación y formación tanto a nivel teórico como práctico, además debe conocer las diferentes herramientas de intervención psicopedagógica para trabajar con distintos colectivos y en diversos contextos. Ha de ser capaz de analizar diferentes entornos educativos y detectar necesidades formativas para dar soluciones eficaces a las mismas. Todo ello debe impregnarse de unas actitudes positivas. En este sentido, estas actitudes nos facilitan establecer el retrato del profesional de la psicopedagogía. Éste debe caracterizarse por poseer unas actitudes no solo en el ámbito profesional, sino también en el personal. Partiendo de unos valores intrínsecos y de una ética profesional, debe caracterizarse por ser una persona que sepa ponerse en el lugar de los otros, empático, que pueda establecer adecuados mecanismos de comunicación, ser un buen receptor y emisor, ser responsable con su trabajo, mantener la motivación hacia el mismo, colaborar con otros profesionales y adquirir un grado de compromiso con su tarea profesional que le lleve a sentir la satisfacción del buen trabajo realizado. Así debe ser el Psicopedagogo (Aznar, Hinojo y Fernández, 2007).

2. Metodología

A partir de todo lo expuesto y tomando por competencias a los elementos o recursos de competencia (conocimientos, habilidades, actitudes, procedimientos) para comprobar que elementos o recursos fallan en el proceso de Enseñanza-Aprendizaje de los estudiantes, pasamos a describir los objetivos, muestra y resultados de la investigación llevada a cabo.

2.1. Objetivos

Objetivo General:

Analizar e identificar las competencias específicas del perfil profesional del psicopedagogo consensuadas a nivel andaluz a partir de la opinión del alumnado de último curso de la Licenciatura de Psicopedagogía en base a la presencia de dichas competencias en la formación universitaria recibida.

Objetivos Específicos:

- Delimitar las competencias específicas de tipo cognitivo que han adquirido los estudiantes.
- Conocer que competencias específicas de tipo cognitivo no han adquirido en el último curso de su formación universitaria.
- Determinar las competencias adquiridas por los estudiantes en el ámbito procedimental.
- Señalar que competencias específicas de tipo procedimental no han adquirido los estudiantes en su proceso formativo.
- Conocer que competencias de tipo actitudinal son más relevantes para los estudiantes a la hora de desempeñar el trabajo de Psicopedagogo/a dentro del ámbito educativo (Orientador IES) y dentro del ámbito laboral (Dpto. RR.HH, contexto de FPO...).

2.2. Población y muestra

La población del estudio ha sido la de los Alumnos de la Licenciatura de Psicopedagogía de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Granada en el curso 2009/2010 matriculados en la asignatura *Desarrollo profesional del Psicopedagogo*.

Se ha contado con una muestra participante de 54 alumnos, que supone una representación del 87%.

2.3. Instrumentos

Se ha confeccionado un cuestionario para el alumnado de psicopedagogía con la finalidad de recoger los datos necesarios para proceder con el objeto de estudio de esta investigación.

La finalidad del cuestionario ha radicado por un lado, en indagar que competencias cognitivas y procedimentales están cubiertas hasta el momento de su formación universitaria (último curso). Y por otro, el obtener la opinión del alumnado en su valoración respecto a que competencias actitudinales son más relevantes para desempeñar el trabajo del psicopedagogo dentro del ámbito educativo como orientador y dentro del ámbito laboral como monitor en cursos de formación ocupacional, o como psicopedagogo dentro de un departamento de Recursos Humanos.

El contenido de los ítems del cuestionario, referido a las competencias específicas (cognitivas, procedimentales y actitudinales), se ha extraído de los resultados obtenidos de dichas competencias en el estudio realizado por las distintas Facultades de Ciencias de la Educación de las Universidades Andaluzas en el curso 2006, elaborándose la *Guía docente de psicopedagogía adaptada al EEES* (2006).

2.4. Análisis de datos

Se ha utilizado el programa SPSS, versión 15.0, para el análisis de datos. Se procedió a la tabulación descriptiva para determinar la distribución de frecuencias de las variables analizadas en cuestión y obtener las estadísticas descriptivas de las mismas.

Por lo tanto se han utilizado las tablas de frecuencia para el análisis de los datos recogidos en los cuestionarios de la muestra participante.

3. Resultados

Respecto a las **competencias cognitivas (Saber)**. De las 14 competencias establecidas se consideran como adquiridas hasta el 2º curso de la Licenciatura de Psicopedagogía (último curso de dicha titulación) trece de dichas competencias. Lógicamente, los porcentajes indicativos de la mayor o menor presencia en la formación universitaria recibida varían de unas competencias a otras. Obsérvese los resultados obtenidos en las siguientes tablas:

1) Competencias adquiridas:

Competencia Cognitiva 1:

Conocer y valorar críticamente el Sistema Educativo español y europeo, así como el funcionamiento de las organizaciones educativas que lo integran, potenciando las funciones de asesoramiento, supervisión e innovación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	17	31,5	31,5	31,5
	SI	37	68,5	68,5	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Competencia Cognitiva 2:

Conocer los sistemas sociales, institucionales y comunitarios que inciden en el proceso socializador y educativo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	20	37,0	37,0	37,0
	SI	34	63,0	63,0	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Competencia Cognitiva 4:

Conocer los procesos, estrategias y mecanismos de desarrollo y aprendizaje de las personas a lo largo de su vida.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	9	16,7	16,7	16,7
	SI	45	83,3	83,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Competencia Cognitiva 5:

Conocer la diversidad de los procesos cognitivos, emocionales y afectivos en los que se sustenta el aprendizaje.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	6	11,1	11,1	11,1
	SI	48	88,9	88,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Competencia Cognitiva 6:

Definir, analizar su contexto y diagnosticar las necesidades de las personas basándose en diferentes instrumentos y técnicas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	7	13,0	13,0	13,0
	SI	47	87,0	87,0	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Competencia Cognitiva 7:

Identificar situaciones que requieran ser derivadas a servicios especializados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	14	25,9	25,9	25,9
	SI	40	74,1	74,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Competencia Cognitiva 8:

Conocer procesos de enseñanza-aprendizaje innovadores que sirvan para atender la diversidad y las necesidades educativas especiales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	8	14,8	14,8	14,8
	SI	46	85,2	85,2	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Competencia Cognitiva 9:

Conocer modelos teóricos que justifiquen y orienten el diseño, desarrollo e innovación del currículum.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	8	14,8	14,8	14,8
	SI	46	85,2	85,2	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Competencia Cognitiva 10:

Conocer los modelos teóricos y las disposiciones legales vigentes que están relacionadas con el desarrollo profesional y los estados de transición a lo largo de la vida.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	20	37,0	37,0	37,0
	SI	34	63,0	63,0	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Competencia Cognitiva 11:

Conocer los distintos servicios (locales, autonómicos y estatales) relacionados con el empleo, que ayudan a las personas a buscar e incorporarse al mundo laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	10	18,5	18,5	18,5
	SI	44	81,5	81,5	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Competencia Cognitiva 12:

Conocer distintos soportes informáticos para gestionar la búsqueda y análisis de información personal, profesional, curricular, educativa, laboral... a través de la red.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	16	29,6	29,6	29,6
	SI	38	70,4	70,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Competencia Cognitiva 13:

Conocer los principales modelos para diseñar e implementar la evaluación de programas e intervenciones psicopedagógicas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	13	24,1	24,1	24,1
	SI	41	75,9	75,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Competencia Cognitiva 14:

Conocer los principios y metodologías de la investigación en el ámbito psicopedagógico.

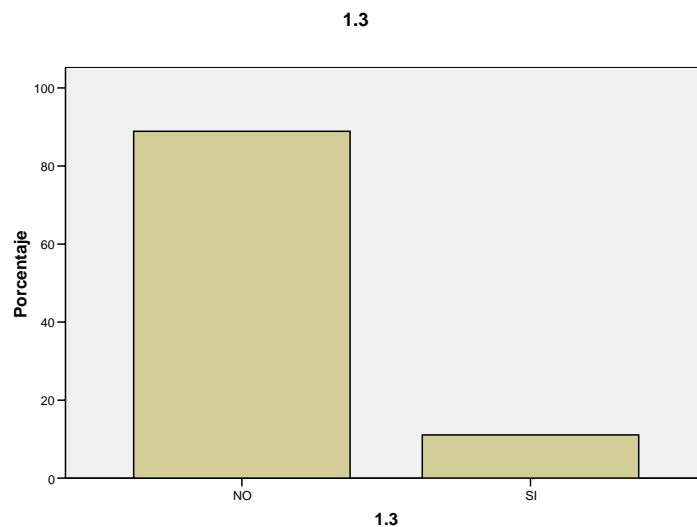
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	12	22,2	22,2	22,2
	SI	42	77,8	77,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

2) Competencias no adquiridas:

Competencia Cognitiva 3:

Conocer y tener una opinión relevante y crítica sobre el estado actual de desarrollo de los pueblos y las comunidades y valorar críticamente las fuentes de crecimiento económico y social

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	48	88,9	88,9	88,9
	SI	6	11,1	11,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	



Respecto a las **competencias procedimentales/instrumentales (Saber hacer)**. De las 18 competencias establecidas se consideran como adquiridas hasta el 2º curso de la Licenciatura de Psicopedagogía siete de dichas competencias. Obsérvense los porcentajes indicativos de la mayor o menor presencia en la formación universitaria recibida de unas competencias a otras.

1) Competencias adquiridas:

Competencia Procedimental 2:

Activar estrategias de diagnóstico para facilitar el conocimiento de las personas y, a partir de él diseñar y desarrollar las intervenciones psicopedagógicas oportunas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	11	20,4	20,4	20,4
	SI	43	79,6	79,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Competencia Procedimental 3:

Activar estrategias de asesoría docente para facilitar la atención a la diversidad, así como la innovación, diseño y desarrollo del currículum.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	20	37,0	37,0	37,0
	SI	34	63,0	63,0	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Competencia Procedimental 4:

Saber manejar las principales metodologías de investigación, recogida, análisis, interpretación y difusión de resultados aplicables al ámbito psicopedagógico.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	9	16,7	16,7	16,7
	SI	45	83,3	83,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Competencia Procedimental 6:

Tutorizar, a nivel personal y grupal, al alumnado en el desarrollo de su trayectoria personal, educativa y profesional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	27	50,0	50,0	50,0
	SI	27	50,0	50,0	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Competencia Procedimental 8:

Orientar a las familias sobre el desarrollo y los progresos educativos de sus hijos e hijas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	14	25,9	25,9	25,9
	SI	40	74,1	74,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Competencia Procedimental 9:

Planificar, diseñar e implementar programas e intervenciones relacionadas con el ámbito educativo que repercutan en el mejor funcionamiento de la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	22	40,7	40,7	40,7
	SI	32	59,3	59,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Competencia Procedimental 10:

Ayudar a las personas en su autoformación -para que desarrollen íntegramente su personalidad, marcando sus objetivos y metas e identificando las estrategias para alcanzarlas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	21	38,9	38,9	38,9
	SI	33	61,1	61,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Competencia Procedimental 12:

Ayudar a las personas a acceder y usar la información educativa y ocupacional, que les permita contactar con empleadores y centros formativos para conocer las oportunidades laborales disponibles.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	17	31,5	31,5	31,5
	SI	37	68,5	68,5	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Competencia Procedimental 14:

Prestar la ayuda adecuada a las personas que lo requieran en la prevención y resolución de conflictos personales, familiares y sociales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	20	37,0	37,0	37,0
	SI	34	63,0	63,0	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

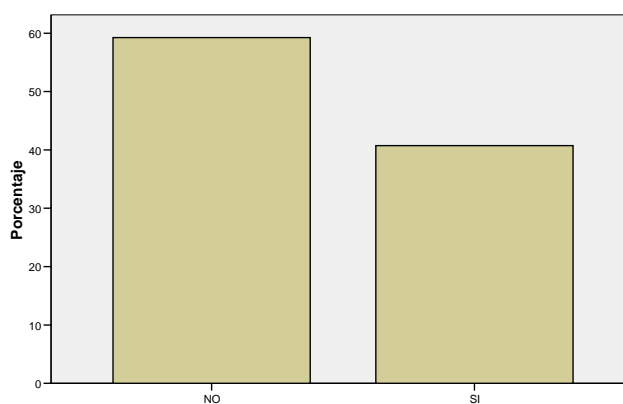
2) Competencias no adquiridas:

Competencia Procedimental 1:

Planificar, coordinar y liderar reuniones, grupos de trabajo y actividades sociales diversas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	32	59,3	59,3	59,3
	SI	22	40,7	40,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

2.1



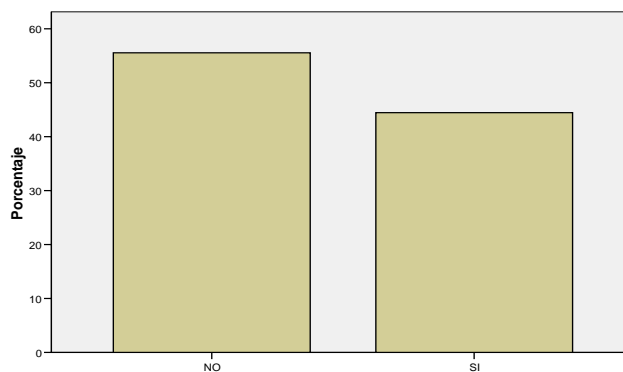
2.1

Competencia Procedimental 5:

Integrar, incorporar y ajustar los resultados de la investigación en la práctica.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	30	55,6	55,6	55,6
	SI	24	44,4	44,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

2.5



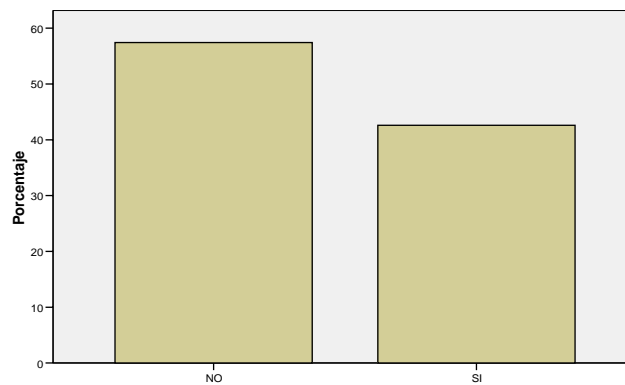
2.5

Competencia Procedimental 7:

Informar, ayudar y motivar al alumnado para su participación en las instituciones y en los intercambios estudiantiles, con el fin de facilitar la movilidad que la Convergencia Europea propone.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	31	57,4	57,4	57,4
	SI	23	42,6	42,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

2.7



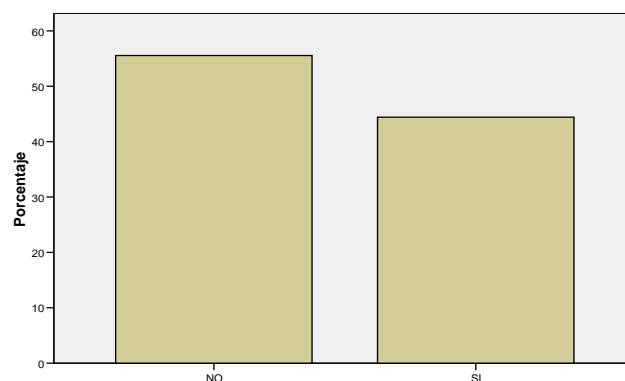
2.7

Competencia Procedimental 11:

Saber utilizar los recursos destinados a la orientación profesional, especialmente los diseñados para grupos específicos (inmigrantes, grupos étnicos y población en riesgo)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	30	55,6	55,6	55,6
	SI	24	44,4	44,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

2.11



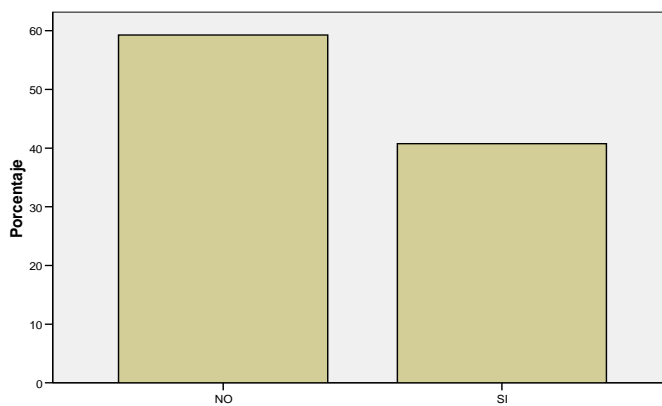
2.11

Competencia Procedimental 13:

Saber seleccionar a las personas adecuadas para desempeñar un puesto de trabajo y asesorarlas durante su vida laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	32	59,3	59,3	59,3
	SI	22	40,7	40,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

2.13



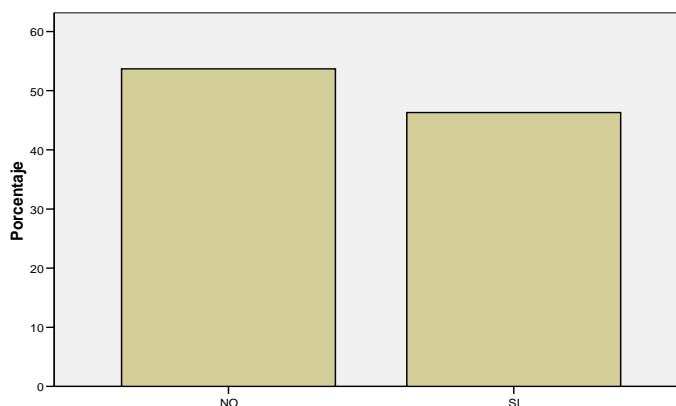
2.13

Competencia Procedimental 15:

Evaluar programas de innovación e intervención en el ámbito psicopedagógico.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	29	53,7	53,7	53,7
	SI	25	46,3	46,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

2.15



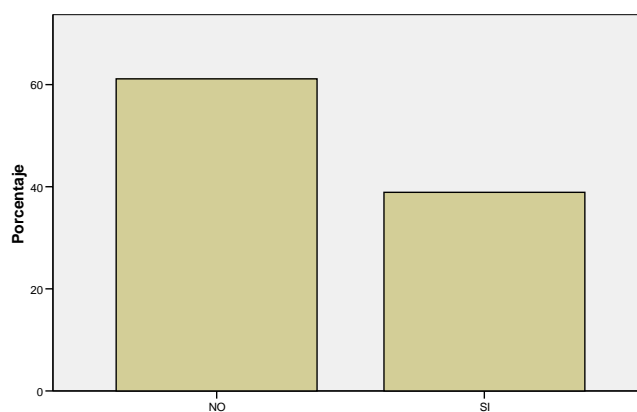
2.15

Competencia Procedimental 16:

Organizar y gestionar servicios de orientación educativa, personal, y profesional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	33	61,1	61,1	61,1
	SI	21	38,9	38,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

2.16



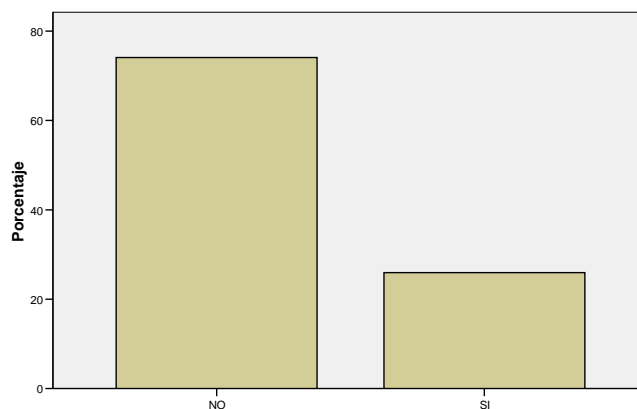
2.16

Competencia Procedimental 17:

Trabajar con la comunidad para diseñar, desarrollar y evaluar planes de acción que potencien la mejora económica, social, educativa y de empleo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	40	74,1	74,1	74,1
	SI	14	25,9	25,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

2.17

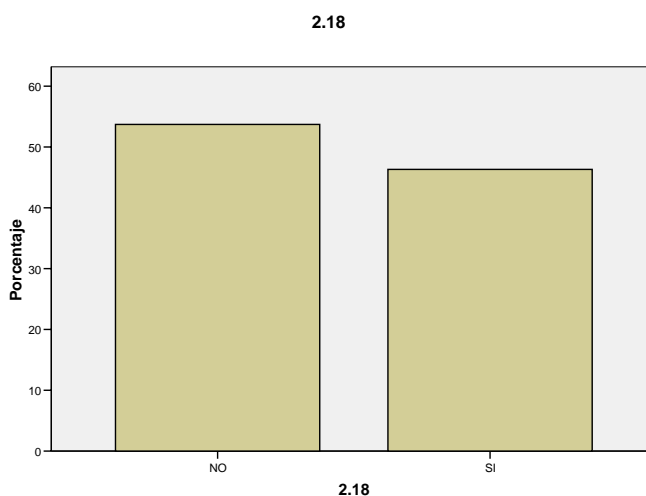


2.17

Competencia Procedimental 18:

Disponer de capacidades para actuar en situaciones de conflicto mediante la activación de estrategias de mediación y diálogo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	29	53,7	53,7	53,7
	SI	25	46,3	46,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	



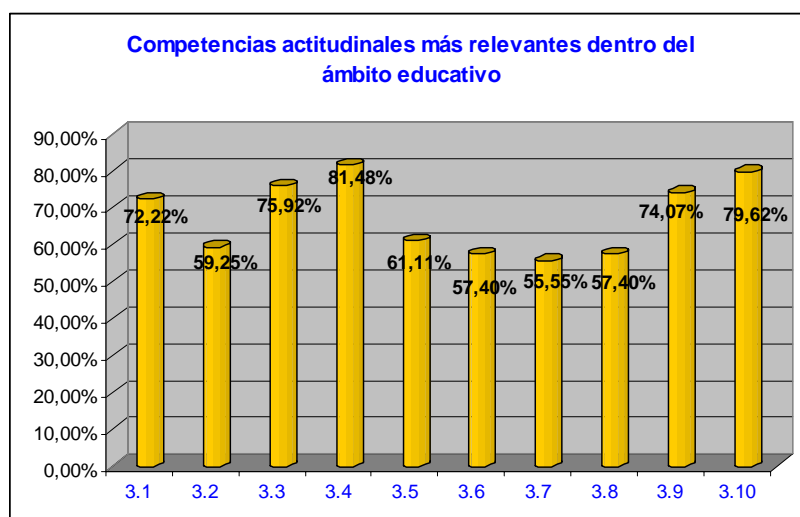
Presentamos a continuación la tabla con los estadísticos descriptivos obtenidos tanto para las competencias cognitivas como las procedimentales.

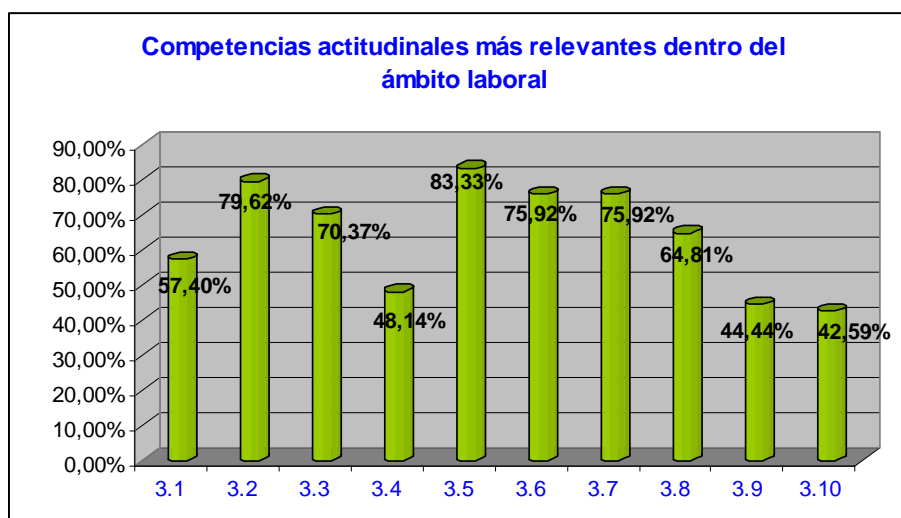
Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
1.1	54	0	1	,69	,469
1.2	54	0	1	,63	,487
1.3	54	0	1	,11	,317
1.4	54	0	1	,83	,376
1.5	54	0	1	,89	,317
1.6	54	0	1	,87	,339
1.7	54	0	1	,74	,442
1.8	54	0	1	,85	,359
1.9	54	0	1	,85	,359
1.10	54	0	1	,63	,487
1.11	54	0	1	,81	,392
1.12	54	0	1	,70	,461
1.13	54	0	1	,76	,432
1.14	54	0	1	,78	,420
2.1	54	0	1	,41	,496
2.2	54	0	1	,80	,407
2.3	54	0	1	,63	,487

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
2.4	54	0	1	,83	,376
2.5	54	0	1	,44	,502
2.6	54	0	1	,50	,505
2.7	54	0	1	,43	,499
2.8	54	0	1	,74	,442
2.9	54	0	1	,59	,496
2.10	54	0	1	,61	,492
2.11	54	0	1	,44	,502
2.12	54	0	1	,69	,469
2.13	54	0	1	,41	,496
2.14	54	0	1	,63	,487
2.15	54	0	1	,46	,503
2.16	54	0	1	,39	,492
2.17	54	0	1	,26	,442
2.18	54	0	1	,46	,503
N válido (según lista)	54				

Respecto a las **competencias actitudinales (Ser)**, presentamos los gráficos con los resultados obtenidos en porcentajes respecto a las 10 competencias de este tipo y la valoración hacia las mismas por parte de los estudiantes que han conformado la muestra de este estudio. En ellas, se puede observar que entre las competencias más valoradas en el ámbito educativo destacan sobre todo por el espíritu solidario hacia colectivos desfavorecidos, respetando y valorando la diversidad cultural y todo ello orientado hacia una inclusión social. Así como mantener una relación adecuada y posibilitadora en el proceso de orientación, asesoría y ayuda. Esta actitud de implicación y respeto al otro, se corresponde de igual modo en las competencias referentes al ámbito laboral, centradas en el desarrollo de una adecuada ética profesional (respeto a la confidencialidad de la información, veracidad, transparencia y justicia), propio de una conducta basada en el equilibrio personal (sensatez, autonomía, asertividad, juicio crítico en la toma de decisiones) y en una motivación y afrontamiento positivo hacia los nuevos retos y el desarrollo de experiencias innovadoras.





De los resultados obtenidos se deriva ante todo, uno de los principales retos a los que se enfrenta todo proceso de formación universitaria, como es la aplicabilidad y/o transferencia de los conocimientos adquiridos a situaciones reales o dicho de otro modo, el dominio de la competencia procedimental. El enfoque basado en competencias implica la interiorización del saber a un nivel no sólo teórico, sino también práctico. Para el caso de titulaciones como ha sido psicopedagogía, caracterizada por un amplio abanico de salidas profesionales pero escasamente difundidas en la formación universitaria, debido al diseño de un plan de estudios abocado básicamente a la Educación Formal y a desempeñar las funciones como orientador en un centro educativo de secundaria este reto ha presentado a su vez una mayor complejidad.

La conexión entre el mundo laboral y el universitario es la piedra angular para promover un mayor período de prácticas en situaciones reales, donde poder experimentar diferentes situaciones y experiencias que impliquen un desarrollo profesional integrado e interrelacionado entre todos los saberes.

Referencias bibliográficas

AZNAR DÍAZ, I., CÁCERES RECHE, M^a. P. y HINOJO LUCENA, F. J. (2008). Modelo de competencias europeo: implicaciones didácticas y organizativas en el prácticum. En E. M^a. OLMEDO MORENO y A. JÉREZ HERNÁNDEZ (Coord.) *El prácticum en el EEES: Ideas innovadoras*. Granada: Grupo Editorial Universitario.

AZNAR DÍAZ, I., HINOJO LUCENA, F.J. y FERNANDEZ MARTIN, F.D. (2007). "Competencia, competencias profesionales y perfil profesional: Retrato del perfil del psicopedagogo". En *Revista Publicaciones*, nº 37, noviembre 2007, pp. 109-116. Facultad de Educación y Humanidades, Campus de Melilla. Universidad de Granada.

BUNK, G.P. (1994). *La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento de profesionales en la RFA*. Cedefop.

CÁCERES RECHE, M^a. P., RASO SÁNCHEZ, F., HINOJO LUCENA, M^a. A., AZNAR DÍAZ, M. y MARTÍNEZ RECHE, M^a. B. (2009). Construyendo un modelo formativo centrado en

competencias. Reflexiones y propuestas para el cambio. En Congreso Internacional Virtual de Educación (CIVE, 2009). Escola de Formació en Mitjans Didàctics. Universidad de las Islas Baleares. Pp. 1-17.

CANO, E. (2005). *Como mejorar las competencias de los docentes. Guía para la autoevaluación y el desarrollo de las competencias del profesorado*. Barcelona: Grao.

COMELLAS, M^a. J. (2000). "Las competencias profesionales de la formación en Psicopedagogía: objetivo fundamental de la docencia universitaria". Comunicación en el I Congreso Internacional: *Docencia Universitaria e Innovación*. Barcelona.

FACULTADES DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES ANDALUZAS. (2006). *Guía docente de psicopedagogía adaptada al EEES*. Córdoba: Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Córdoba.

GOETHE, J.W. (2011). "La concepción de competencias y sus implicaciones para la educación obligatoria". En A. GONZALEZ BERTOLIN Y OTROS (2011). *El aprendizaje por competencias en la educación obligatoria*. Valencia: Brief Ediciones.

GONZALEZ BERTOLIN, A. Y OTROS (2011). *El aprendizaje por competencias en la educación obligatoria*. Valencia: Brief Ediciones.

GONZALEZ, J. WAGENAAR, R. (Eds.) (2003). *TUNING Educational Structures in Europe*. Informe final, fase uno. [Documento en línea] Bilbao: Universidad de Deusto – Universidad de Groningen. Consultado el 16 de diciembre de 2011. [http://www.relint.deusto.es/TUNINGProject/spanish/doc_fase1/Tuning%20Education al.pdf](http://www.relint.deusto.es/TUNINGProject/spanish/doc_fase1/Tuning%20Education%20al.pdf)

IBARRA, A. (2000). "Formación de recursos humanos y competencia laboral". *Boletín Cinterfor/OIT*, nº. 149. Montevideo.

LEVY-LEBOYER, C. (1997, 2003). *Gestión de las competencias*. Barcelona: Gestión 2000.

MOYA, J., LUENGO, F. (2011). *Teoría y práctica de las competencias básicas*. Barcelona: Ed. Grao.

OCDE, Proyecto DeSeCo. En www.OECD.org/edu/statistics/deseeco

PEREZ GOMEZ, A.I. (2007). "¿Competencias o pensamiento práctico? La construcción de los significados de representación y acción". En J.GIMENO SACRISTAN: *Educación por competencias, ¿qué hay de nuevo?*. Madrid: Morata.

PERRENOUD, P. (2000). "Construir competencias". (Entrevista Paola Gentile y Roberta bencina), *Nova Escola*, 19-31.

PROYECTO CHEERS (Career after Higher Education: a European Research Study) (1997).

VISO, J.R. (2010). *Enseñar y aprender por competencias. Vol I: Qué son las competencias*. Madrid: EOS