
ESTUDIO SOBRE LAS COMPETENCIAS DE LOS EGRESADOS EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL, UNIDAD AJUSCO: AVANCE DE RESULTADOS

JOAQUÍN HERNÁNDEZ GONZÁLEZ / SONIA VILLASEÑOR PEDROSA /
CLAUDIA MYRNA RUBIO PIZARRO

RESUMEN:

Con el objetivo de describir las competencias utilizadas por los psicólogos educativos en el mercado laboral en tres ámbitos –público, privado y social– y, al mismo tiempo, obtener información que permita formular recomendaciones para revisar el perfil profesional de la licenciatura, se aplicó un cuestionario a 63 egresados de la licenciatura en Psicología educativa de la Universidad Pedagógica Nacional. El instrumento evaluó 27 competencias específicas, agrupadas en siete áreas principales: 1) definición de las metas de la función a realizar, 2) evaluación psicológica y psicodiagnóstico, 3) desarrollo de productos y servicios a partir de la teoría y los métodos psicológicos, 4) intervención psicológica: prevención, tratamiento y rehabilitación, 5) evaluación de programas e intervenciones, 6) comunicación y 7) compromiso ético. Los participantes evaluaron la importancia de cada competencia –alta, media o baja– en el campo laboral. Con base en los resultados se puede suponer la necesidad de revisar y, si se considera así, rediseñar el perfil de egreso y varias de las áreas curriculares para responder a los señalamientos de los encuestados. Primero, se propone reforzar el manejo de los contenidos teóricos y su relación con estrategias y técnicas de intervención profesional. Posteriormente, fortalecer los aspectos metodológicos de la formación para hacer capaz al egresado de actuar o proponer acciones sobre los recursos de intervención profesional y ser reflexivo acerca de su desempeño en los contextos, sean educativos o privados; no así en el ámbito social en el que los egresados dicen no contar con las competencias para su desempeño profesional.

PALABRAS CLAVE: competencias, psicólogo educativo, currículo, egresados.

INTRODUCCIÓN

El cambio científico y tecnológico plantea a las instituciones sociales el reto de una adaptación. En el caso de las universidades, el desarrollo económico y

social ha conducido a una demanda de una actualización, flexibilidad y mejora continua de sus propuestas de formación profesional. La mejora en el funcionamiento de los sistemas educativos consiste en una revisión de los currícula para formar a los estudiantes y, en buena medida, asegurar que se cuente con las cualificaciones para desarrollar conocimientos y tecnologías que demanda la competencia entre los países.

Además, se incorpora el efecto de la globalización, entendida como una internacionalización de los mercados, flujo instantáneo de información y conocimientos, con un contacto mayor entre las culturas y una movilidad de los individuos entre las sociedades (Bauman, 2004).

Entre las tendencias actuales de la educación superior, nacional e internacional, destaca la presión por reformular los currícula universitarios en términos de competencias profesionales que respondan a los requerimientos de la nueva economía y sociedad del conocimiento. Se demanda que los currícula sean flexibles, con equivalencias entre las universidades y rápidamente adaptables a las cambiantes condiciones, tanto del mercado profesional como del conocimiento científico y tecnológico.

Las competencias son concebidas como una manera de vincular la formación recibida en las universidades con las capacidades o cualificaciones que requiera demostrar un individuo en el mercado laboral, como un saber hacer ante las situaciones ocupacionales, usuales o cambiantes, y sus requerimientos (Colardyn, 2000). Esto implica que la formación inicial requiere ser actualizada en el curso vital y que la formación impartida sea enfocada en el estudiante. No obstante, consideramos que las demandas del mercado laboral son inciertas y es oportuno reconsiderar, en primera instancia, la comprensión conceptual de las disciplinas y sus técnicas o procedimientos de intervención sobre temas puntuales, así como los procesos socioculturales que dan lugar a nichos laborales en los que se insertan los egresados. En este sentido, es pertinente revalorar el sentido formativo de las disciplinas y la reflexión asociada a la

aplicación de las herramientas o procedimientos de intervención en una comunidad profesional.

En La Unión Europea se han realizada diversas experiencias para evaluar los contenidos básicos enseñados y las competencias específicas. Así, de manera simultánea, se han identificado los perfiles profesionales comunes en las universidades y se ha evaluado la formación ofrecida. El procedimiento consiste en presentar agrupaciones de contenidos y competencias y solicitar a profesores universitarios, profesionales con experiencia reconocida, egresados y empleadores clasificarlos, calificarlos y evaluarlos.

El presente trabajo consideró los resultados de una clasificación de los conocimientos y evaluación de las competencias que conforman los perfiles de egreso en universidades españolas (véase ANECA, 2005). En el caso del psicólogo educativo, el perfil profesional destaca las competencias específicas de evaluación y diagnóstico psicológico a nivel individual y el análisis del contexto y, ajustarse a códigos éticos, competencias básicas en intervención (definir objetivos y elaborar plan de intervención, elegir las técnicas adecuadas, aplicar métodos de intervención directos), así como competencias de comunicación y definición de metas. En una cierta forma, los conocimientos y competencias que se exploran coinciden con el diseño y evaluaciones realizadas en el currículo de la licenciatura en Psicología educativa de la Universidad Pedagógica Nacional (Hernández *et al.*, 2001) y se relaciona con varios puntos del perfil y competencias del EGEL de Psicología educativa (CENEVAL, 2006)

Los propósitos de este estudio son:

- a) Describir las competencias que utilizadas por los psicólogos educativos en el mercado laboral en tres ámbitos: público, privado y social, a partir de las opiniones de los egresados, y
- b) formular recomendaciones para revisar el perfil profesional de la licenciatura en Psicología educativa.

MÉTODO

El presente estudio es de tipo descriptivo con una selección aleatoria por cuotas de los egresados de la licenciatura en Psicología educativa de UPN. La elección de un diseño descriptivo obedece a que se pretende estudiar qué hacen, en cuáles ámbitos de actuación y con quiénes laboran los egresados.

Participantes

El tamaño de la muestra para la aplicación del cuestionario fue de 63 egresados. Se utilizaron dos criterios para la selección: el ámbito de actuación profesional y el tipo de titulación. La primera fase de selección de los sujetos se llevó a cabo de manera aleatoria simple de acuerdo con los listados elaborados de un estudio de seguimiento y un directorio de egresados. El procedimiento consistió en la aplicación de una tabla de números aleatorios para determinar, con base en una regla fija, la elección de los egresados en los listados hasta completar la cuota correspondiente. La distribución se observa en la tabla 1.

Tabla 1. Distribución de la muestra por forma de titulación y ámbito laboral.

Ámbito laboral	Educativo		Privado		Social
	Público	Privado	Empresa privada	Empresa Propia	
Forma de titulación					
Tesis	13	10	2	2	5
Examen de conocimientos	5	3	1		1
No titulados	6	5	6		3

Instrumento

La estructura del cuestionario para egresados considera las secciones siguientes: a) datos de identificación del egresado y de la institución, b) ámbitos de competencia profesional, c) requerimientos y perfil profesional que solicita la institución a los psicólogos que ingresan, d) necesidades de capacitación y/o actualización profesional del psicólogo en la institución, y e) relevancia social

del trabajo de los psicólogos. El instrumento se elaboró en tres versiones de acuerdo con los tres ámbitos (educativo, privado y social) en el que se desempeñan los egresados. Cada instrumento contiene 40 reactivos. Las versiones fueron sometidas a una validación por cinco jueces expertos en Psicología y evaluación educativa. En todas las competencias se pregunta acerca de su importancia (alta, media o baja) en el campo laboral.

Procedimiento

El procedimiento consistió en, primero, identificar a los sujetos que se seleccionaron y conformaron la muestra. Esto se hizo a través de una base de datos en la que se almacena información acerca del lugar en que laboran Psicólogos Educativos egresados de UPN; segundo, se sondeó y estableció contacto personal con los sujetos, se explicaron los propósitos, las características de la investigación y se les invitó a participar en la misma; tercero, se concertó una cita para aplicar del cuestionario o se le envió por correo electrónico.

RESULTADOS

El presente estudio está en proceso, aquí presentamos resultados preliminares, los cuales conciernen sólo a la descripción de las competencias específicas. Las respuestas en este rubro se calificaron asignando los siguientes puntajes: 1 baja, 2 media y 3 alta. Con el objetivo de hacer comparaciones por ámbito, se calculó la media de cada una de las competencias. Con este dato es posible observar la tendencia de la respuesta en cada uno de los ámbitos.

En la tabla 2 se presentan las tendencias más altas y bajas por cada uno de los ámbitos. De las 27 competencias sólo dos competencias obtienen las puntuaciones más altas en el ámbito privado y social: *saber analizar necesidades y demandas de los destinatarios en diferentes contextos y, ser capaz de identificar diferencias, problemas y necesidades*. En orden de importancia le siguen *saber analizar e interpretar los resultados de la evaluación* (2.83) y *saber proporcionar retroalimentación a los destinatarios* (2.71). Finalmente es importante *dominar*

estrategias y técnicas para involucrar en la intervención a los destinatarios (2.75), saber cómo aplicar estas estrategias y técnicas, además ser capaz de elaborar informes tanto orales como escritos. El número amplio de competencias identificadas como importantes indica que los encuestados las reconocieron con facilidad. Además, hay semejanza en las valoraciones en los tres ámbitos profesionales.

Tabla 2. Medias de las competencias específicas del psicólogo por ámbito profesional

COMPETENCIAS DEL PSICÓLOGO	ÁMBITO PROFESIONAL		
	Educativo	Privado	Social
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS			
A. Definición de las metas de la función a realizar			
1. Saber analizar necesidades y demandas de los destinatarios de la función en diferentes contextos	2.71	3.00	3.00
B. Evaluación psicológica y psicodiagnóstico			
5. Ser capaz de identificar diferencias, problemas y necesidades	2.83	2.67	3.00
9. Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica y la estructura organizacional e ínter organizacional	2.07	2.50	2.00
C. Desarrollo de productos y servicios a partir de la teoría y los métodos psicológicos			
12. Saber seleccionar y administrar los instrumentos, productos y servicios y ser capaz de identificar a las personas y grupos interesados	2.24	2.50	2.43
13. Saber diseñar y adaptar instrumentos, productos y servicios, según los requisitos y restricciones	2.17	2.50	2.29
14. Saber contrastar y validar instrumentos, productos y servicios (prototipos o pruebas piloto)	1.95	2.17	2.00
D. Intervención psicológica: prevención, tratamiento y rehabilitación			
17. Dominar estrategias y técnicas para involucrar en la intervención a los destinatarios	2.45	2.75	1.86
18. Saber aplicar estrategias y métodos de intervención directos sobre los destinatarios: consejo psicológico, terapia, negociación, mediación...	2.48	2.75	1.71
19. Saber aplicar estrategias y métodos de intervención directos sobre los contextos: construcción de escenarios saludables...	2.21	2.33	2.00
20. Saber aplicar estrategias y métodos de intervención indirectos a través de otras personas: asesoramiento, formación de formadores y otros agentes.	2.10	2.50	2.43
E. Evaluación de programas e intervenciones			
24. Saber analizar e interpretar los resultados de la evaluación	2.45	2.83	2.57
F. Comunicación			
25. Saber proporcionar retroalimentación a los destinatarios de forma adecuada y precisa	2.71	2.92	2.57

Los participantes consideraron menos importantes las competencias del bloque de desarrollo de productos y servicios a partir de la teoría y métodos psicológicos: *saber contrastar y validar instrumentos, productos y servicios; saber diseñar y adaptar instrumentos, saber contrastar y validar instrumentos. En su*

ejercicio profesional, los encuestados consideran que para el psicólogo educativo no son tan importantes estas competencias. Del bloque de evaluación psicológica y psicodiagnóstico, la competencia que consideran de menor importancia fue *describir y medir los procesos de interacción, la dinámica y la estructura organizacional e inter organizacional*.

En la tabla 3 se presentan los porcentajes con las competencias que son necesarias para el desempeño laboral, pero los participantes valoran que no las poseen. Las competencias que tienen los porcentajes más altos son las referidas a la descripción y medición de variables y procesos psicológicos, en el ámbito educativo uno de cada dos y, en el privado 6 de los nueve entrevistados. Las competencias de *saber elegir las técnicas de intervención y aplicar estrategias y métodos de intervención directos* son identificadas como necesarias en el ámbito educativo, en proporción cuatro a diez; mientras que en el ámbito privado la proporción es un poco mayor para ambas competencias y en el social se observa puntaje similar al educativo en *saber elegir las técnicas de intervención psicológica adecuadas para alcanzar los objetivos* y el más alto de los tres ámbitos para *aplicar estrategias y métodos de intervención directos sobre los destinatario*. El porcentaje más alto corresponde a la competencia *definir objetivos y elaborar un plan de intervención en el ámbito social*. En el ámbito social se presentan los porcentajes mayores y un número mayor de las competencias que se considera necesaria ser apoyado. En tanto que en el ámbito educativo se destacan las competencias teóricas, metodológicas y de estrategias de intervención que son necesarias, aunque es conveniente reconocer que son porcentajes medios. La identificación de estas competencias como necesarias y que no se cuenta con ellas es una señal de alerta para revisar varios de los contenidos.

En cuanto a las competencias con los porcentajes más bajos que se consideran necesarias, los encuestados identifican *saber analizar las demandas y necesidades de los destinatarios; analizar los contextos del comportamiento individual o grupal*. Por último, la competencia de *saber analizar las necesidades y problemas de las organizaciones* en todos los ámbitos. Aunque sean porcentajes bajos, la

identificación de estas competencias como necesarias demanda identificar en qué parte de la formación es importante incorporar apoyos teóricos, metodológicos y de intervención adicionales.

Tabla 3. Porcentaje de las competencias que son necesarias en el desempeño laboral pero no cuentan con ellas

COMPETENCIAS DEL PSICÓLOGO	ÁMBITO PROFESIONAL		
	Educativo	Privado	Social
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS			
A. Definición de las metas de la función a realizar			
1. Saber analizar necesidades y demandas de los destinatarios de la función en diferentes contextos	16.2	22.2	16.7
B. Evaluación psicológica y psicodiagnóstico			
4. Ser capaz de describir y medir variables (personalidad, inteligencia y otras aptitudes, actitudes, etc.) y procesos cognitivos, emocionales, psicobiológicos y conductuales	45.7	22.2	66.7
10. Saber identificar problemas y necesidades organizacionales e interorganizacionales	19.8	33.3	16.7
11. Saber analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales.	16.5	11.1	16.7
D. Intervención psicológica: prevención, tratamiento y rehabilitación			
15. Ser capaz de definir los objetivos y elaborar el plan de la intervención en función del propósito de la misma (prevención, tratamiento, rehabilitación, inserción, ...)	29.9	22.2	66.7
16. Saber elegir las técnicas de intervención psicológica adecuadas para alcanzar los objetivos	39.6	44.4	33.4
18. Saber aplicar estrategias y métodos de intervención directos sobre los destinatarios: consejo psicológico, terapia, negociación, mediación...	39.9	55.5	50.0
F. Comunicación			
26. Ser capaz de elaborar informes orales y escritos	6.6	44.4	–

En una forma general, en la tabla 4 se presentan las competencias que son identificadas por los egresados como necesarias pero con un manejo poco satisfactorio son parecidas a las de la tabla anterior pero presentan porcentajes menores. La competencia de *medir las variables y procesos psicológicos* presenta los porcentajes mayores: en el ámbito educativo (34.6%), privado (25%) y social (50%). Luego tenemos a la competencia de *diagnosticar los problemas profesionalmente* con los porcentajes siguientes: en el ámbito educativo (30.6%), privado (25%) y social (50%). La competencia de *describir los procesos de interacción y la dinámica de los grupos* presenta porcentajes interesantes: en el

ámbito educativo (26.7%), privado (37.5%) y social (50%). Aparece también la competencia de *aplicar métodos de intervención indirectos (asesoría, formación docente)* la cual presenta porcentajes interesantes: en el ámbito educativo (23%), privado (25%) y social (25%). Los egresados que se desempeñan en el ámbito social son los que aparecen como necesitados de mayor apoyo.

Tabla 4. Porcentaje de las competencias que son necesarios en el desempeño laboral pero su dominio es poco satisfactorio

COMPETENCIAS DEL PSICÓLOGO	ÁMBITO PROFESIONAL		
	Educativo	Privado	Social
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS			
A. Definición de las metas de la función a realizar			
1. Saber analizar necesidades y demandas de los destinatarios de la función en diferentes contextos	7.6	12.5	–
B. Evaluación psicológica y psicodiagnóstico			
3. Ser capaz de planificar y realizar una entrevista	15.3	–	–
4. Ser capaz de describir y medir variables (personalidad, inteligencia y otras aptitudes, actitudes, etc.) y procesos cognitivos, emocionales, psicobiológicos y conductuales	34.6	25.0	50.0
6. Ser capaz de diagnosticar siguiendo los criterios propios de la profesión	30.6	25.0	50.0
7. Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y la estructura grupal e intergrupal	26.7	37.5	50.0
D. Intervención psicológica: prevención, tratamiento y rehabilitación			
17. Dominar estrategias y técnicas para involucrar en la intervención a los destinatarios	7.7	12.5	25.0
19. Saber aplicar estrategias y métodos de intervención directos sobre los contextos: construcción de escenarios saludables...	23.0	12.5	50.0
20. Saber aplicar estrategias y métodos de intervención indirectos a través de otras personas: asesoramiento, formación de formadores y otros agentes.	23.0	25.0	25.0
F. Comunicación			
26. Ser capaz de elaborar informes orales y escritos	3.8	12.5	–
G. Compromiso ético			
27. Conocer y ajustarse a las obligaciones deontológicas de la Psicología	7.7	25.0	–

Entre las competencias con porcentajes bajos aparece la de *saber identificar las necesidades de los destinatarios*, en el ámbito educativo con 7.6 % y el privado con 12.5 %, y la de *aplicar una entrevista psicológica* en el ámbito educativo con 15.3 %. Así como la competencia de *estrategias para involucrar a los destinatarios* que en el ámbito educativo (7.7%), privado (12.5%) y social (25%). Aparece la competencia de *elaborar informes de su intervención* que en el ámbito educativo

(3.8%) y el privado (12.5%). Por último aparece la competencia de conocer y ajustarse a las obligaciones deontológicas, en el ámbito educativo (7.7%) y en el privado (25%).

CONCLUSIONES PRELIMINARES

Los resultados presentados revelan la utilidad del instrumento aplicado. Éste fue una forma estructurada para capturar información compleja sobre el desempeño de los egresados encuestados. No obstante que su extensión y los rubros que lo conforman parecían ser una desventaja, el contacto establecido y la recuperación permitieron conocer a detalle las opiniones de los encuestados. Además, de acuerdo con los comentarios al recuperar los instrumentos, el llenado del mismo generó una cierta reflexión de los encuestados sobre su desempeño.

El análisis preliminar de las respuestas permite anticipar la necesidad de revisar y, si se considera el caso, rediseñar el perfil de egreso y varias de las áreas curriculares para responder a los señalamientos de los encuestados. En un momento inicial reforzando el manejo de los contenidos teóricos y su relación con estrategias y técnicas de intervención profesional. Posteriormente, reforzar los aspectos metodológicos de la formación para hacer más capaz al egresado sobre los recursos de intervención profesional y reflexiva acerca de su desempeño en los contextos.

Por último, consideramos que la fase de encuestar a empleadores y profesionales con una experiencia reconocida, que conozcan el currículo de nuestra licenciatura y el desempeño de los egresados, aportará una visión más completa acerca de cómo rediseñar nuestra propuesta de formación profesional en Psicología educativa.

REFERENCIAS

- ANECA (2005). *Libro Blanco. Título de grado en Psicología*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Bauman, S (2004) *Modernidad líquida*. Buenos Aires: FCE [2000].
- CENEVAL (2006). *Guía para el sustentante. Examen General para el Egreso de la Licenciatura en Psicología Perfil en Psicología educativa* [Consultado en <http://www.ceulam.edu.mx/PsiEducativa2006.pdf> (14 julio 2008)]
- Colardyn, D. (2000). *Identifying of the main principles underlying assessment based on competences and taking stock of practices in the European Union. Assessment based on competences (ABC)* [Consultado en www.ecotec.com/europeaninventoy/publications/method/ETF_assessment_competence.pdf (14 julio 2008)]
- Hernández, G. J., Pérez, L., C. y otros (2001). *Evaluación curricular de la licenciatura en Psicología educativa, Plan 90. Informe Inicial*. México: Universidad Pedagógica Nacional.
- Millán B., P (2006). "La formación del psicólogo educativo en tiempos de incertidumbre". Conferencia impartida en Psicología educativa, Universidad Pedagógica Nacional (UPN), 19 de noviembre del 2006 (documento inédito).