

UNIVERSIDAD DE GRANADA

Facultad de Ciencias de la Educación
Granada



**UNIVERSIDAD
DE GRANADA**

Tesis Doctoral

**ANÁLISIS DEL PERFIL DEL PEDAGOGO Y SU
INSERCIÓN LABORAL EN LA PROVINCIA DE
GRANADA, DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS
ÁMBITOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL.**

Departamento de Didáctica y Organización Escolar

Susana Tallón Rosales
2017

Directora: Dra. M^a Pilar Cáceres Reche

Gf kqt<Wp>gtulcf "f g'I tpcfc0'Vguku'F qevqtcrigu
Cwqtc<Uwucpc"Vcm>p'Tqucrigu
KUDP < 9: /: 6/; 385/589/;
WTKj wr <lj frj cpr ngp>gv326: 3 169885"

*A mi pequeño, Guillermo
eres el faro que ilumina mi bahía.*

AGRADECIMIENTOS	16
INTRODUCCIÓN	20
MARCO TEÓRICO	27
CAPÍTULO I: Evolución Histórico-Legal sobre los Estudios de Pedagogía	29
1. Recorrido Histórico por los Estudios de Pedagogía	29
1.1 Origen Epistemológico	29
1.2. Estudios de Pedagogía en la Universidad de Granada	37
2. Estudio Comparativo respecto a Cambios Legislativos	38
2.1 Años Cuarenta-Sesenta	38
2.2 Años Noventa	41
2.3 Primera Década del Milenio	47
3. Grado de Pedagogía en la Facultad de Ciencias de la Educación	49
3.1 Análisis Grado Curricular	49
3.2 Universidad de Granada. Facultad de Ciencias de la Educación	61
CAPÍTULO II: El Perfil del Pedagogo	71
1. ¿Qué se conoce del Pedagogo?	71
2. Competencias Profesionales del Pedagogo	76
3. Colegios Profesionales y Asociaciones	87
3.1 Colegios Profesionales de Pedagogos	87
3.2 Asociaciones de Pedagogos	93
CAPÍTULO III: Análisis de las Salidas Profesionales del Pedagogo	103
1. Análisis Social del Contexto Laboral del Pedagogo	103
2. Salidas Profesionales del Pedagogo. Ámbito Formal	116
3. Salidas Profesionales del Pedagogo. Ámbito No Formal	118
4. Salidas Profesionales del Pedagogo. Ámbito Empresarial	120

CAPÍTULO IV: Inserción Laboral del Pedagogo y Agentes Implicados en Granada	125
1. Conceptualización de Inserción Laboral	126
2. Agentes Implicados en Inserción Laboral del Pedagogo	131
2.1 Agentes Implicados en el Ámbito Universitario	133
2.2 Agentes Implicados en Ámbito Empresarial y Administración	139
3. El Pedagogo en el Ámbito de los Recursos Humanos	143
3.1 Descripción del Ámbito de Recursos Humanos	144
3.2 Perfil y Funciones del Pedagogo en la Gestión de Recursos Humanos	151
3.3 Perfiles Profesionales de Pedagogos en Recursos Humanos	155
MARCO EMPÍRICO	161
CAPÍTULO V: Diseño de la Investigación	163
1. Justificación de la Investigación	163
2. Planteamiento del Problema	166
3. Objetivos Generales y Específicos	166
4. Metodología	167
4.1. Instrumentos de Recogida de Información	171
4.1.1 Cuestionario	174
4.1.2 Grupo de Discusión	188
4.2. Población y Muestra	198
4.3. Tratamiento de los Datos	208
4.4 Limitaciones de la Investigación	209
CAPÍTULO VI : Presentación y Valoración de los Resultados Obtenidos	211
1. Análisis Resultados Instrumento Cuantitativo: Cuestionario	211
1.1. Resultados Descriptivos	212
1.1.1 Frecuencias Bloque A Datos Personales	214
1.1.2 Frecuencias Dimensión B.1 Funciones, Competencias	220
1.1.3 Frecuencias Dimensión B.2 Conocimiento Grado Pedagogía	232
1.1.4 Frecuencias Dimensión B.3 Expectativas y Opiniones	244
1.1.5 Frecuencias Dimensión C.1 Inserción Laboral	254
1.1.6 Frecuencias Dimensión C.2 Ámbitos Profesionales de Actuación	268
1.1.7 Frecuencias Dimensión C.3 Recursos Humanos	283

1.2. Resultados Contingencia y Significatividad	291
1.2.1 Contingencias Bloque A Datos Personales	299
1.2.2 Contingencias Dimensión B.1 Funciones, Competencias	302
1.2.3 Contingencias Dimensión B.2 Conocimiento Grado Pedagogía	308
1.2.4 Contingencias Dimensión B.3 Expectativas y Opiniones	323
1.2.5 Contingencias Dimensión C.1 Inserción Laboral	328
1.2.6 Contingencias Dimensión C.2 Ámbitos Profesionales de Actuación	332
1.2.7 Contingencias Dimensión C.3 Recursos Humanos	342
2. Análisis Resultados Instrumento Cualitativo: El Grupo de Discusión	348
CAPÍTULO VII : Conclusiones y Líneas de Investigación futuras	367
1. Conclusiones Generales	368
2. Conclusiones Específicas	376
2.1. Dimensiones Cuestionario	376
2.1.1 Bloque A Datos Personales	376
2.1.2 Dimensión B.1 Funciones, Competencias	378
2.1.3 Dimensión B.2 Conocimiento Grado Pedagogía	380
2.1.4 Dimensión B.3 Expectativas y Opiniones	384
2.1.5 Dimensión C.1 Inserción Laboral	386
2.1.6 Dimensión C.2 Ámbitos Profesionales de Actuación	389
2.1.7 Dimensión C.3 Recursos Humanos	392
2.2. Categorías Grupo de Discusión	394
2.2.1 Perfil del Pedagogo	394
2.2.2 Curriculum/Estudios de Pedagogía	396
2.1.3 Valoración	398
2.1.4 Mundo Laboral	400
2.1.5 Ámbitos de Actuación	402
2.1.6 Recursos Humanos	404
3. Líneas de Investigación futuras	405
Bibliografía	409
Anexos	421

INDICE ANEXOS	Pág.
Anexo I. Fichas APT para pedagogos	422
Anexo II. Cuestionario inicial	428
Anexo III. Informe Validación Instrumento Juicio de Expertos	432
Anexo IV. Cuestionario Definitivo	437
Anexo V. Convocatoria Colaboración Profesorado	441
Anexo VI. Guión Entrevista Grupo de Discusión	444
Anexo VII. Transcripción Grupo de Discusión	447
Anexo VIII. Autorización Solicitud de Datos Estudio Muestreo	492

INDICE FIGURAS	Pág.
Figura 1. Sistemas de Pedagogía	36
Figura 2. Itinerarios Titulación Pedagogía	46
Figura 3. Estructura de Grado	48
Figura 4. Asignaturas no incluidas en Titulación de Pedagogía	57
Figura 5. Campo de estudio de la Pedagogía Laboral	58
Figura 6. Clasificación Competencias. Libro Blanco Pedagogía	79
Figura 7. El Concepto de Competencia	80
Figura 8. Características Nuevos Yacimientos de Empleo	106
Figura 9. Ámbitos Profesionales del Pedagogo	110
Figura 10. Sectores Laborales del Pedagogo	111
Figura 11. Funciones Principales del Pedagogo	111
Figura 12. Clasificación Ámbitos Laborales del Pedagogo	112
Figura 13. Equivalencias término Inserción Laboral	127
Figura 14. La Pregunta en el Diseño de Investigación	169
Figura 15. Flujograma Instrumentos	174
Figura 16. Etapas elaboración de la encuesta	178
Figura 17. Estructura Cuestionario bloques y dimensiones	213
Figura 18. Variable de corte. *Curso	291

INDICE TABLAS	Pág.
Tabla 1. Carrera comunes carrera de pedagogía. 1971	40
Tabla 2. Cursos Especialidad Carrera de Pedagogía. 1971	40
Tabla 3. Salidas de la carrera de Pedagogía (Escuelas Magisterio 1971)	41
Tabla 4. Asignaturas Primer ciclo Licenciatura Pedagogía	42
Tabla 5. Asignaturas Segundo Ciclo Licenciatura Pedagogía	44
Tabla 6. Distribución de materias y créditos en Grados	50
Tabla 7. Curriculum Grado Pedagogía Año Lectivo 2016/2017	51
Tabla 8. Cronograma Implantación Grado de Pedagogía	52
Tabla 9. Cronograma Extinción Licenciatura de Pedagogía	52
Tabla 10. Proceso de Adaptación al Plan Vigente Graduado en Pedagogía	52
Tabla 11. Valoración de Titulados y primer empleo	54
Tabla 12. Porcentajes de Inserción en diversos Ámbitos	55
Tabla 13. Pedagogía Laboral en las Universidades	59
Tabla 14. Grupos de Investigación en la Facultad de Ciencias de la Educación	67
Tabla 15. Contextos y Funciones Grado Pedagogía	77
Tabla 16. Diferencias entre Asociación Profesional y Colegio Profesional	88
Tabla 17. Clasificación de los NYE según 4 áreas generales	107
Tabla 18. Profesiones del Pedagogo. Universidad de Barcelona	113
Tabla 19. Categorías de Inserción Laboral del Pedagogo	144
Tabla 20. Justificación Dimensiones que conforman el Cuestionario	181
Tabla 21. Cronograma realización Cuestionario	185
Tabla 22. Ítems Grupo Discusión y relación Dimensiones Cuestionario	195

Tabla 23. Cronograma Grupo de Discusión	197
Tabla 24. Muestreo Final Grado Pedagogía 2016/2017	203
Tabla 25. Muestra participante Cuestionario Tesis Doctoral	204
Tabla 26. Muestra participante Grupo de Discusión Tesis Doctoral	206
Tabla 27. Estudio Contingencias Ítems Datos personales	292
Tabla 28. Estudio Contingencias Ítems Funciones, Competencias	293
Tabla 29. Estudio Contingencias Ítems Conocimiento Grado Pedagogía	294
Tabla 30. Estudio Contingencias Ítems Expectativas y Opiniones	295
Tabla 31. Estudio Contingencias Ítems Inserción Laboral	296
Tabla 32. Estudio Contingencias Ítems Ámbitos Profesionales de Actuación	297
Tabla 33. Estudio Contingencias Ítems Recursos Humanos	298
Tabla 34. Contingencia Curso* Nivel de Estudios	299
Tabla 35. Contingencia Curso* Sector Laboral	300
Tabla 36. Contingencia Curso* Investiga para la mejora e innovación educativa...	302
Tabla 37. Contingencia Curso* Es un agente de intervención educativa...	304
Tabla 38. Contingencia Curso* Es un docente que imparte docencia en cualquier...	305
Tabla 39. Contingencia Curso* Conoce la figura profesional y el desarrollo laboral...	308
Tabla 40. Contingencia Curso* Su perfil académico o profesional, está relacionado...	309
Tabla 41. Contingencia Curso* Falta de pedagogos en los centros escolares	311
Tabla 42. Contingencia Curso* Se solapa sus funciones con otros profesionales	312
Tabla 43. Contingencia Curso* Se percibe la definición de esta profesión como...	314
Tabla 44. Contingencia Curso* Escasa orientación escolar en secundaria...	315
Tabla 45. Contingencia Curso* Contiene esta titulación universitaria, materias...	317
Tabla 46. Contingencia Curso* Se ofrece información y orientación a los estudiantes	318
Tabla 47. Contingencia Curso* Cree que la titulación de Pedagogía es escogida...	320

Tabla 48. Contingencia Curso* Conoce algún pedagogo que esté trabajando...	323
Tabla 49. Contingencia Curso* En el caso de aconsejar a un familiar o amigo...	324
Tabla 50. Contingencia Curso* Le parece una profesión interesante...	325
Tabla 51. Contingencia Curso* Desconocimiento del potencial del pedagogo	328
Tabla 52. Contingencia Curso* Pocos puestos ofertados en entidades públicas...	330
Tabla 53. Contingencia Curso* Gestionar programas educativos en los centros...	332
Tabla 54. Contingencia Curso* Ser el orientador del centro educativo	333
Tabla 55. Contingencia Curso* Dedicarse a la inspección educativa	335
Tabla 56. Contingencia Curso* Desempeñar su profesión en hospitales	336
Tabla 57. Contingencia Curso* Ser básica su labor en áreas de formación y...	338
Tabla 58. Contingencia Curso* Trabajar en centros privados de formación...	339
Tabla 59. Contingencia Curso* En departamentos de formación y en empresas...	341
Tabla 60. Contingencia Curso* El perfil de Técnico de proyectos o programas...	343
Tabla 61. Metacategorías y Categorías Grupo de Discusión	348
Tabla 62. Presentación Resultados Categorización Manual Grupo de Discusión	362

INDICE GRÁFICOS	Pág.
Gráfico nº1. Edad	207
Gráfico nº2. Género	208
Gráfico nº3. Nivel de Estudios	209
Gráfico nº4. Situación Actual	210
Gráfico nº5. Sector Laboral	211
Gráfico nº6. Investiga para la mejora e innovación en la Universidad	212
Gráfico nº7. Es un orientador laboral en organizaciones socioeducativas...	213
Gráfico nº8. Es un asesor didáctico en instituciones socioeducativas, diseña...	214
Gráfico nº9. Es un evaluador de nuevas tecnologías de información...	215
Gráfico nº10. Es un agente de intervención educativa a sujetos con...	216
Gráfico nº11. Se dedica al diagnóstico, orientación escolar y tutoría	217
Gráfico nº12. Es director y gestor de instituciones educativas formales y...	218
Gráfico nº13. Es un gestor de recursos humanos en empresas y organismos	219
Gráfico nº14. Es un docente que imparte docencia en cualquier etapa...	220
Gráfico nº15. Comparativa ítems Dimensión Funciones, competencias	221
Gráfico nº16. Conoce la figura profesional y el desarrollo laboral del Pedagogo	223
Gráfico nº17. Su perfil académico o profesional, está relacionado con la...	224
Gráfico nº18. Falta de Pedagogos en los centros escolares	225
Gráfico nº19. Se solapa sus funciones con otros profesionales	226
Gráfico nº20. Se percibe la definición de esta profesión como ambigua...	227
Gráfico nº21. Escasa orientación escolar en secundaria respecto a la elección...	228
Gráfico nº22. Contiene esta titulación universitaria, materias relacionadas...	229
Gráfico nº23. Se ofrece información y orientación a los estudiantes de...	230
Gráfico nº24. Cree que la titulación de Pedagogía es escogida como primera...	231

Gráfico nº25. Comparativa ítems Dimensión Grado Pedagogía	232
Gráfico nº26. Conoce alguien que esté estudiando o haya estudiado Pedagogía	234
Gráfico nº27. Conoce algún Pedagogo que esté trabajando en un centro...	235
Gráfico nº28. Conoce algún Pedagogo que esté trabajando en una empresa...	236
Gráfico nº29. Cree que en cada centro escolar o entidad educativa, dispone...	237
Gráfico nº30. Cuando ha necesitado información de un centro escolar o ...	238
Gráfico nº31. En el caso de aconsejar a un familiar o amigo, le recomendaría...	239
Gráfico nº32. El parece una profesión atractiva e interesante	240
Gráfico nº33. Comparativa Ítems Dimensión Expectativas y opiniones	241
Gráfico nº34. El Pedagogo es un profesional con difícil acceso al mundo...	243
Gráfico nº35. Docencia	244
Gráfico nº36. Dirección, coordinación y gestión de centros educativos...	245
Gráfico nº37. Orientación Escolar, Familiar y Laboral	246
Gráfico nº38. Gestión de recursos humanos	247
Gráfico nº39. Investigación e Inspección educativa	248
Gráfico nº40. Desconocimiento del potencial del Pedagogo	249
Gráfico nº41. Puestos ocupados por otros profesionales	250
Gráfico nº42. Profesión con escasa demanda	251
Gráfico nº43. Pocos puestos ofertados tanto en entidades públicas...	252
Gráfico nº44. Es necesario que este profesional esté respaldado por Colegios...	253
Gráfico nº45. Comparativa Ítems Dimensión Expectativas y opiniones	254
Gráfico nº46. Gestionar programas educativos en los centros, asesorando..	256
Gráfico nº47. Ser el orientador del centro educativo	257
Gráfico nº48. Impartir docencia en Educación Secundaria	258

Gráfico nº49. Impartir docencia en Formación Profesional y Bachillerato	259
Gráfico nº50. Impartir docencia en la Universidad	260
Gráfico nº51. Ejercer de Técnico de recursos humanos en empresas y /o...	261
Gráfico nº52. Dedicarse a la inspección educativa	262
Gráfico nº53. Desempeñar su función en hospitales	263
Gráfico nº54. Realizar alguna labor en empresas pertenecientes a cualquier...	264
Gráfico nº55. Ser básica su labor en áreas de formación y educación en...	265
Gráfico nº56. Trabajar en centros privados de formación como formador...	266
Gráfico nº57. Tener cabida en el ámbito de la Política	267
Gráfico nº58. Comparativa Ítems Dimensión Ámbitos profesionales de...	268
Gráfico nº59. La gestión de recursos humanos en empresas, debe incluirse...	270
Gráfico nº60. En departamentos de formación y en empresas de formación...	271
Gráfico nº61. El perfil de Técnico de proyectos o programas, gestionando...	272
Gráfico nº62. En departamentos de recursos humanos, un Pedagogo es...	273
Gráfico nº63. Los Técnicos de empleo y orientación laboral que atienden a...	274
Gráfico nº64. Comparativa Ítems Dimensión Recursos Humanos	275
Gráfico nº65. Contingencias Curso* Nivel de Estudios	286
Gráfico nº66. Contingencias Curso* Sector Laboral	287
Gráfico nº67. Contingencias Curso* Investiga para la mejora e innovación...	288
Gráfico nº68. Contingencias Curso* Es un agente de intervención educativa...	290
Gráfico nº69. Contingencias Curso* Es un docente que imparte Docencia en...	291
Gráfico nº70. Contingencias Curso* Conoce la figura Profesional y el...	293
Gráfico nº71. Contingencias Curso* Su perfil académico o profesional está...	294
Gráfico nº72. Contingencias Curso* Falta de pedagogos en los centros...	296

Gráfico nº73. Contingencias Curso* Se solapa sus funciones con otros...	299
Gráfico nº74. Contingencias Curso* Se percibe la definición de esta profesión...	301
Gráfico nº75. Contingencias Curso* Escasa orientación escolar en secundaria...	302
Gráfico nº76. Contingencias Curso* Contiene esta titulación universitaria...	304
Gráfico nº77. Contingencias Curso* Se ofrece información y orientación...	306
Gráfico nº78. Contingencias Curso* Cree que la titulación es escogida como...	307
Gráfico nº79. Contingencias Curso* Conoce algún pedagogo que esté...	308
Gráfico nº80. Contingencias Curso* En el caso de aconsejar a un familiar...	310
Gráfico nº81. Contingencias Curso* Le parece una profesión atractiva e...	311
Gráfico nº82. Contingencias Curso* Desconocimiento del potencial del...	313
Gráfico nº83. Contingencias Curso* Pocos puestos ofertados tanto en públicas...	314
Gráfico nº84. Contingencias Curso* Gestionar programas educativos en los...	316
Gráfico nº85. Contingencias Curso* Ser el orientador del centro educativo	317
Gráfico nº86. Contingencias Curso* Dedicarse a la inspección educativa	319
Gráfico nº87. Contingencias Curso* Desempeñar su profesión en hospitales	320
Gráfico nº88. Contingencias Curso* Ser Básica su labor en áreas de formación...	322
Gráfico nº89. Contingencias Curso* Trabajar en centros privados de formación...	323
Gráfico nº90. Contingencias Curso* En departamentos de formación y en...	325
Gráfico nº91. Contingencias Curso* El perfil de Técnico de proyectos o...	326

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, quiero demostrar mi gratitud, por su guía, asesoramiento, templanza, y plena disposición de su tiempo, y por sus muestras de cariño y ánimo durante todos estos años, a mi directora de tesis, la Doctora M^a Pilar Cáceres Reche. Gracias, por la dedicación, por valorar lo mejor de ésta investigación, que desde el primer momento, hace ya unos cuantos años, apoyaste sin duda esta iniciativa. Pilar, hoy puedo decir que ha sido maravilloso este tiempo compartido a tu lado, y por supuesto una suerte que tu hayas sido mi directora. Deseo y espero, que éste camino empezado no sólo se quede aquí, sino que sea un nuevo comienzo a partir de ahora.

Gracias por tu tiempo, sabiduría y conocimientos estadísticos y cómo no, a “tus trucos del almendruco”, que sin ellos y tu asesoría incondicional, este trabajo sin duda alguna, no hubiera sido el mismo. Gracias por todo este tiempo, por tu ayuda y apoyo desde el primer momento, al Doctor Francisco Raso Sánchez.

A los Doctores y Profesores Titulares del Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Universidad de Granada, D. Tomás Sola Martínez Dña. Inmaculada Aznar Díaz y D. Francisco Hinojo Lucena, por sus inestimables consejos y revisiones en cada momento que lo he necesitado. Gracias. Así como a los demás miembros integrantes del Departamento de Didáctica y Organización Escolar, gracias por vuestra acogida y atención especial hacia mi trabajo y persona.

Gracias a la Doctora Asunción Romero López, Vicedecana de Practicum de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Granada, por permitir desarrollar mi investigación y asistir a todas las sesiones de Practicum necesarias, colaborando y mostrando interés en mi trabajo de tesis.

Agradecer a las coordinadoras de Practicum, su atención hacia mi trabajo y total disponibilidad, la profesora Dra. Enriqueta Molina Ruiz, y Dra. Teresa Lara Moreno. Así mismo quiero dar las gracias a Dra. Natalia Adriana Hidalgo Ruzzante, y Dra. Abigail López Alcarria, por vuestro apoyo en las sesiones de Practicum y disponibilidad mostrada hacia mi persona, para la aplicación del instrumento cuantitativo, permitiendo mi asistencia y acceder a la muestra objeto de estudio. Gracias por permitir todas las visitas que he necesitado y hacerme sentir como parte de vuestro equipo. Por último, agradecer a la profesora Dra. Pilar Casares García, su atención y cariño durante tantos años, desde que fui su alumna, así como sus enseñanzas y la valoración de la Pedagogía como profesión.

Gracias a los profesores que imparten docencia en el Grado de Pedagogía, y en especial a los que me han "abierto las puertas de sus aulas", dedicando tiempo para mi trabajo doctoral, permitiendo mi presencia y así acceder a la totalidad de muestra, todos los alumnos matriculados en este año académico 2016/2017. Y en especial a la profesora Dra. Erika González García, del Departamento de Pedagogía; así como al profesor Dr. Daniel González González, del Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación, y la Dra. María Lina Higuera Rodríguez del Departamento de Didáctica y Organización Escolar.

Agradecer al profesor Dr. José Antonio Pareja Fernández de la Reguera, Coordinador de Grado de Pedagogía y profesor del Departamento de Didáctica y Organización Escolar, su colaboración en mi tesis, por facilitarme los datos necesarios para estructurar la muestra, y progresar en mi investigación.

Aprovecho la ocasión para dar las gracias al personal de secretaría de la Facultad de Ciencias de la Educación de Granada, al resolver y atender cada una de las dudas surgidas en este estudio, y posibilitar así, mi avance.

Para llegar justo donde estoy, me he encontrado con muchas personas grandes profesionales y amigos, que han aportado grandes conocimientos a mi vida laboral y he tenido la suerte de contar con su colaboración en este estudio, siendo una incomparable ayuda para el avance de esta investigación. Sin vosotros, sin vuestra aportación personal, mi tesis doctoral no habría sido tan enriquecedora en resultados y conclusiones. Gracias a Cristina, Fran, Gracia, Sergio, Francis, Juande, Nuria, y Ricardo. En especial agradecer la inestimable ayuda técnica y especializada en las gestiones de comunicación y organización, Ricardo, muchas gracias por tu ayuda y facilitar mi labor.

Un especial agradecimiento a todo el alumnado de Pedagogía del curso académico 2016/2017, que han colaborado en la realización del cuestionario, siendo la muestra de este estudio, sois los protagonistas de mi investigación, sois el futuro de nuestra profesión, no hay palabras para agradecer a cada uno de vosotros, vuestra participación y aceptación de mi presencia en las aulas. Gracias por permitir que esta tesis doctoral, hoy ya sea una realidad, sin vuestra colaboración, este estudio hubiera carecido de sentido. De nuevo, muchas gracias a todos.

Tengo la suerte de tener a mí alrededor mujeres maravillosas que me han aportado su luz, sus risas, su apoyo emocional y sus palabras de ánimo, para continuar mi trabajo, en este mundo de la investigación, tan maravilloso pero a la vez cargado de intensidad. Gracias a mis “niñas”, mis compañeras, mis amigas, por todos esos momentos y los que nos quedan, hoy puedo decirlo, que ya llegué!. En especial a ti, mi última flor, por tu escucha incansable de mis pensamientos y dudas investigadoras, tu esfuerzo y dedicación constante, Gracias Rosa. A mi guía y compañera de hace tantos años, que siempre ha estado ahí, y siempre está dedicándome su tiempo, consejos y conocimientos. Gracias Miriam. A ti, Sara, gracias por tu comprensión, cariño y charlas investigadoras.

A mi familia agradecer todo lo que me han enseñado y lo que me han brindado, sus valores, educación, cuidados y mucho cariño. A mis hermanos, Gonzalo y Angie, ejemplos de valentía, trabajo y honestidad, en todo momento para mí, desde pequeña. Gracias por vuestros ánimos y por creer en mí. Pero sobre todo gracias a mi madre, Ángeles, por ser un modelo a seguir de mujer luchadora, y mi amiga más cómplice. Soy lo que soy, porque tú eres lo que eres. Gracias por cada soplo de ánimo y fuerza que me has brindado cada día durante estos años. Aprovecho esta ocasión tan especial para mí, la realización de este reto personal y profesional, para agradecer a esas personas especiales que he tenido la suerte de cruzarme en el camino por la vida, a los que están cada día a mi lado, amigos y compañeros de profesión de las diversas entidades que he recorrido en mi andadura laboral, gracias por vuestro apoyo emocional e interés mostrado. Y cómo no, a mis seres especiales que ya no están, y me han dejado su aprendizaje como legado. Gracias, os tengo en mi corazón.

A mi amigo, mi compañero de vida, mi marido Tony, tengo que agradecerte cada día de esfuerzo realizado, tu paciencia infinita, tu motivación y tu ejemplo para mí, de constancia y superación. Gracias por estar y ser. Y a mi pequeño Guillermo, gracias por tus abrazos, sonrisas y apoyo incondicional a mi lado en mis largas horas frente al ordenador. Cada día en esta investigación, mi motivación para continuar, ha sido el hecho de poder ser un ejemplo para ti y enseñarte que el esfuerzo es duro pero recompensa enormemente.

Gracias a todos.

INTRODUCCIÓN

“¿Pedagogo? ¡Ah sí!... ¡El de los Pies!”

“¿Peda...qué? Y ese qué hace... ¡Ah sí! El del los niños... ¡Si claro! ...”

“Son como maestros de niños”

En algún momento, en algún lugar, en alguna conversación... quién hoy es Pedagogo, ha vivido, escuchado, o le han comentado, este tipo de expresiones, cuándo le preguntaban a qué se dedicaban profesionalmente. Cuestiones que en la actualidad, siguen preguntándose e incluso cuestionándose para qué sirve un Pedagogo, y más aún si planteamos el ámbito empresarial como salida profesional.

Ésta última cuestión, ya es investigada por varios autores, entre los cuales, Viladot (1992), en *La Proyección del Pedagogo en la Empresa. Apuntes para una Pedagogía Empresarial*, en el cual hace relevancia en la incorporación de la materia Pedagogía Empresarial a la formación inicial del Pedagogo, por su salida laboral. Pineda (2002), en *Pedagogía Laboral*, enfatiza la importancia de la labor docente en el mundo de trabajo, y la necesidad de este ámbito, y del desarrollo profesional del pedagogo, como experto en esta materia. Utilizando las mismas palabras de Pineda (2002:27), *la Pedagogía Laboral es la ciencia de la educación que se ocupa del estudio de las relaciones que se establecen entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo*. Y es aquí, donde surge el eje vertebrador de esta investigación, el campo empresarial, como reto necesario para consolidar la figura del Pedagogo y sus salidas profesionales.

Dicho esto, este estudio tiene unos antecedentes, un origen, que se constituye como punto de partida, con la pretensión de complementarlo y ofrecer una actualización en los conocimientos, acorde con la actualidad.

La investigación pretende impulsar, o sacar a la luz una reflexión pública, sobre las posibilidades reales de los Pedagogos, y su quehacer en organismos empresariales. Si ya hace unas casi tres décadas se hablaba, se aludía, y se daba por hecho, la rama laboral en la proyección de la Pedagogía... surge el interés por conocer, porque este campo tan rico de posibilidades para un Pedagogo, es poco conocido y de difícil acceso... mientras tanto otros profesionales ocupan puestos perfectamente acordes a las competencias de estos profesionales.

Dicha justificación, originó este trabajo de investigación, pero además con el objetivo de aportar una visión innovadora y realista, ¿cómo puede acceder un Pedagogo al mundo empresarial? ¿Qué puede realizar un Pedagogo en una empresa?... la clave está en el perfil de Técnicos de Formación, que en el estudio "El Perfil Profesional del Pedagogo en la formación: una mirada desde las salidas Profesionales", es definido por Tejada (2001), como *un profesional de distinta procedencia (antiguos formadores, directivos que han adquirido competencias en materias de formación, pedagogos, psicopedagogos, psicólogos..) que se caracterizan por elaborar, planes de formación, su gestión y evaluación. Suelen actuar al menos en dos campos de intervención diferenciales como lo son, el pedagógico-didáctico y el organizativo. En el primero se ocupan de actividades orientadas a la gestión del plan de formación, metodología, temporalizarían, evaluación... y el segundo, concretado en la gestión, negociación con agentes sociales, fuentes de financiación, validación de la formación, asesoría...*

Estos profesionales de la formación, entre otros perfiles acordes, están ubicados con frecuencia en los Departamentos de Recursos Humanos de las empresas e instituciones privadas. Un factor clave de gestión de calidad en las empresas, es la formación de los trabajadores, llevado a cabo mediante el Plan de Formación. Es sabido, que la formación es un pilar básico de las estrategias actuales empresariales. Por tanto, es crucial la concienciación del posicionamiento adecuado de un profesional de la Pedagogía, para ocupar aquellos puestos destinados a procesos formativos, procesos de desarrollo, procesos de gestión de personas, en definitiva procesos de organización y planificación de procesos de Enseñanza-Aprendizaje.

Por todo lo argumentado, constituye la finalidad de esta tesis doctoral, encontrar explicaciones en torno al desconocimiento de la figura del Pedagogo por el resto de la sociedad (fuera del ámbito educativo y universitario), e intentar vislumbrar, su origen, y los motivos que llevan a seguir manteniéndola en el tiempo. Es imprescindible conocer las causas que rodean esta circunstancia para poder en la medida de lo posible, intentar proponer actuaciones que mejoren esta condición, y ayuden a impulsar la contribución del Pedagogo en los diferentes ámbitos en los cuales puede ejercer profesionalmente, sin establecer dudas de su actuación, como por ejemplo, complementar la formación inicial del Pedagogo, con la introducción en el currículo actual, de materias como Pedagogía Laboral, y Formación en las Organizaciones, impartidas en otras Universidades.

En otras profesiones no se parte con este hándicap de salida, en la mayoría de las ocasiones, se conoce que son y para qué sirven médicos, Psicólogos, Abogados, Arquitectos... etc. Con la realización de este estudio, se pretende contribuir a una mejor comprensión del perfil profesional del Pedagogo en la sociedad.

Dicho desconocimiento a priori, formulándose a modo de hipótesis, se deba entre otros factores, a ser un grado de joven implantación, y surgió de otros estudios ya implantados, hasta que fue adquiriendo propio peso y se constituyó como propia, la Carrera Universitaria de Pedagogía.

También ocurre, que al ser un profesional del ámbito educativo, esté asimilado que el Pedagogo es un maestro o profesor, o que su labor sea en ámbitos de educación reglada, dando clase o asesorando, sin atribución propia. Con esta investigación, se pretende analizar el percibimiento existente en la sociedad sobre la figura del Pedagogo, su utilidad, funciones y salidas profesionales, así como averiguar cuáles son las causas de esta percepción generalizada (novedad de estudios, escasas promociones de pedagogos desarrollando su actividad, cual es la imagen proyectada y percibida ante los agentes implicados...). Son varias las causas que enmarcan que se cuestione la figura del Pedagogo y su labor profesional.

Ésta última si aún cabe, plantea más dudas, sobre cuál es el lugar o el ámbito en el cual debe desempeñar su labor, y aún se enfatiza, con la cuestión de que otros profesionales, con funciones análogas en determinados ámbitos (Educador social, Psicólogo) ocupen puestos específicos para pedagogos/as. Acaso nos preguntamos si, ¿un médico puede ocupar el puesto de un enfermero, por similitud de funciones, o un aparejador el puesto de un arquitecto?...es una necesidad conocer las dificultades y/o obstáculos que generan ambigüedad en la ocupación de puestos de trabajo como Pedagogo, respecto a otros profesionales con funciones afines. Las cuales podrían tener similitud en funciones, dando lugar a, demasiados profesionales para un único puesto, disciplinas interconectadas o solapadas entre sí, escasa reputación profesional...etc.

Para todas estas cuestiones y cualquier otra que se pueden derivar del propio curso de la investigación, esta tesis doctoral ofrece vislumbrar y apuntar nociones aclaratorias que permitan entender este fenómeno social, y ajustar a la realidad social y actual, el perfil que tiene éste profesional y sus salidas profesionales.

Para la contribución de esta investigación, es necesario analizar las perspectivas pasadas y futuras sobre los estudios de Pedagogía, es decir la comprensión evolutiva e histórica de estos estudios incluyendo los diversos cambios de legislación acontecidos hasta llegar al Plan Bolonia. Su proyección en la recogida de información sobre aquellas cuestiones que permitan dar a conocer la concordancia entre los estudios y la posible inserción laboral del este perfil profesional. Es decir, entre la teoría recibida en el Grado, (planteamiento universitario) con la práctica y desarrollo profesional (inserción laboral) de este perfil en la actualidad. Así como, un análisis global de las características y funciones que conforman el perfil profesional del Pedagogo y sus salidas profesionales, y en la medida de lo posible, ampliar su desarrollo profesional a nuevos horizontes como, el sector de la gestión de los Recursos Humanos en las organizaciones tanto empresariales como educativas.

En los procesos de Enseñanza-Aprendizaje, las problemáticas subyacentes o aquellas temáticas relevantes a estudiar y en el diseño se acogen, a las cinco preguntas básicas que abarcan los principios pedagógicos:

¿Qué? ¿Quién? ¿Cómo? ¿Cuándo? ¿Por qué?Investigar

En este caso, nos referimos a qué, quién, cómo, cuándo y por qué Investigar el Perfil del Pedagogo, la Evolución del Grado de Pedagogía, y las Salidas Profesionales y la aportación de nuevos retos respecto al planteamiento de nuevos ámbitos de trabajo, acordes con la evolución social.

El *qué Investigar*, responde al objeto de estudio que vamos analizar. En esta investigación que pretende estudiar las Perspectivas Actuales de los Estudios de Pedagogía, y el Perfil del Pedagogo y sus Salidas Profesionales. Dicha respuesta buscará atender qué se sabía y se sabe de estos estudios, su finalidad, su evolución, tipo de profesional, y desarrollo laboral del mismo.

Sobre la cuestión a *quién Investigar*, su respuesta se centra en los destinatarios que formarán parte de la misma. En general, Pedagogos, estudiantes, egresados, y profesionales. Así como, a los demás componentes de la sociedad, como pueden ser, medios de comunicación, asociaciones de padres, colegios profesionales y otras organizaciones.

El *cómo Investigar*, responderá a la metodología que se va a utilizar, para recoger información y analizarla, en este caso este tipo de investigación se sitúa dentro de la Investigación Cualitativa.

Cuándo Investigar, marcará un cronograma de trabajo que estará relacionado con la mejor optimización de los recursos tanto humanos como materiales, con el fin de obtener la mejor información para esta investigación.

Y por último, pero no menos importante, el *por qué Investigar*, abarca los objetivos por los cuales hemos diseñado esta investigación. El porqué hacer esta investigación, es intentar alcanzar los cinco objetivos previstos, con los cuales estableceríamos las primeras conexiones de significado entre las hipótesis iniciales y los resultados que se obtengan.

Para investigar sobre ésta temática, el trabajo está dividido en dos marcos, teórico (donde se agrupa la teoría) y empírico (donde se agrupa la metodología a implementar para obtener resultados acordes). Respecto al *Marco Teórico*, está estructurado en torno a cuatro capítulos:

1. *Recorrido sobre la evolución Histórico-Legal sobre los estudios de Pedagogía*, donde se hace mención a los cambios legislativos, hasta llegar a nuestros tiempos. En este primer capítulo, se relatará el inicio de la palabra Pedagogía y su significado, así como sus orígenes legislativos de inserción como estudios oficiales para concluir con un análisis de los contenidos que aborda dicho Grado.
2. *Funciones y Perfil profesional, competencias*, realizando una descripción detallada de su perfil y funciones en base a diferentes autores y legislación. En este Capítulo, se perfilará la figura del Pedagogo/a, recogiendo aportaciones de varios autores. En la segunda parte, se mostrará información sobre los Colegios Profesionales y Asociaciones existentes.
3. *Análisis de las salidas profesionales actuales del Pedagogo/a*, es el resultado de una revisión bibliográfica sobre los autores más relevantes del sector que aportan su clasificación y visión al respecto. En este Capítulo, se analizará el perfil del pedagogo/a, recogiendo aportaciones de varios autores, para sintetizar las funciones y actuaciones que puede ejercer, así como sus ámbitos de actuación profesional. Así mismo, se recoge una síntesis de posibles itinerarios profesionales y ocupaciones del Pedagogo/a.

4. *Agentes Implicados en la Inserción laboral del Pedagogo y el ámbito de los recursos humanos como sector emergente de posibilidad laboral.* Destaca una serie de instituciones u organismos de apoyo a estos profesionales, así como la posibilidad de desarrollo profesional de los Pedagogos en el ámbito empresarial, concretamente en el sector de Recursos Humanos, por su amplio bagaje de funciones. Se describen funciones que un pedagogo/a puede desempeñar en el ámbito empresarial en la gestión de recursos humanos y su participación en la definición de la estrategia global de la empresa; diseño de la propia estrategia de recursos humanos; dirección de los procesos de cambio; desarrollo de modelos de gestión de previsión y prevención de las ocupaciones, ligado con el desarrollo del personal.

Respecto al *Marco Empírico*, abarca los capítulos V, VI y VII en torno a la “Metodología de Investigación”, se encarga de describir, el problema, los objetivos, la metodología, instrumentos y muestra del objeto de estudio en torno al perfil del Pedagogo y sus salidas profesionales. Para comenzar a especificar qué metodología, es la adecuada para poder desarrollar con éxito esta investigación sobre la figura del Pedagogo y sus Salidas Profesionales, antes es necesario indicar que, se trata de una Investigación Educativa, cuyo objeto es conocer en profundidad un problema, para su mejor comprensión y planteamiento de alternativas que posibiliten o al menos se empiece a tomar consciencia de cómo podría evolucionar de forma positiva.

Así como de la presentación e interpretación de los datos obtenidos a través de ambos instrumentos de investigación, cuantitativo y cualitativo. Así se ofrece una visión más holística mediante conclusiones enriquecedoras desde diferentes perspectivas de análisis, que aborden los objetivos de esta investigación sobre el perfil del Pedagogo y su inserción laboral. Para concluir este trabajo doctoral, con futuras líneas de investigación que permitan continuar en la profundización de los aspectos más relevantes.

“En torno de la esencia, está la morada de la ciencia”.

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I

Evolución Histórico-Legal sobre los Estudios de Pedagogía

INTRODUCCIÓN

En este primer capítulo, se sintetizará el inicio de la palabra Pedagogía y su significado, así como sus orígenes legislativos de inserción como estudios oficiales para concluir con un análisis de los contenidos que aborda dicho Grado.

1. Recorrido Histórico por los Estudios de Pedagogía

1.1 Origen Epistemológico

Analizando el significado etimológico de la palabra Pedagogía, está conformada por “Paidós” que proviene del griego, y significa “niño”, y de “Agogía”, que significa “conducción”, uniéndolas, Pedagogía significa la conducción del niño. Ricardo Nassif (1981), describe los orígenes del Pedagogo (Paidagogos) como *el esclavo que cuidaba de los niños y los acompañaba a la escuela. Mucho más tarde, en los siglos XVI y XVIII, todavía se empleaba ese nombre para los preceptores de los hijos de las familias acomodadas.*

Destacando una obra clásica, “Clemente de Alejandría, El Pedagogo”, en palabras de Castiñeira Fernández & Sariol Díaz, (1998:18), señala la definición del Pedagogo en torno a la distinción de la naturaleza humana, *de las tres cosas que hay en el hombre: costumbre, acciones y pasiones, el Logos Protréptico se ha encargado de las costumbres... Un Logos preside también nuestras acciones: el Logos Consejero; y un Logos cura nuestras pasiones: el Logos Consolador...ahora, actuando sucesivamente en calidad terapeuta y de consejero, aconseja al que previamente se ha convertido, y, lo que es más importante, promete la curación de nuestras pasiones. Démosle, pues, el único nombre que naturalmente corresponde: el de Pedagogo.*

En este sentido, sobre la labor social de la Pedagogía y su cometido respecto a otras funciones no educativas, es importante destacar el concepto de educación en sus orígenes, siguiendo a Larroyo, (1944:36) *el hecho pedagógico describe la palabra “educación” (del latín educare, en griego paidagogein) tiene un sentido humano y social. Es un hecho que se realiza desde los orígenes de la sociedad humana. Se le caracteriza como un proceso por obra del cual las generaciones jóvenes van adquiriendo los usos y costumbres, las prácticas y hábitos, las ideas y creencias, en una palabra, la forma de vida de las generaciones adultas. En los pueblos más primitivos, la educación se manifiesta como una influencia inconsciente del adulto sobre el niño y el adolescente.*

Se observa la función social y esencial que en los primeros tiempos, desempeñaba la figura del Pedagogo y, no sólo relacionada al ámbito educativo o a la Gnosis, sino todo lo relacionado con el alma, el interior del ser humano. *En cuanto Logos-Pedagogo su función es práctica, la de educador, no experto, no teórico; su objetivo es la mejora del alma, no la enseñanza, como guía que es de una vida virtuosa, no erudita.* Castiñeira Fernández & Sariol Díaz, (1998:19). Clemente de Alejandría, concebía la Pedagogía como el arte de la buena conducción de los niños hacia la virtud.

El término de Pedagogía ha evolucionado al paso de los siglos, y no tiene ningún parecido su significado contemporáneo con su raíz etimológica, hasta convertirse en la “Ciencia de la Educación”. En la actualidad el concepto de Pedagogía, alude en términos generales a la educación en todas sus formas y aspectos, y tiene por objeto la comprensión y reflexión, del conjunto de normas y reglas que permiten, ser la Pedagogía explicada como un hecho, una acción.

Según la consulta realizada el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española¹, como el Diccionario Salamanca de la Lengua Española² se expresa la siguiente definición de Pedagogía: *Tanto definen a la Pedagogía como la ciencia que se ocupa de la educación y la enseñanza. Tiene como objetivo proporcionar guías para planificar, ejecutar y evaluar procesos de enseñanza y aprendizaje, aprovechando las aportaciones e influencias de diversas ciencias, como la psicología (del desarrollo, personalidad, superdotación, educativa, social), sociología, antropología, filosofía, historia y medicina, entre otras.* En términos generales, definen la Pedagogía como la Ciencia que se ocupa de la educación y la enseñanza. Lo que se enseña y educa por doctrina o ejemplos.

Luego, el Pedagogo es el experto en educación formal y no formal que investiga la manera de organizar mejor sistemas y programas educativos, con el objeto de favorecer al máximo el desarrollo de las personas y las sociedades. Estudia la educación en todas sus vertientes: escolar, familiar, laboral y social.

Sus áreas profesionales son muy amplias, ya que recoge el conocimiento de varios saberes científicos, además de las ramas arriba mencionadas, de las neurociencias, diagnóstico pedagógico y psicopedagógico, didáctica, formación laboral y ocupacional, técnicas individuales y grupales de aprendizaje, tecnología educativa, intervención socio-educativa, metodología, investigación educativa, análisis de datos, organización y gestión de centros educativos, políticas y legislación educativa, educación comparada, educación de adultos, educación para la salud, educación ambiental, orientación escolar y familiar.

¹ Consulta realizada en Internet en <http://dle.rae.es/?w=diccionario>. Diciembre 2016

² Consulta realizada en Internet en <http://fenix.cnice.mec.es/diccionario/>. Diciembre 2016

Continuando con este recorrido sobre el concepto de Pedagogía, y en palabras de Ricardo Nassif (1981:3), *una cosa es la Pedagogía y otra la Educación; una cosa es el objeto y otra, la ciencia que de él se ocupa. Este principio válido para cualquier disciplina, debe destacarse en el caso particular de la nuestra porque al no estar aún definitivamente constituida se la confunde a menudo con la educación misma, que como tal, es una realidad, un proceso, un hecho o una actividad concreta. En otras palabras: la Pedagogía es la disciplina, el estudio o el conjunto de normas, que se refieren a un hecho o a un proceso o actividad de la educación.*

La Pedagogía, atendiendo a palabras de Julia Marta Silber³ (2010), (Educatora y Pedagoga argentina), *se presenta todavía como un haz de pensamientos no practicados y de prácticas no teorizadas. También como una Pedagogía que al mismo tiempo que regulariza e interviene, se sabe insegura e indefinible porque su objeto que es objetivo -formar- se le diluye en los pliegues de la historia de cada sujeto.* Es obvia, la evolución a lo largo de los años, ha sufrido la Pedagogía, dado que desde sus inicios vinculados a la guía de los niños y la conducción sabia de los educandos, hasta llegar a conceptos más actuales desvinculándola del proceso de “Educar”, para profesionalizar su definición y llegar a concebirla como una ciencia propia.

En esta línea los autores, García Raga & López Martín (2014:95), enfatizan dicha distinción entre educación y Pedagogía, *una cosa es la educación, como un hecho social, y otra bien distinta la Pedagogía, como ciencia de la educación; la primera es tan antigua como el hombre, y la segunda sólo existe en la medida que alcanza su estatus científico (...) la Pedagogía, con la mayúscula propia de una ciencia, sustentada en los pilares de la Ética y la Psicología, se entiende como un saber científico que teoriza, normativiza y legitima el hecho de la educación.*

³ Consulta realizada en Internet <https://es.scribd.com/doc/38957260/Silber-Julia-Reflexiones-epistemologicas-sobre-la-pedagogia> Marzo 2017.

Es notoria la evolución de esta disciplina a lo largo de los años, y su carácter multidisciplinar aglutinando en su propia ciencia, conocimientos de otras corrientes afines. Es importante en este recorrido, no olvidar sus orígenes desde de la antigua Grecia, ya que a día de hoy, la Pedagogía se caracteriza por su capacidad de organización y planificación, tanto de actividades formativas, programas y contenidos como destaca el autor Castiñeira Fernández & Sariol Díaz (1998:18), en la Obra Clemente de Alejandría, el Pedagogo, *cual si de un programa educativo griego se tratara, la acción del Logos divino es progresivamente ascendente. La exhortación primero, la educación después, y por último la enseñanza, responden a un plan previo y racionalmente planeado.* En la antigüedad, tal y como indica el autor, la enseñanza, y educación, El Logos, estaba tan valorada que se equiparaba a la religión.

Atendiendo a Larroyo, (1944:131), la educación es un acto integral de la persona, de valores, y aspectos relacionados con el alma. Ya en aquellos tiempos se diferenciaba entre educación y enseñanza, aportando un carácter globalizador del ser humano. Por tanto, *la educacion en el mundo homérico tiene un carácter eminentemente práctico. En esta época los griegos han alcanzado ya la forma de gobierno del Estado-ciudad, pero aún carecen de escuelas. Una vez que el niño abandona la nodriza, pasa a hacer compañía a los adultos, de quienes toma ejemplo y aprende. La formacion tiene propósitos guerreros en esta época de luchas incesantes. (...) pero las relaciones de los hombres y de las ciudades entre sí, pronto despertaron los ideales de una formación más libre e intelectual.*

Es ineludible, cómo cada época de la historia afecta a la concepción de educación, y su relación con unos valores u otros. En palabras de, Álvarez Rodríguez, (2006:93) *la existencia del ser humano es inviable sin un conjunto de valores que orienten y den sentido a la persona como individuo que vive inserto en una sociedad. Por eso desde que el ser humano está sobre la tierra, siempre ha deseado el valor y ha rechazado el contravalor.*

Es por ello, que dicha evolución amplía la conceptualización de Pedagogía, no solo diferenciándola del concepto educar, sino también ampliando el colectivo al que puede intervenir, ya no sólo se abarca la niñez, sino que se empiezan a valorar otras etapas evolutivas. En palabras de Riera i Romaní & Civís i Zaragoza, (2008:135), *la primera de las transiciones y la más sostenida en el tiempo que afronta el presente de la Pedagogía es la consolidación del tránsito entre la “Pedagogía” clásica entendida como “Paideia” o ciencia del arte de “enseñar”, exclusivamente centrada en el acto docente de la infancia-juventud, hacia la Andragogía, en la que objeto y sujeto de la Pedagogía se revisan y donde se integra la concepción de que, quien se educa es el hombre, y no sólo al niño, desde que nace hasta que muere, a lo largo de toda su vida, y sin limitación del lugar del acto educativo. Tiempo y espacio educativo, pues, se modifican.*

Por ser una Ciencia que está en estrecho contacto con otras ciencias, y además mantiene un estrecho contacto con las personas, sus intereses, aspectos y factores, la Pedagogía se nutre y complementa de otras disciplinas, que ayudan a entender y comprender los fenómenos educativos. Se trata de un *conjunto de saberes* proporcionados por las ciencias auxiliares, de lo cual, se extrae el amplio bagaje de relaciones que establece ésta ciencia en su cometido.

De lo anterior, se establece la justificación de la amplia variedad de especializaciones que tiene la Ciencia Pedagógica, siguiendo a Nassif (1981), en su bagaje de posibilidades disciplinares de las que se nutre, ofreciendo una gran diversidad, en la cual su carácter complejo proveniente del acúmulo de teorías y derivados, y de las cuales en gran parte carecen de carácter técnico, pero que a pesar de todo existe un eje vertebrador que engloba todo este complejo proceso. De ahí, se destaca los diversos campos en los que el Pedagogo puede desarrollar su actividad y definir su perfil profesional, dentro del paraguas de la educación y la formación.

Prueba de ello, se vislumbra en el cuadro indicado por Nassif (1981:71-72), que resume las ramas de la Pedagogía.

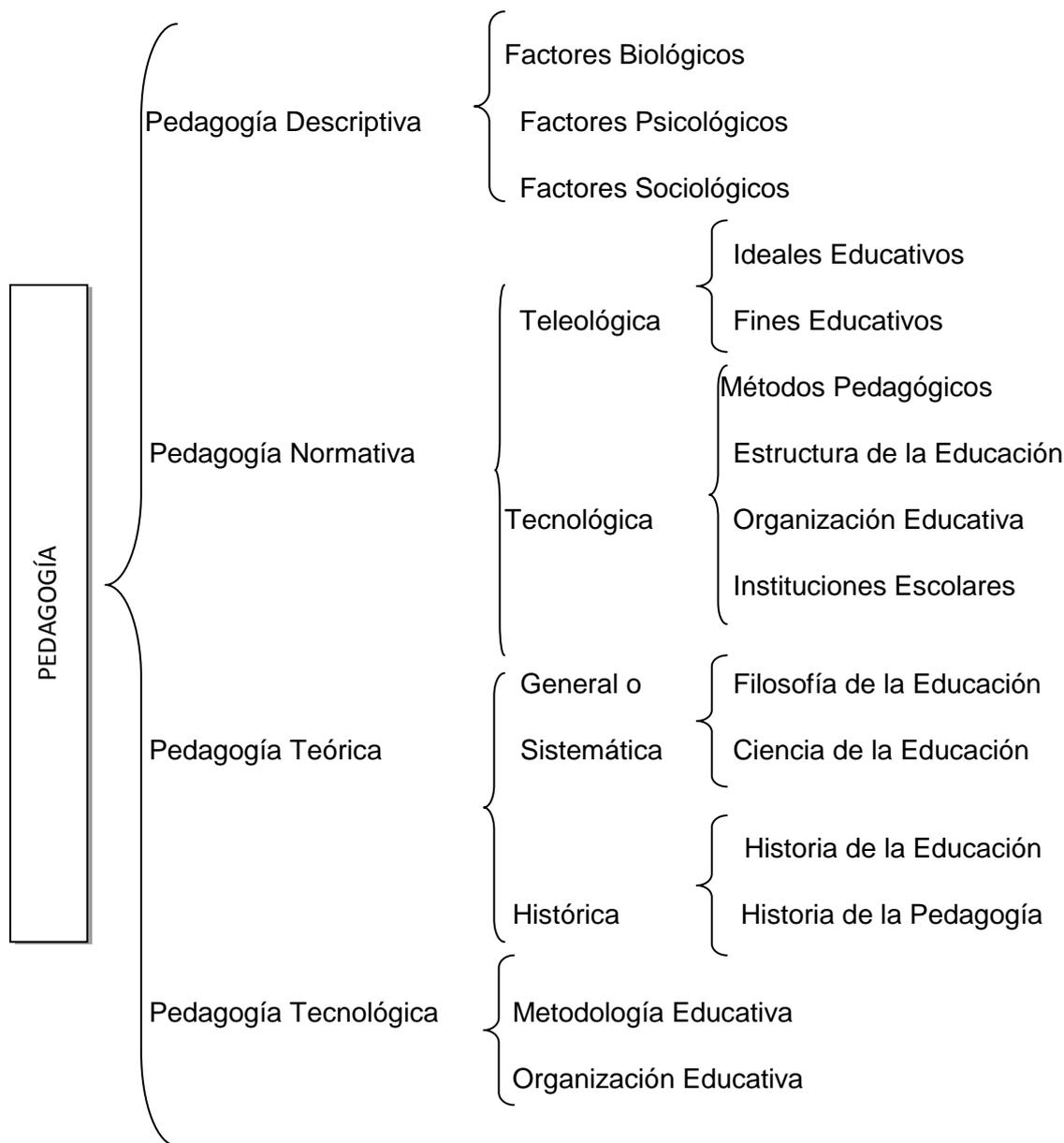


Figura 1. Sistema de la Pedagogía.
Fuente: Elaboración propia.

Casi tres décadas después de la especificación del Sistema de la Pedagogía elaborado por Nassif, su teoría prevalece en argumentaciones respecto al contenido curricular de esta disciplina.

El concepto de Pedagogía, desde sus inicios hasta la actualidad, como bien se indica en el párrafo anterior, poco ha cambiando, como bien argumenta, Saldarriaga Vélez, (2017:120), donde se resalta el concepto de esta disciplina como conjunto de saberes interdisciplinarios como base, manteniendo la misma línea de interpretación que Nassif, más de 30 años después, indicando que *“Con el ingreso de los saberes experimentales sobre el hombre y sobre la sociedad, el lugar central de la Pedagogía como “ciencia y arte de educar” (...) es desplazado y sustituido por un nuevo estatuto, el de la Pedagogía como una disciplina aplicada, instrumental, de las ciencias experimentales, un estatuto más técnico remitido a un cuerpo de especialistas de la paidometría y las ciencias de la educación (sociología, economía, psicología, administración)”*.

En relación a esto, en el documento *Justificación Grado Pedagogía*⁴ de la Universidad de Granada sigue aludiendo a la misma clasificación, indicando que *los estudios de Pedagogía se valen de una amplia gama de recursos intelectuales, perspectivas teóricas y disciplinas académicas que iluminan la comprensión de la educación y de los contextos en que se desarrolla. Sus principales líneas giran en torno a las teorías educativas, la historia de la educación, la sociología de la educación, la educación de adultos, la psicología de la educación, el desarrollo curricular, además de los tradicionales ámbitos de la administración educativa, la pedagogía social, la educación especial, las políticas educativas, la innovación en educación o la dirección de centros.*

⁴ Consulta realizada en Internet en <http://fcce.ugr.es/> (Vicedecanato de Planes de Estudio y Garantía de la Calidad, 2011).

En la resolución de 16 mayo 2011 de la Universidad de Granada, donde se publica el plan de estudios de Graduado⁵ en Pedagogía, estructura el módulo de formación básica del grado en 60 créditos siendo las materias que lo desarrollan Psicología, Sociología, Educación y Antropología. Especificando como rama de conocimiento para esta titulación, Ciencias Sociales y Jurídicas. El primer año de implantación de esta nueva estructura de Grado, es el curso académico 2010/2011.

1.2. Estudios de Pedagogía en la Universidad de Granada

La Universidad de Granada data su origen en el año 1526 y creada por el Emperador Carlos I de España y V de Alemania. El día 7 de noviembre de 1526, en la Capilla Real, en la Junta de Obispos, fue firmada la Real Cédula, donde se ordenó edificar en Granada un Colegio de Lógica e Philosophia e Theologia, equiparaba en potestades, a la Universidad de Granada con las más prestigiosas de aquella época, tales como la Universidad de Salamanca, Bolonia y París; por ello se expidió la Bula de Fundación en el año 1531.

Desde su origen y hasta la actualidad, la Universidad de Granada es una institución educativa y social de gran envergadura social y relevancia económica. En el devenir de los años, ha conjugado su prestigio con la adaptación en servicios e infraestructuras a desarrollar para adaptarse a las demandas sociales de su contexto y momento. Desde los años noventa hasta el momento, el número de campus permanece constante pero ha aumentado la infraestructura de los mismos en aras de ofrecer mayores y mejores servicios, aumentando tareas de gestión, administración, docencia e investigación.

⁵ Consulta realizada en Boletín Oficial del Estado (2011), Plan de Estudios Graduado en Pedagogía.

En dicho proceso de adaptación a cambios demandados por la sociedad, surge la *Licenciatura de Pedagogía*, con el fin de ofrecer una mayor formación y especialización a los profesionales del ámbito educativo. En el año 1983, es implantada la Licenciatura de Pedagogía en la Universidad de Granada, dentro de la Facultad de la Filosofía y Letras (Sección Pedagogía⁶), del mismo modo que las secciones de Filosofía y Psicología. Posteriormente, y con la *creación de la Facultad de Ciencias de la Educación*⁷, dicha sección de Pedagogía, se integra junto con la antigua Escuela Universitaria de Formación del Profesorado, en un único centro universitario.

2. Estudio Comparativo respecto a Cambios Legislativos

2.1 Años Cuarenta y Sesenta

Es necesario hacer un recorrido previo a la implantación de estos estudios, en nuestra Universidad. Tiene su origen en el artículo 68 de la Ley de Educación Primaria de 1945, donde se especifica la autorización a los maestros de Enseñanza Primaria a cursar los estudios universitarios de la Facultad de Filosofía Y letras, Sección de Pedagogía, y considera a esos efectos equiparado al de Bachiller, el título de Maestro siempre y cuando dichos titulares sufrieran la prueba reglamentaria de ingreso en la Universidad que prescribía la legislación vigente.

El título de Licenciado en la Sección de Pedagogía obtenido por los Maestros de esta forma sólo habilitaba para el desempeño de las cátedras pedagógicas en las Escuelas de Magisterio y para opositar a la Inspección Profesional.

⁶ (B.O.E., 1983) Orden de 22 de junio de 1983 por la que se aprueba la implantación del plan de estudios de la Sección de Pedagogía en la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Granada.

⁷ (B.O.J.A., 1992) Decreto 158/1992, de 1 de septiembre, por el que se regula la creación de la Facultad de Ciencias de la Educación en la Universidad de Granada.

El panorama sufrió un cambio en profundidad con la reforma de la Ley de Educación Primaria, llevada a cabo por la de 21 de diciembre de 1965⁸. Con arreglo al artículo 68, nuevamente redactado, los Maestros de Enseñanza Primaria titulados según los preceptos de esta Ley tendrían acceso directo a todas las Facultades Universitarias y Escuelas Técnicas de Grado Superior.

Una vez vigente el nuevo plan de estudios de la carrera de Magisterio que se elaboraba en aquellos momentos por el Ministerio de Educación y Ciencia cuando todos los que obtenían su título de Maestro conforme a este plan podrían matricularse directamente en cualquier Facultad Universitaria o Escuela Técnica de Grado Superior sin tener que aprobar previamente ningún examen de ingreso. Cuestión que queda reflejada en la disposición transitoria 7^a, De la Ley de 21 de diciembre de 1965, dice así: *Los Maestros de Enseñanza Primaria que hayan obtenido el título con anterioridad a la implantación del sistema docente establecido en esta Ley tendrán acceso directo a la Facultad de Filosofía y Letras. El Ministerio de Educación Nacional reglamentaría las condiciones en que puedan acceder a otros estudios universitarios y superiores.*

Los Maestros de Enseñanza Primaria que obtuvieran el título según planes anteriores al de 1965 podían matricularse en el primer curso de comunes de las Facultades de Filosofía y Letras sin necesidad de examen de ingreso, y para cursar no sólo la carrera de Pedagogía, sino cualquier especialidad de las existentes en las citadas Facultades Universitarias y Escuelas Técnicas Superiores, pero superando la prueba específica del examen del curso preuniversitario, con dispensa de la escolaridad y la prueba común. Dicha disposición determinó que los Maestros de Enseñanza Primaria cuyo título fue obtenido con anterioridad a la implantación del sistema docente establecido, tendrían acceso directo a la Facultad de Filosofía y Letras.

⁸ (Ministerio de Educación y Ciencia, 1965) Ley 21 de diciembre de 1965, sobre la Reforma de la Enseñanza Primaria.

El contenido de la disposición, supone una modificación en el régimen de acceso de los Maestros de Enseñanza Primaria a la Facultad de Filosofía y Letras, tanto en orden al procedimiento como en cuanto a los estudios que podían cursar, dentro del plan de enseñanzas de la Facultad, a los correspondientes a su Sección de Pedagogía, limitación impuesta por la Ley de Enseñanza Primaria de 17 de julio de 1945. En las siguientes tablas se estructuran los cursos de la Carrera de Pedagogía en sus inicios.

Primer curso:	Segundo curso:
Lengua y Literatura latina	Lengua y Literatura latina
Lengua y Literatura griega o árabe	Lengua y Literatura griega o árabe
Lengua española	Literatura española y sus relaciones
Historia universal	Historia general de España
Historia general del arte	Geografía general
Fundamentos de filosofía	Historia de los sistemas filosóficos

*Tabla 1. Cursos Comunes Carrera de Pedagogía. Estudios de Magisterio 1971.
Fuente: Elaboración propia*

Pedagogía general	Historia de instituciones Pedagógicas
Pedagogía experimental	Didáctica
Filosofía de la educación	Psicología del niño y del adolescente
Historia de la Pedagogía	Pedagogía general
Psicología general	Didáctica especial
Organización y legislación escolar	Orientación Profesional

*Tabla 2. Cursos Especialidad Carrera de Pedagogía. Estudios de Magisterio 1971.
Fuente: Elaboración propia*

Salidas de la Carrera de Pedagogía⁹

▪ Cátedras de Escuelas del Magisterio
▪ Inspección Profesional de Enseñanza Primaria
▪ Cátedras de Institutos
▪ Cátedras de Universidad
▪ Profesores de Institutos Laborales
▪ Pueden ser nombrados para Escuelas de Patronato en localidades de más de diez mil habitantes
▪ Equivale a los cinco años de servicios efectivos que se exigen para opositar a Direcciones de Grupo Escolares

*Tabla 3. Salidas de la carrera de Pedagogía (Escuelas Magisterio 1971).
Fuente: Elaboración propia*

2.2 Años Noventa

Al inicio de la década de los noventa, es el momento en el que se instaura la Licenciatura de Pedagogía, como una carrera universitaria oficial. Las enseñanzas conducentes a la obtención del título oficial de Licenciado en Pedagogía deben proporcionar una formación teórica y práctica necesaria para el análisis, organización y desarrollo de sistemas y procesos educativos, así queda recogido en el Real Decreto 915/1992, de 17 julio, por el que se establece el título universitario oficial de Licenciado en Pedagogía. Dicho título queda articulado en enseñanzas de primero y segundo ciclo, con una duración total de entre cuatro y cinco años, teniendo una duración mínima por ciclo de al menos dos años. La carga lectiva global, en ningún caso será inferior a 300 créditos, al igual que el mínimo de créditos para cada ciclo no será inferior de 120.

⁹ Únicamente se han señalado las salidas que tienen relación con la enseñanza.

PRIMER CICLO	Relación Materias troncales	Áreas de Conocimiento	Créditos
	Antropología de la Educación. El hombre como fundamento de la educación. Fundamentos antropológicos de la evolución cultural y educativa. Los procesos de aculturación y la educación.	Antropología Social. Teoría e Historia de la Educación	4
	Bases metodológicas de la Investigación Educativa. Paradigmas de la investigación educativa. Metodología cuantitativa y cualitativa.	Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Teoría e Historia de la Educación	8
	Didáctica General. Componentes didácticos del proceso enseñanza-aprendizaje. Modelos de enseñanza. Desarrollos curriculares. La función docente del educador. Medios y recursos didácticos. Cambio curricular y renovación pedagógica.	Didáctica y Organización Escolar	8
	Historia de la educación. La antigüedad y el mundo clásico. El nacimiento de la educación europea en el Medioevo. El humanista renacentista. De la Reforma a la Ilustración. Génesis y evolución de los sistemas educativos nacionales. La pedagogía científica.	Teoría e Historia de la Educación	8
	Organización y gestión de centros educativos. Estructura y funciones de las organizaciones educativas. Dirección y gestión de centros escolares.	Didáctica y Organización Escolar	8
	Procesos Psicológicos Básicos. Aprendizaje y condicionamiento. Atención. Percepción. Memoria. Motivación y emoción.	Psicología Básica	6
	Psicología del Desarrollo y de la Educación. Contextos, mecanismos, aspectos y etapas del desarrollo. Desarrollo de los diferentes procesos psicológicos. Aprendizaje escolar e instrucción.	Psicología Evolutiva y de la Educación	8
	Sociología de la Educación. Análisis sociológico del sistema educativo. Sociología de las organizaciones educativas.	Sociología. Teoría e Historia de la Educación	8
	Tecnología Educativa. Diseño, aplicación y evaluación de recursos tecnológicos en la enseñanza. Modelos de diseño multimedia en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Cambio tecnológico e innovación.	Didáctica y Organización Escolar	6
	Teoría de la Educación. Explicación y comprensión del fenómeno educativo. Teoría de la acción educativa. Teoría de los procesos educativos. Sistemas de la educación formal, no-formal e informal.	Teoría e Historia de la Educación	8
	Practicum. Conjunto integrado de prácticas educativas que pongan en contacto al alumno con la realidad escolar.	Todas la áreas vinculadas a las materias troncales de este título	6
total			78

Tabla 4. Asignaturas Primer ciclo Licenciatura Pedagogía¹⁰

¹⁰ (Consejo de Universidades & Fundación Universidad-Empresa, 1993) Monografías Profesionales. Pág. 61

Análisis del Perfil del Pedagogo y su Inserción Laboral en la Provincia de Granada, desde la perspectiva de los ámbitos de actuación profesional.

SEGUNDO CICLO	Relación Materias troncales	Áreas de Conocimiento	Créditos
	Diseño, Desarrollo e Innovación del currículum. Procesos de elaboración de currícula. Cambios curriculares y modelos de innovación. Estrategias en la innovación didáctica.	Didáctica y Organización Escolar	6
	Economía de la Educación. Análisis económico del sistema educativo. Modelos de financiación del sistema educativo. Educación y empleo.	Economía Aplicada Sociología Teoría e Historia de la Educación	6
	Educación Comparada. Origen y evolución de los sistemas educativos. Instituciones educativas.	Teoría e Historia de la Educación	6
	Evaluación de Programas, Centros y Profesores. Paradigmas de evaluación. Elaboración de instrumentos de evaluación. Evaluación y comunicación de resultados. Elaboración de informes.	Didáctica y Organización Escolar Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación	6
	Formación y Actualización en la Función Pedagógica. Modelos de formación. Estrategias de actualización. Dominio de destrezas.	Didáctica y Organización Escolar. Teoría e Historia de la Educación	6
	Pedagogía Social. Áreas y Procesos de Intervención en la Pedagogía Social. Los agentes de la educación social. Educación y modelos de aprendizaje social.	Teoría de la Educación	6
	Política y Legislación Educativas. El marco jurídico del sistema educativo. Planificación del sistema educativo.	Ciencia Política y de la Administración Derecho Administrativo Teoría e Historia de la Educación	12
	Practicum. Conjunto integrado de prácticas tendentes a proporcionar experiencia directa sobre administración, planificación y dirección de instituciones y sistemas educativos.		
Total			72

Tabla 5. Asignaturas Segundo Ciclo Licenciatura Pedagogía¹¹

¹¹ (Consejo de Universidades & Fundación Universidad-Empresa, 1993). Monografías Profesionales. Pág. 61.

En los años Noventa, el acceso a la Universidad, estaba regulado por las Órdenes Ministeriales de 3 de septiembre de 1987 (BOE 7 de septiembre) y 16 mayo de 1988 (BOE 18 de mayo), por las que se regulan las pruebas de aptitud para el acceso a la Universidad de los alumnos que superarán Curso de Orientación Universitaria, COU o el segundo ciclo del Plan Experimental de Enseñanzas medias.

Para acceder a Facultades o Escuelas Técnicas Superiores, era necesario realizar las siguientes pruebas de aptitud, según la procedencia de los alumnos aspirantes:

1. Alumnos procedentes de Curso de Orientación Universitaria.

La organización de las pruebas de aptitud es competencia de la Universidad, siendo las convocatorias en los meses de junio y septiembre. Para su regulación, se forma una Comisión coordinadora, formada por Profesores Universitarios, y de Enseñanzas Medias, equitativamente. Básicamente se estructuraban en dos ejercicios, una prueba en relación a las materias obligatorias y otra con las optativas según la especialidad.

2. Alumnos procedentes del Segundo Ciclo del Plan Experimental.

Estas pruebas eran realizadas por la Universidad de cada Comunidad que poseía plenas competencias (Galicia, País Vasco, Navarra, Cataluña, Valencia, Andalucía y Canarias). En el resto de comunidades, se hizo cargo la Universidad Nacional de Educación a Distancia. Las pruebas tenían la misma estructura que los alumnos procedentes de COU.

Una vez superadas las pruebas, la media resultante entre la obtenida por dichas pruebas y el expediente académico del alumno, determinará su puntuación definitiva para optar al acceso a la universidad.

Atendiendo a la Ley de Reforma Universitaria¹² en el artículo 9, (LRU), las Facultades, las Escuelas Técnicas Superiores y las Escuelas Universitarias, son definidas como, *Órganos encargados de la gestión administrativa y de la organización de las enseñanzas universitarias conducentes a la obtención de títulos académicos*. Hasta la LRU, una Facultad o Escuela, sólo podía impartir una única titulación y la denominación de la misma, debía ser coincidente. Con esta nueva Ley, se supera dicho requisito, permitiendo que un Centro Universitario pueda impartir enseñanzas para títulos oficiales distintos pero si pertenecientes al mismo campo científico.

Situándonos en un entorno más cercano, en la titulación de Licenciatura de Pedagogía impartida en la universidad de Granada, concretamente en la Facultad de Ciencias de la Educación, se han implantado varios planes y modificaciones, desde sus inicios, adaptándose a los diversos cambios legislativos desde el Plan del 83, Plan del 95, adaptación curso 98-99, adaptación 2000 y por último adaptación al Plan Bolonia.

Haciendo referencia al Informe sobre la Evaluación de la Titulación de Pedagogía (Facultad Ciencias de la Educación. Granada, 2003). Establece como objetivo, de la misma, ofrecer una formación de calidad para desempeñar la profesión del Pedagogo tanto en Contextos Formales como no Formales, señalando *cinco ámbitos de actuación* posibles:

1. La formación pedagógica de otros profesionales de la educación.
2. Organización, gestión y dirección de centros educativos.
3. Asesoramiento y apoyo en el diseño y desarrollo curricular.
4. Actuaciones educativas en contextos no institucionalizados-no escolares.
5. Actividades de investigación.

¹² Ley Orgánica 11/1983, de 25 agosto. B.O.E. de 1 de septiembre

La titulación de Pedagogía, se diversifica en tres itinerarios:



Figura 2. Itinerarios Titulación Pedagogía¹³

El primer itinerario, *Organización y Gestión de Instituciones Educativas*, ofrece contenidos de derecho, política educativa, análisis sociológico del sistema escolar, dirección escolar, inspección y supervisión educativa.

El segundo itinerario, *Asesoramiento Curricular en disciplinas escolares básicas*, ofrece materias desde la reflexión sobre la construcción histórica del Curriculum, al asesoramiento en el diseño y desarrollo curricular de las áreas de Lengua, Matemáticas Ciencias Sociales y Experimentales.

El tercer y último itinerario, *Intervención en los Contextos más desescolarizados*, se centra en programas de intervención social y educativa, interculturalidad, programas educativos de la Unión Europea, enseñanza ocupacional y de adultos, comunidad educativa y marginación social, medios de comunicación y sociología de la juventud.

¹³Informe de Evaluación Titulación de Pedagogía (Facultad Ciencias de la Educación. Granada, 2003)

2.3 Primera Década del Milenio

Al finalizar el Milenio, en su último año 1999, llegó la firma en el tratado del Plan Bolonia, el cual requiere de un proyecto de convergencia europea, y sobre todo de un esfuerzo e impulso de todo el sistema universitario de los países que componen la Comunidad Europea. Para que nuestro continente pueda sufrir la transformación que necesita y en consecuencia opere como unidad, es necesario un proceso de cambio. Bastantes son los factores que han incidido ante este hecho, tales como la Globalización, el desarrollo vorágine de las Nuevas Tecnologías y su efecto en la economía, la estructura y gestión de las organizaciones, y el hecho de que universidades extranjeras, instaladas en distintas capitales europeas, hayan fomentado la competitividad entre ellas.

Ante las diversas novedades que ofrece el cambio marcado por el Plan Bolonia,¹⁴ los estudios universitarios se convierten en Grados, mostrando un sistema basado en dos ciclos, diplomatura (pregrado) y licenciatura (grado). Para poder acceder al segundo ciclo es necesario haber completado el primer ciclo con una duración de tres años al menos. Al superar dicho ciclo, se obtiene un diploma que se considera como nivel adecuado de cualificación en el mercado laboral Europeo. La obtención del segundo ciclo, se adquiere el grado de maestría y/o doctorado. El sistema de créditos es semejante al organizado en el plan anterior.

El título de Grado en Pedagogía en este nuevo entorno, es definido por la Universidad Nacional de Educación a Distancia, curso académico 2016/2017, como *aquellos estudios que tienen como finalidad proporcionar la formación profesional básica, la madurez intelectual y humana, junto con los conocimientos y destrezas necesarios para desarrollar las tareas anteriormente descritas en un ámbito profesional complejo y diverso, orientado a dar respuesta a las necesidades de educación y formación a lo largo de la vida.*

¹⁴ Consulta realiza en Internet, Universidad Nacional de Estudios a Distancia UNED, Abril 2017 http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,22987786&_dad=portal&_schema=PORTAL

Además, como graduados, serán capaces de gestionar y planificar su actividad profesional, gestionar procesos de calidad e innovación, de utilizar de forma eficaz y sostenible las herramientas de la sociedad del conocimiento, de trabajar en equipo, y de promover una cultura de paz a través del fomento de los derechos humanos, los principios democráticos, el principio de igualdad y el de accesibilidad universal. Este título capacita a los estudiantes para acceder a los estudios de Máster y Doctorado. Supone el primer ciclo de la nueva estructura y capacita al estudiante para el ejercicio profesional. El grado queda conformado de la siguiente estructura, tal como se muestra a continuación:

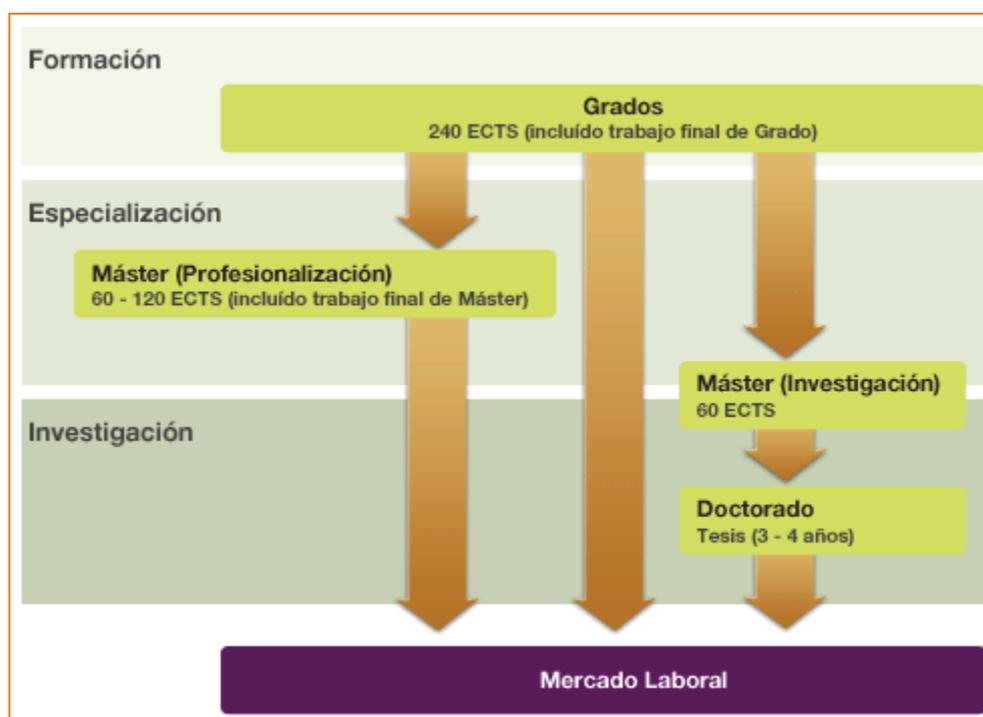


Figura 3. Estructura de Grado¹⁵

Respecto a la implantación y adaptación a la estructura de Grado, como se indica en la figura 3. Es importante destacar la importancia de este proceso de transformación hasta llegar a la actualidad.

¹⁵ Consulta realizada en Internet en www.uned.es/coie (Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), 2010)

En relación a dicho proceso, en la propia Web corporativa de la Universidad de Granada (UGR)¹⁶, se indica en la *presentación del Grado de Pedagogía*:

“La educación superior juega un papel esencial en la sociedad, creando conocimiento, transfiriéndolo a sus estudiantes y promoviendo innovación. Las instituciones en toda Europa llevan años trabajando para modernizar sus recursos y los modos de ofrecerlos, y desde 1998, con la Declaración de la Sorbona, se ha iniciado un proceso para promover la convergencia entre los sistemas nacionales de educación superior. Los Ministerios de cada país miembro de la Unión han refrendado, con la firma de la Declaración de Bolonia (1999), la importancia de un desarrollo armónico de un Espacio Europeo de Educación Superior antes del 2010”.

Ante esta adaptación de los estudios universitarios, y en palabras de Runte-Geidel & Lorente García, (2014:343), *la Universidad de Granada, como el resto de las Universidades españolas, se encuentra en este proceso de convergencia que supone la adaptación de las titulaciones a las exigencias para la construcción de un Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Se trata de crear con este espacio, una especie de mercado común universitario.*

3. Grado de Pedagogía en la Facultad de Ciencias de la Educación de Granada

3.1 Análisis Curricular Grado Pedagogía

En un contexto cambiante, a día de hoy, se han convertido en un área multidisciplinar, los estudios superiores generales de Educación.

¹⁶ Consulta realizada en Internet en (<http://grados.ugr.es/pedagogia/>), Abril 2017

Los estudios en Educación, contribuyen a las transformaciones existentes en la sociedad y a su vez en el mundo académico, y de la cual se nutre de otras ciencias y disciplinas afines a la Pedagogía, tales como Psicología, Sociología, Filosofía, Política, Antropología Social e Historia. La titulación de Pedagogía, se caracteriza por desarrollar enfoques de carácter preferentemente humanista, y consideraciones relativas a los valores democráticos y éticos.

El acceso al Grado en Pedagogía no requiere de ninguna prueba complementaria a las establecidas legalmente de carácter nacional. De acuerdo con el Art. 14 del R.D. 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, requerirá estar en posesión del título de bachiller o equivalente y la superación de la prueba a la que se refiere el Art. 42 de la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades, modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril. Regula la movilidad internacional de estudiantes, acceso a la universidad de las personas mayores de 25 años, acceso a personas con 40 años de edad, y que acrediten experiencia profesional o laboral, y para personas mayores de 45 años. La Universidad de Granada forma parte del Distrito Único Andaluz, a los efectos del acceso de los estudiantes a las titulaciones correspondientes. Las titulaciones del nuevo plan en vigor, tienen la siguiente distribución, por tipo de materia para los títulos de grado.

Tipo de materia	Créditos (ECTS)
Formación Básica	60
Obligatorias	72
Optativas	60
Prácticas externas	42
Trabajo fin de Grado	6
Créditos TOTALES 240	

Tabla 6. Distribución de materias y créditos en Grados
Fuente: Elaboración propia

Análisis del Perfil del Pedagogo y su Inserción Laboral en la Provincia de Granada, desde la perspectiva de los ámbitos de actuación profesional.

A continuación esta tabla muestra la estructura actual del Grado de Pedagogía tras la adaptación al Plan Bolonia. Se imparten las siguientes materias curriculares agrupadas en módulos* del 1 al 8:

PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE
(FB) Psicología Del Desarrollo (FB) Sociología del sistema educativo y social (FB) Teoría de la educación (FB) Fundamentos de la investigación educativa (FB) Antropología de la Educación	(FB) Didáctica general (FB) Psicología de la Educación (FB) Sociología de las prácticas educativas (FB) Educación para la Igualdad y la Diversidad (FB) Historia social y cultural de la Educación
(FD) Filosofía de la Educación (FD) Educación comparada e internacional (FD) Políticas y reformas educativas (FD) Historia del Sistema Educativo español (FD) Diseño, desarrollo e innovación del currículum	(FD) Metodología de la investigación educativa (FD) Dirección, organización y gestión de centros (FD) Tecnología educativa (OP) Sociología de los medios de comunicación (OP) Educación democrática y ciudadanía (OP) Asesoramiento educativo en centros (OP) Didáctica en la Educación Especial
(FD) Diagnóstico y Orientación educativa (FD) Pedagogía social (PE) Empleabilidad, formación e inserción laboral (OP) Procesos y técnicas de inter. psicoeducativa (OP) Educación para la Paz y la sostenibilidad (OP) Diseño, desarrollo y evaluación de TICs (OP) Educación y asesoramiento familiar	(FD) Formación y desarrollo profesional (PE) Visitas, seminarios, cursos y jornadas. (PE) Transición a la vida laboral activa (OP) Historia de la educación de las mujeres (OP) La observación en contextos educativos (OP) Programas de intervención psicoeducativa (OP) Inclusión-exclusión social, escolar en jóvenes
(FD) Evaluación de programas, centros y profesorado (OP) Diagnóstico pedagógico (OP) Formación de formadores (OP) Teoría, modelos educativos en drogodependencias (OP) Museos e instituciones de la memoria (OP) Liderazgo y calidad en instituciones no formales (OP) Multialfabetismos y comunicación en red (OP) Orientación escolar y tutoría (OP) Migraciones y educación (OP) La dimensión económica de la Educación	(PE) Prácticas externas (TFG) Trabajo de Fin de Grado
<p>*Módulos: FB: Formación Básica (módulos 1 y 2). FD: Formación Disciplinar (módulos 3, 4, 5 y 6) OP: Optativas. PE: Prácticas externas (módulo 7). TFG: Trabajo Fin de Grado (módulo 8)</p>	

Tabla 7. Curriculum Grado Pedagogía¹⁷ Año Lectivo 2016/2017

¹⁷ Consulta realizada en Internet en Universidad de Granada www.ugr.es, 2016-2017

El inicio de la implantación¹⁸ del Grado de Pedagogía comenzó en el año académico 2010/2011, y simultáneamente, los cursos de la Licenciatura de Pedagogía irían desapareciendo paulatinamente en cada nuevo curso académico.

Cronograma de implantación Grado Pedagogía	
Curso académico	Curso
2010/2011	1º
2011/2012	2º
2012/2013	3º
2013/2014	4º

*Tabla 8. Cronograma Implantación Grado de Pedagogía
Fuente: Adaptado de www.ugr.es*

En el curso académico de 2010/2011 ya no se ofertaron más plazas de nuevo ingreso en primer curso para la titulación de Licenciado en Pedagogía.

Cronograma de extinción Licenciatura de Pedagogía	
Último año de docencia	Curso
2009/2010	1º
2010/2011	2º
2011/2012	3º
2012/2013	4º
2013/2014	5º

*Tabla 9. Cronograma Extinción Licenciatura Pedagogía
Fuente: Adaptado de www.ugr.es*

CURSO	LICENCIATURA	GRADO	Total cursos simultáneos
2010/2011	2º, 3º, 4º y 5º	1º	5
2011/2012	3º, 4º y 5º	1º y 2º	5
2012/2013	4º y 5º	1º, 2º, y 3º	5
2013/2014	5º	1º, 2º, 3º, y 4º	5
2014/2015	Sólo exámenes	1º, 2º, 3º, y 4º	4
2015/2016	Sólo exámenes	1º, 2º, 3º, y 4º	4

*Tabla 10. Proceso de adaptación al plan vigente Graduado en Pedagogía
Fuente: Adaptado de www.ugr.es*

¹⁸ Consulta realizada Internet <http://grados.ugr.es/pedagogia/pages/titulacion/cronogramadeimplantacion> noviembre 2016

Respecto al análisis curricular en el Informe sobre la Titulación de Pedagogía (Facultad Ciencias de la Educación. Granada, 2003), se destaca que el planteamiento del Curriculum de estos estudios, sólo recoge vías de desarrollo profesional para el Ámbito Formal, no mencionando o dejando sin especificar, qué labor puede desarrollar en el Ámbito No Formal.

Ofrece como conclusión, que el planteamiento a nivel de objetivos previstos, es escaso y generalista, y a su vez centrado en la Educación Formal. Como consecuencia la licenciatura consta de lagunas formativas, ya que no se ajusta a la demanda actual de la sociedad, la cual necesita de profesionales que intervengan cada vez más en contextos no formales e intervenciones socioeducativas.

La información arriba indicada es acorde con la expuesta en el Libro Blanco del Título de Pedagogía y Educación Social (2005:89), ya que según sus datos, es el contexto No Formal, donde se sitúa la mayor tasa de empleabilidad e indican que el tipo de empresa en el que suelen ser contratados los recién titulados de Pedagogía, es en su mayoría, empresa privada, concretamente un 60%. Siendo las empresas públicas las siguientes, llegando a un 28%, y el resto, empresas o entidades sin ánimo de lucro. De hecho, el promedio de recién titulados que encuentran trabajo relacionado con Pedagogía, lo consideran bajo.

Esto tiene relación, con los siguientes datos que se muestran en la tabla a continuación, que el primer empleo de los recién titulados sea en el sector privado, como vía más rápida de inserción al mundo laboral, independientemente que sea un trabajo relacionado o no con su formación académica.

Titulación	Sí trabaja	No trabaja	Muestra
Arquitecto	53	20	73
Empresariales	52	45	97
Fisioterapia	26	5	31
Óptica y optometría	39	10	49
Telecomunicaciones	24	2	26
Derecho	66	65	131
Invest. y técnicas de mercado	25	2	27
Pedagogía	41	22	63
Logopedia	14	9	23
Maestro educación infantil	60	75	135

Tabla 11. Valoración de Titulados y primer empleo
Fuente: Adaptado de www.ugr.es

En el estudio¹⁹ de Opinión de los Titulados de la Universidad de Granada realizado en el año 2012, recoge todas las titulaciones que se imparten en la Universidad de Granada. Respecto a la situación laboral, hemos extraído datos de este informe, en relación a la variable “trabajó después de terminar los estudios”, como se puede observar de la muestra disponible, más de la mitad si trabajó al finalizar los estudios de Pedagogía, aunque no se alcanza el pleno empleo.

¹⁹ Consulta realizada en Internet sobre La inserción laboral en el Campus de Excelencia Internacional en <http://marketing.ugr.es/grado>.

En esta tabla, se observa los tantos por cientos de inserción del Pedagogo en diversos ámbitos, siendo el ocupado en primer lugar, el contexto empresarial.

ÁMBITO LABORAL	% Inserción
Empresa privada o Institución Social	58
Escuelas o Institutos	23.1
Administración Local	7.5
Administración Autonómica	6.6
Servicio Sistema Educativo Reglado	3.8
Administración Central	0.9

*Tabla 12. Porcentajes de Inserción en diversos Ámbitos
Fuente: Adaptado Libro Blanco Grado Pedagogía (2005:92)*

Esta cuestión ratifica, los datos expresados en el Libro Blanco del Grado de Pedagogía²⁰, respecto a las lagunas existentes en la formación de pedagogos, en el cual se destaca la demanda mayoritaria de una mejor formación práctica en la carrera, un 81.8% de las demandas de tipo metodológico tienen que ver con la necesidad de una formación más práctica en la titulación, y además un 10%, plantea la necesidad de la adecuación de ésta titulación a la demanda del mercado laboral. Se puede extraer como conclusión, que el currículo planteado para esta titulación, no se adecua a la realidad laboral del Pedagogo, habiendo un alto porcentaje de inserción en la empresa privada, y no en el ámbito formal o reglado, para el cual prepara y forma dichos estudios en su mayoría de asignaturas. En el cuadro siguiente se puede observar, cómo a nivel curricular existen lagunas formativas respecto al perfil del Pedagogo en el ámbito empresarial y su gestión.

²⁰ Libro Blanco Grado Pedagogía. Agencia Nacional de Evaluación de la calidad y Acreditación (2005:92)

Esta titulación queda dentro de la rama de conocimiento, *Ciencias Sociales y Jurídicas*, tal y como expresa la Resolución de 16 de mayo 2011, por el cual se publica el Plan de Estudios de Graduado en Pedagogía en Granada. Dentro de esta rama de conocimiento y respecto a otros grados afines a Pedagogía, existe un abanico de materias curriculares que capacitan y forman para desarrollar su labor en el Ámbito No Formal, y en el Ámbito Empresarial, pero que no están dentro de la titulación:

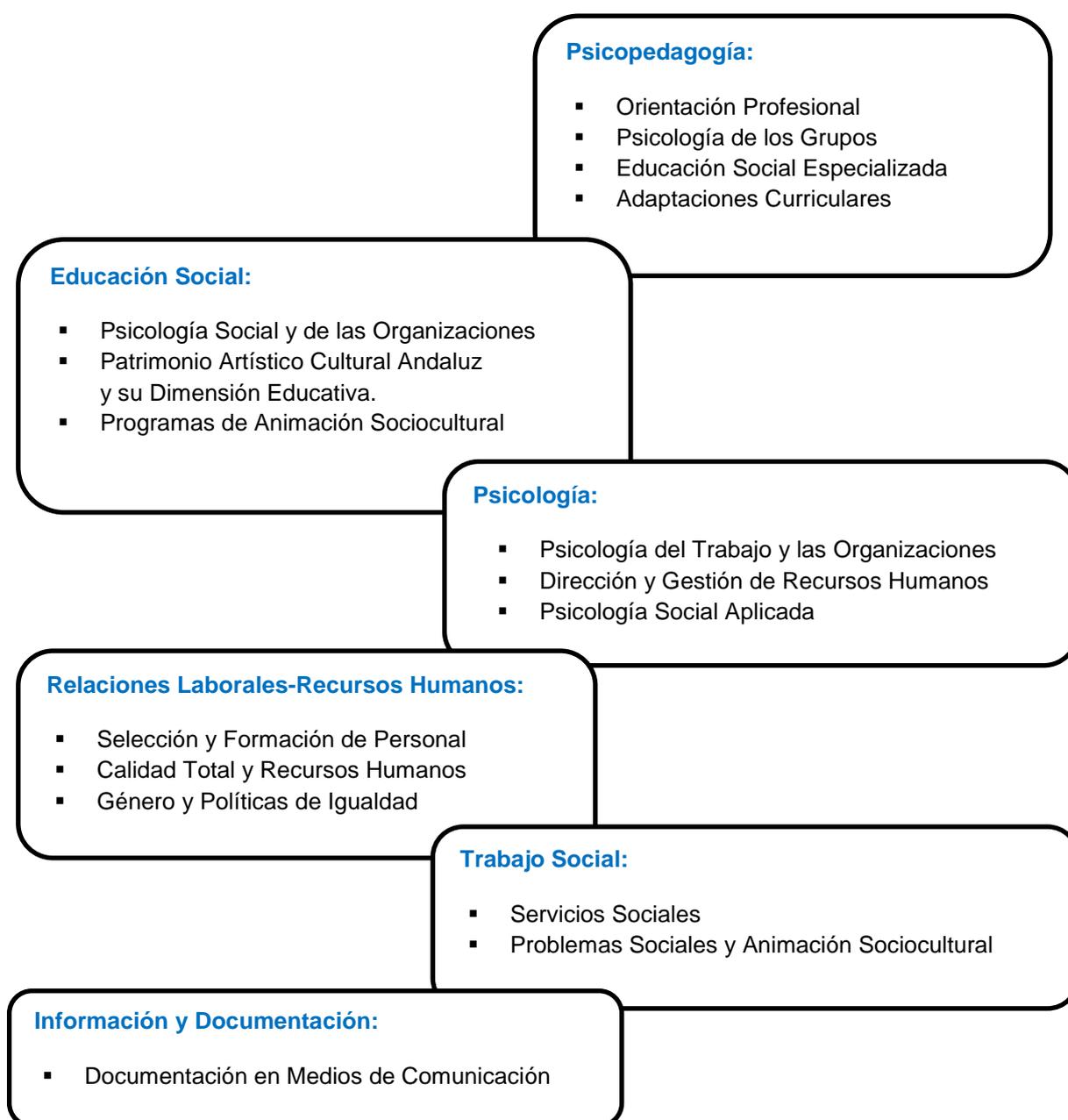


Figura 4. Asignaturas no incluidas en Titulación de Pedagogía.

Fuente: Elaboración propia.

En relación a la información aportada, se puede observar una posible correlación entre las lagunas disciplinares existentes en la titulación y la valoración que el propio alumnado percibe de la misma, atendiendo a los datos recogidos en el Libro Blanco de la Titulación de Pedagogía (2005), el 70% de los titulados encuentra trabajo en menos de un año, y además un 60%, desarrolla su labor en áreas educativas. Un 76% está satisfecho con la formación inicial recibida pero reconocen lagunas de formación, sobre todo en aspectos prácticos y los relacionados con los del ámbito no formal.

En relación a esta lógica, y aludiendo a palabras de Viladot (1992:244), en su trabajo de investigación respecto al Pedagogo y su labor en la empresa, ya indicaba en los años noventa, *la necesidad de mayor presencia de contenidos en torno a las salidas profesionales y específicamente de empresa; destaca la necesidad de que el Pedagogo complemente su formación con nociones generales de empresa, a fin de facilitar su acceso a la misma*. Es tal su afirmación al respecto, que insinúa la posibilidad de crear una especialidad de *Pedagogía Empresarial*, dentro del conjunto de los estudios de Ciencias de la Educación.

Es en esta línea, donde Pineda (2002), enfatiza la necesidad de esta materia curricular, dado los cambios que el mercado de trabajo atraviesa de forma cíclica, para dar respuesta a éstos retos desde el mundo de la educación. Y para ésta autora, la Pedagogía Laboral, es *una ciencia normativa, que estudia los problemas que el mundo del trabajo plantea a la educación y emite normas pedagógicas para su solución*. La *Pedagogía Laboral*, empezó a impartirse en los años ochenta, respondiendo a la necesidad de formar a los profesionales de la educación para intervenir en el mundo del trabajo, haciendo hincapié en la formación de las organizaciones como eje principal. Aborda el análisis profundo de entorno económico, la organización y la formación.

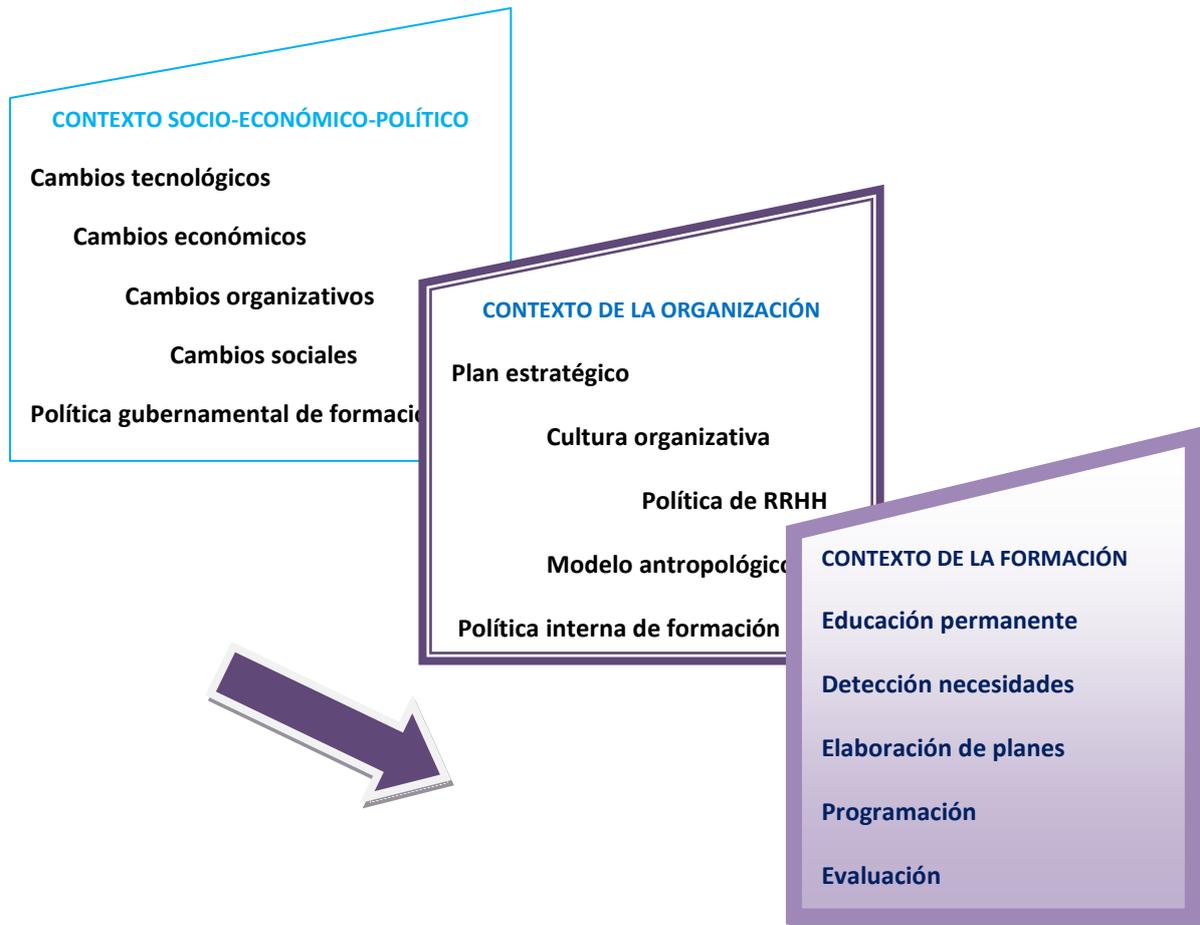


Figura 5. Campos de estudio de la Pedagogía Laboral.
Fuente: Adaptado de Pineda (2002:40)

La Pedagogía Laboral, según indica Pineda (2002:40), *al igual que el resto de disciplinas de intervención socioeducativa, se ve afectada decisivamente por los cambios socioeconómicos, hasta el punto que sus desarrollos e intervenciones son las respuestas que la disciplina plantea a los mismos. El primer contexto, el socioeconómico determina a los otros dos. El objeto de esta materia, son el resultado de las interacciones entre el mundo educativo y el mundo laboral, por tanto estudia todos los aspectos relacionados en ambos ámbitos, haciendo especial relevancia en la formación continua en y para el trabajo.*

Análisis del Perfil del Pedagogo y su Inserción Laboral en la Provincia de Granada, desde la perspectiva de los ámbitos de actuación profesional.

Por la importancia de esta materia, para el desarrollo del Pedagogo en el ámbito laboral, a continuación se muestra una tabla con Universidades que imparten este conocimiento, o de forma análoga. En relación a la totalidad de créditos exigidos para un Grado (240), se observa una proporción mínima y en general con carácter optativo, si se compara con el resto de asignaturas.

UNIVERSIDAD/ MATERIAS	BARCELONA	GRANADA	MADRID	MÁLAGA	SALAMANCA	SEVILLA
Materias relacionadas con la Pedagogía Laboral	Formación en las Organizaciones (OB)	Empleabilidad Formación e Inserción Laboral (PE)	Sociología del Trabajo y las Organizaciones (OP)	Formación Laboral y en la Empresa (OP)	Diseño de Programas Formativos en la Empresa (OP)	Orientación Educativa y Profesional (OB)
	Modelos, Estrategias y Recursos para la Inserción Laboral (OB)	Transición a la Vida Laboral Activa (PE)	Educación y Trabajo (OP)		Pedagogía Laboral (OP)	Pedagogía Socio-Laboral (OB)
	Profesionalización y Salidas Laborales (OB)		Gestión de la Formación Continua (OP)		Formación y Gestión de la Calidad (OP)	Sociología de la Formación y el Empleo (OP)
Créditos	6 6 6		6 6 6	4.5	6 6 6	6 6 6

(OB): Obligatorias (OP): Optativas (PE): Prácticas externas

*Tabla 13. La Pedagogía Laboral en las Universidades²¹
Fuente: Elaboración propia*

²¹ Consulta realizada en diversas Páginas Web de las Universidades de Barcelona, Madrid, Málaga, Salamanca, Sevilla y Granada.

En la Universidad de Granada, en el Grado de Pedagogía, presenta ésta materia en su currículum relacionado con prácticas externas, pero no como materia con docencia, como se observa en el cuadro en las demás Universidades.

Existe una cierta confusión terminológica, entre el término Pedagogía Laboral, y el término Formación en las Organizaciones. Pineda (2002:34), argumenta, *que bien el primero está más enfocado en el ámbito académico, el segundo, está más relacionado con la práctica profesional. Aunque se da un cierto predominio del segundo sobre el primero, bien es cierto que se utilizan como sinónimos.*

La Pedagogía Laboral, recoge aspectos del desarrollo del Pedagogo en el *ámbito empresarial*, y la relación de éste con el *mundo educativo*, concretamente con la formación. En palabras de Sánchez Morales (2014:88), *se sitúa a la Pedagogía laboral en una posición aún más protagonista como vehículo para mejorar la competitividad y la sostenibilidad en las actuales organizaciones empresariales. La formación pasa de convertirse en un gasto (organizaciones tradicionales), a convertirse en una inversión necesaria.*

En cuanto a la actividad profesional, uno de los campos aceptados por unanimidad como propio del Pedagogo es la formación de los núcleos profesionales de la educación en la formación inicial del profesorado, en la formación pedagógica en el campo de la educación, en la formación permanente y en el desarrollo profesional del profesorado. En definitiva el título de Pedagogía, por la Universidad de Granada, se propone formar profesionales en sistemas, instituciones, contextos, recursos y procesos educativos y formativos, así como en los procesos de desarrollo personal, profesional, social y cultural que concurren de forma integrada en las personas y grupos a lo largo de toda la vida.

Estos profesionales han de ser competentes tanto en el diseño, gestión, desarrollo y evaluación de planes, proyectos, programas y acciones formativas y educativas adaptadas y contextualizadas, como en su análisis, seguimiento y asesoramiento, realizando intervenciones educativas y formativas en contextos organizacionales y laborales. Además, la formación e inquietudes surgidas una vez finalizados los estudios de Pedagogía posibilitan, en muchos casos posteriores, actividades de investigación como medio de construcción de la teoría pedagógica y didáctica, y de intervención sobre la realidad, útiles para resolver problemas educativos mediante la investigación.

Es este sentido, incluir este tipo de asignaturas en los planes actuales del Grado de Pedagogía, es apostar por una formación integral y de calidad, que posibilitará al futuro graduado, su acercamiento al tejido empresarial con las competencias adecuadas. De otra forma, este tipo de formación se adquirirá a través de especializaciones de posgrado.

3.2 Universidad de Granada. Facultad de Ciencias de la Educación.

Actualmente, Granada es la ciudad con la mayor afluencia universitaria del sur de España, siendo así una de las capitales universitarias por excelencia. Granada es una ciudad hecha por y para los universitarios, famosa por su vida, cultura, ocio y ambiente estudiantil. Granada, tiene una situación geográfica peculiar y a la vez especial, puesto que cuenta con una sierra muy visitada como es Sierra Nevada, y también con la costa mediterránea, haciendo un enclave privilegiado que muestra multitud de posibilidades turísticas.

En los últimos años, la Universidad de Granada (UGR) ha ido escalando importantes puestos en las clasificaciones de universidades hasta convertirse en una de las mejores del mundo en campos como la informática, las matemáticas y la ingeniería.

Cuenta con una web, perfectamente descriptiva de todas las titulaciones, recursos, y actividades que esta universidad ofrece. Dentro de este espacio virtual, y en palabras de la propia *Rectora*²², Excelentísima Doña Pilar Aranda Ramírez, hacemos referencia a su saludo, por la importancia del mensaje, como a continuación se indica:

“La Universidad de Granada, ya casi cinco veces centenaria, desde su fundación en 1531, ha venido creciendo en estrecha simbiosis con la sociedad, para constituirse hoy en referente por la calidad de su docencia e investigación y por sus actividades de extensión universitaria con especial énfasis en acciones de cooperación y desarrollo. Los distintos campus, repartidos por toda la geografía de la ciudad: Aynadamar, Cartuja, Fuentenueva y Centro, a los que se unen los edificios de carácter patrimonial e histórico diseminados en los barrios más singulares de Granada, le dan vitalidad. Además, nuestra Universidad tiene centros radicados en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla que, de forma decisiva, completan el variado panorama de la Universidad. Nuestra institución une la rica experiencia de su larga tradición con el dinamismo y la juventud de sus casi 60.000 estudiantes de Grado, que se suman con los que cursan estudios de postgrado y enseñanzas complementarias y elevan la cifra a 80.000 estudiantes. Así, la Universidad de Granada es la universidad española que más estudiantes recibe de los programas internacionales de movilidad. Todo ese bagaje docente, investigador, patrimonial, cultural y de servicios lo encontrarán reflejado en datos e imágenes quienes visiten este sitio web, que desde aquí invitamos a conocer a todos los que deseen vivir de cerca la Universidad de Granada”.

²² Consulta realizada en (https://www.ugr.es/pages/universidad/saludo_rector) Diciembre 2016

La Universidad también ha supuesto un enriquecimiento cultural de la ciudad, no sólo por la gran cantidad de alumnos extranjeros que atrae (es el primer destino Erasmus) sino también por su política de recuperación de edificios de valor histórico, como son el edificio de la Madraza, el Hospital Real (actual sede del Rectorado) o las facultades de Derecho, Medicina y Traducción e Interpretación. Además, la universidad ha permitido un auge en el ámbito del I+D+i, dotando a la ciudad de modernas instalaciones para tal propósito. Un ejemplo de ello es el Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud.

Granada, tiene en su haber, cuatro Campus Universitarios, el Campus Centro, integrado en el casco histórico de la ciudad, muchos de los edificios utilizados a fines universitarios, están dentro de una política de recuperación de edificios de valor histórico y cultural por parte de la UGR. El Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud, de carácter innovador, para fomentar empresas de base tecnológica, y además cuenta con otros dos Campus en las ciudades de Ceuta y Melilla. Aproximadamente²³ la Universidad de Granada tiene alrededor de 60.000 alumnos de grado y posgrado. Unos 3.500 profesores imparten docencia y más de 2.000 administrativos, técnicos y personal de servicios componen esta comunidad.

Dentro de esta universidad, la Facultad de Ciencias de la Educación (FCCE), situada en el Campus Universitario de La Cartuja, cuenta con tres edificios propios contiguos entre sí. El edificio Central, de cuatro plantas de altura, aglutina la mayor parte de servicios de la facultad: Secretaría, Decanato, despachos docentes, servicio de reprografía, aulas de Informática, sala de juntas, aula magna, cafetería y comedor. Este edificio también agrupa varias aulas docentes, aulas de música y laboratorios de biología, geología, física, química e idiomas.

²³ Consulta realizada en (<http://www.ugr.es/pages/universidad/granada>), Marzo 2017.

Junto al edificio central la actividad docente se complementa con un aulario con 12 aulas de docencia adicionales, un aula de plástica, un aula de tecnología y grabado, un laboratorio de fotografía, un centro de medios digitales y visuales, así como un servicio de reprografía y un aula de informática adicionales.



El tercer edificio aloja la biblioteca universitaria, con una colección de más de 71.000 volúmenes de referencia, así como material audiovisual. Este edificio también cuenta con una sala de lectura y estudio y una hemeroteca.

De igual manera, las actividades propias de los estudiantes que requieren de actividad física o deportiva se imparten fuera de la facultad, en el Pabellón Polideportivo de Cartuja de la Universidad de Granada, el cual se encuentra situado en el mismo campus que la facultad.

El Laboratorio de Recursos audiovisuales de la facultad, situado en el edificio aulario, cuenta con material multiuso para la producción y edición de material audiovisual, contando con un control de imagen y sonido, un locutorio, plató y despacho y es de acceso a alumnos, investigadores y personal de la universidad que requiera el uso de estos servicios bajo autorización previa.

Respecto a las titulaciones que imparte en esta facultad, integra aquellas titulaciones vinculadas al mundo educativo, como son las siguientes:

Enseñanza de Grado:

- Graduado/a en Educación Primaria (Bilingüe)
- Graduado/a en Educación Primaria
- Graduado/a en Educación Social
- Graduado/a en Educación Infantil
- Graduado/a en Pedagogía

Dobles Titulaciones de Grado:

- Doble Grado en Educación Primaria y Estudios Ingleses
- Doble Grado en Educación Primaria y Estudios Franceses

Los *Departamentos* que conforman la estructura de la Facultad de Ciencias de la Educación de Granada, relacionados con asignaturas en Grados impartidos, son los siguientes:

- Antropología Social
- Derecho Administrativo
- Didáctica de la Expresión Musical Plástica y Corporal
- Didáctica de la Lengua y la Literatura
- Didáctica de la Matemática
- Didáctica de las Ciencias Experimentales
- Didáctica de las Ciencias Sociales

- Didáctica y Organización Escolar
- Economía Aplicada
- Educación Física y Deportiva
- Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación
- Pedagogía
- Psicología Evolutiva y de la Educación
- Psicología Social
- Sociología

Respecto a los Estudios de *posgrados* en la Facultad de Ciencias de la Educación, tiene los siguientes:

- Master universitario en Investigación e Innovación en Curriculum y Formación
- Master universitario en Intervención Psicopedagógica
- Master universitario en Educación Social: investigación y desarrollo profesional
- Master universitario en Didáctica de la Matemática
- Master universitario en Artes visuales y educación. Un enfoque constructivista

Dentro de esta facultad, se trabaja en *diversos grupos de investigación* generando más publicaciones y conocimientos relacionados con el mundo educativo, su praxis y la formación, destacamos a continuación los actuales grupos de investigación por departamentos:

Análisis del Perfil del Pedagogo y su Inserción Laboral en la Provincia de Granada, desde la perspectiva de los ámbitos de actuación profesional.

Ed. Invest-Granada	Didáctica y Organización Escolar
Investigación en Comunicación Educativa	
Investigación del Curriculum y Formación del Profesorado	
Formación del Profesorado centrada en la Escuela	
ProfesioLab: Laboratorio de Investigación en Formación y Profesionalización	
A.R.E.A (Análisis de la Realidad Educativa Andaluza)	
Estrategias para el Desarrollo Global de Personas con Síndrome de Down. Atención a la Diversidad	
Tecnología Educativa e Investigación Social	
Investigación en Educación Musical	Didáctica de la Expresión Musical, Plástica y Corporal
Research and Innovation in Music and Music Education	
Educación Física y Transformación Social	
Educación Artística y Estética en Artes Visuales	
La Formación del Profesor como Mediador del Conocimiento	
Diseño, Desarrollo e Innovación Curricular en el Área de la Didáctica de la Educación Física	
Metodología Educativa para la Etapa de Educación Infantil	Didáctica de la Matemática
Aprendizaje y enseñanza de la estadística. Didáctica de la Matemática	
Pensamiento numérico	
Teoría de la Educación. Matemática y Educación Estadística	
Etnomatemáticas, Formación de Profesores y Didáctica	Didáctica de la Lengua y la Literatura
ETIMO. Didáctica de la Lengua y la Literatura	
Didáctica de la Lengua y la Literatura	Didáctica de las Ciencias Experimentales
Didáctica de las Ciencias Experimentales y de la Sostenibilidad	
Patrimonio y Educación	Didáctica de las Ciencias Sociales
Meridiano	
Innovación y Mejora de la Educación en Andalucía	Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación
Innovación	
Desarrollo y Evaluación en Educación	
Evaluación de la Investigación y de Programas Educativos Andaluces	
Evaluación en Educación Ambiental, Social e Institucional	
Orientación Educativa	Pedagogía
Valores Emergentes, Educación Social y Políticas Educativas	
Educación Social y Cultural	
Políticas y Reformas Educativas	
Desarrollo Humano y Educación	Psicología Evolutiva y de la Educación
Educación y Desarrollo a lo largo del Ciclo Vital y Proceso de Envejecimiento	
Psicología de la Intervención en la Educación	
Educación, Evaluación y Emprendimiento	
Atención Psicológica y Educativa a la Diversidad	

Tabla 14. Grupos de Investigación en la Facultad de Ciencias de la Educación
Fuente: Extraído de <http://educacion.ugr.es/>

Continuando la descripción de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Granada, en la línea de exposición de sus trabajos, con el fin de contextualizar el entorno elegido para nuestro estudio sobre el perfil del Pedagogo, tanto a nivel curricular como laboral y por ser la entidad que se ocupa de la formación inicial o de base de los futuros graduados en Pedagogía. En este sentido, también existen multitud de *Proyectos de Investigación* que coordina y participa el profesorado de esta facultad desde 2012, agrupados en diversas convocatorias:

- Proyectos de Excelencia
- Proyectos de Innovación Docente
- Proyectos Europeos
- Proyectos Nacionales I+D

Así como, el Programa Oficial de *Doctorado* en Ciencias de la Educación:

- El Vicedecanato de Investigación, Posgrado y Transferencia tiene una triple finalidad dentro del equipo decanal de la Facultad de Ciencias de la Educación:
 - a) Apoyar la actividad investigadora tanto del profesorado como del alumnado.
 - b) Mejorar y completar la actual oferta de estudios de posgrado (másteres y doctorado).
 - c) Impulsar la proyección social y profesional de la investigación en nuestra facultad para que sea conocida y valorada.

También dispone este centro universitario de varias *Revistas Científicas* tales como:

- UGR Revista de Educación de la Universidad de Granada (REUGRA) Revista de investigación en educación
- Porta Linguarum Revista de investigación sobre didáctica de las lengua extranjeras
- Profesorado Revista de currículum y formación del profesorado
- PNA Revista de investigación en didáctica de la matemática
ReiDoCrea Revista electrónica de investigación educativa de carácter interdisciplinar
- Etic@net Revista científica electrónica de Educación y Comunicación en la Sociedad del Conocimiento
- Universidad, Escuela y Sociedad (UNES) Revista científica electrónica del Departamento de Didáctica de las Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Granada. UGR
- REIDOE Revista Internacional de Didáctica y Organización Educativa

Es importante la labor formativa en relación a la amplia oferta de estudios, así como la aportación en investigación, que este centro universitario realiza.

Por último y no por ello menos importante, sino todo lo contrario, puesto que son los protagonistas junto con el profesorado, del proceso de enseñanza-aprendizaje en la formación de los Graduados en Pedagogía; Mencionar la *Participación Estudiantil* en esta Facultad, que al igual que el resto de sectores que la conforman, tienen la posibilidad de participar en las decisiones que a ellos compete. Cada sector está representado por una parte significativa de sus miembros. Éstos son los representantes en Junta de Centro.

Los representantes del estudiantado, tienen por función velar por los derechos de todos los alumnos de la Facultad, que estén representados en las decisiones que se tomen en las Juntas de Centro y en las diferentes Comisiones. Además de la participación estudiantil en la Junta de Centro, los estudiantes también están representados en los distintos departamentos de la Facultad.

Así mismo, existe la *Delegación de Estudiantes* de la Facultad como un órgano de representación estudiantil vinculado a este sector de forma directa y coordinado con el Vicedecanato de Estudiantes. Cada Curso/Grupo consta de un Delegado y un Subdelegado. Estos representan de forma directa al colectivo que compone la clase.

Tras este recorrido por la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Granada, así como por el análisis del Grado en Pedagogía, los cambios legislativos acaecidos, así como su origen e historia, finaliza este primer capítulo de esta investigación.

CAPÍTULO II

El Perfil del Pedagogo

INTRODUCCIÓN

En este Capítulo, se perfilará la figura del Pedagogo, recogiendo aportaciones de diferentes autores, para sintetizar las funciones y actuaciones que puede ejercer este profesional de la educación. Así como destacar las competencias necesarias para desempeñar con éxito su función. Así como, información sobre los Colegios Profesionales y organismos, que defienden los derechos de este colectivo.

1. ¿Qué se conoce del Pedagogo?

Para definir el perfil profesional del Pedagogo, debemos acudir en primer lugar al Real Decreto 915/1992 (B.O.E., 24 julio de 1992), en el que se recoge el perfil formativo de esta Licenciatura; los futuros pedagogos actuarán en el ámbito del análisis, de la intervención y de la ejecución de sistemas y procesos educativos propios de la organización y administración del sistema educativo, así como en las prácticas de las instituciones escolares y en las diversas agencias de educación no formal.

Ante el nuevo cambio acaecido para la adaptación de los estudios al Espacio Europeo de Educación Superior, tal y como indica en el Real Decreto 1393/ 2007, de ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, las enseñanzas de Grado tienen como finalidad la obtención por parte del estudiante de una formación general, en una o varias disciplinas, orientada a la preparación para el ejercicio de actividades de carácter profesional. La flexibilidad y la diversidad son elementos sobre los que descansa la propuesta de ordenación de las enseñanzas oficiales.

La disciplina de la Pedagogía ha ido evolucionando con el paso de los años y adaptándose tanto a los cambios legislativos y de planes de estudio como a la propia sociedad y sus demandas, en palabras de García Aguilera & Aguilar Cuenca, (2011:15), *se trata de una titulación cada vez más transversal y aplicable a diferentes contextos de actuación, no exclusivos del ámbito puramente escolar.* Es en esta perspectiva de cambio y apertura a nuevas salidas profesionales e itinerarios laborales, donde el Pedagogo debe posicionarse, potenciar las posibilidades tan amplias de contextos y funciones que ofrece esta disciplina.

En relación a esta multifunción que ofrece la Pedagogía, se encuentra arraigada a ella aún, un concepto obsoleto respecto a la única o más conocida labor del Pedagogo vinculada al ámbito educativo en exclusividad. Tal y como dijo Haro (2009), a modo de conclusión, los alumnos que eligen cursos de estudios de Pedagogía, suelen estar desinformados de la variedad y amplio espectro de posibilidades laborales y salidas profesionales a las que pueden optar, una vez finalizada ésta carrera universitaria. Al término de la misma, existe un elevado número de licenciados que desconocen qué pueden realizar y a qué lugares se pueden dirigir, y en consecuencia no aportan respuesta, a cuestiones tales como, ¿Qué es la Pedagogía? O ¿Qué puede realizar un Pedagogo?.

Para Haro, la justificación a esta situación de desconocimiento de este profesional y su labor, procede de tiempo atrás, cuando la Pedagogía se consideraba en estrecha relación y en exclusividad, con su labor educativa en los colegios.

Lamentablemente dicha consideración, no ha variado mucho en la actualidad, siendo una consideración aceptada por la sociedad en general. El Pedagogo, sigue siendo un profesional vinculado al ámbito educativo, pero tampoco es un docente, maestro o profesor, lo que genera ambigüedad e imprecisión a la hora de definir su desarrollo profesional.

En relación a lo expuesto por Haro (2009), las autoras Valenzuela y Ruiz, (2011) en su definición del concepto de Pedagogía, corroboran que dicho saber científico sigue muy posicionado al ámbito formal educativo expresando, que la Pedagogía analiza los aspectos relacionados con la formación y educación de las personas a lo largo de toda su vida, estudiando los procesos de enseñanza-aprendizaje, los sistemas educativos de la actualidad y su memoria histórica, así como la organización del proceso educativo respecto del alumno por un lado y del otro lado, del profesorado.

Entre los autores que señalan, la importancia del ámbito empresarial en el perfil profesional del Pedagogo, se destaca las palabras de Fernández Tejada (2001), que cuestiona el modelo formativo de estos estudios, la estructura del diseño curricular, la organización del Practicum, y el papel de los formadores de los futuros “pedagogos”, en base a la importancia de introducir materias de carácter empresarial, y dar cabida a la labor que pueden desempeñar estos profesionales en dichas instituciones, como salida profesional de los estudios de Pedagogía.

En esta línea de trabajo, García Aguilera & Aguilar (Cuenca, 2011:16) perfilan *una perspectiva más pragmática de las nuevas funciones de la Pedagogía y del Pedagogo, tal y como se presentan en las nuevas titulaciones de Grado según el nuevo Plan Bolonia: Asesor en la empresa moderna, Experto en orientación profesional y búsqueda de empleos para terceros, Formador de formadores, Asesor de docentes y Expertos de la educación y formación, referente en el nuevo ámbito de las nuevas tecnologías y su aplicación en escenarios de aprendizaje innovadores*. Se puede ver que es necesario que el Pedagogo desarrolle un carácter proactivo, anticipándose a las necesidades sociales u organizacionales, y en tal caso, creando y/o generando aquellas necesidades que pueden ser satisfechas con éxito por estos profesionales, en un contexto no formal, dando a conocer el desarrollo profesional polivalente de los graduados en estos estudios.

La Universidad de Sevilla²⁴, expone en su portal web, el Graduado en Pedagogía se convierte en un especialista en sistemas, acciones, programas, proyectos y procesos educativos en diferentes contextos formativos, al tiempo que en un profundo conocedor de los procesos de desarrollo personal, profesional, social y cultural que concurren de forma integrada en los sujetos a lo largo de la vida.

La Universidad de Málaga²⁵ en su presentación de las titulaciones ofertadas, destaca como definición de la Pedagogía, como la disciplina que se encarga de estudiar los contextos y procesos formativos tanto de los sistemas regulados (etapas educativas de infantil, primaria, secundaria y Universidad), como de aquellos en el ámbito laboral y de la empresa, la atención a las personas con diversas y distintas necesidades de educación, especialmente aquellos que vivan en entornos de desigualdad o desventaja. La carrera se propone capacitar a los estudiantes tanto en la comprensión de los avances científicos e investigaciones del campo pedagógico y de las ciencias auxiliares o próximas, como en los métodos, procedimientos y rutinas comunes en los ámbitos profesionales de la Pedagogía.

En este recorrido sobre qué se conoce del Pedagogo, la Universidad de Barcelona²⁶ define el perfil del futuro Pedagogo, como un estudiante de Grado, atraído personal, intelectual o socialmente, por la educación y el aprendizaje formal, no formal o informal en un amplio sentido, por las transformaciones educativas actuales y las desigualdades en educación, por la formación de profesionales, por el funcionamiento de las instituciones educativas, por la planificación, gestión y asesoramiento de procesos, planes y proyectos, por la creación de recursos pedagógicos y por la innovación e investigación educativas.

²⁴ Consultado en Internet. Portal Web Corporativo de la Universidad de Sevilla.
http://www.us.es/estudios/grados/plan_174?p=1, Abril 2017

²⁵ Consultado en Internet. Portal Web Corporativo de la Universidad de Málaga.
<https://www.uma.es/grado-en-pedagogia>

²⁶ Consultado en Internet. Portal Web Corporativo de la Universidad de Barcelona.
<http://www.uab.cat/web/estudiar/listado-de-grados/informacion-general/pedagogia-1216708258897.html?param1=1228291018203>

En relación a esta definición de los campos de Actuación Profesional de los titulados en Pedagogía, y atendiendo a la web corporativa de la propia Universidad de Granada²⁷ (2017), en el catálogo de Grados ofertados, se define o acotan dichos ámbitos en los siguientes:

“En cuanto a la actividad profesional, uno de los campos aceptados por unanimidad como propio de la Pedagoga y Pedagogo es la formación de los núcleos profesionales de la educación en la formación inicial del profesorado, en la formación pedagógica en el campo de la educación, en la formación permanente y en el desarrollo profesional del profesorado. En definitiva el título de Pedagogía, por la Universidad de Granada, se propone formar profesionales en sistemas, instituciones, contextos, recursos y procesos educativos y formativos, así como en los procesos de desarrollo personal, profesional, social y cultural que concurren de forma integrada en las personas y grupos a lo largo de toda la vida. Estos y estas profesionales han de ser competentes tanto en el diseño, gestión, desarrollo y evaluación de planes, proyectos, programas y acciones formativas y educativas adaptadas y contextualizadas, como en su análisis, seguimiento y asesoramiento, realizando intervenciones educativas y formativas en contextos organizacionales y laborales. Además, la formación e inquietudes surgidas una vez finalizados los estudios de Pedagogía posibilitan, en muchos casos posteriores, actividades de investigación como medio de construcción de la teoría pedagógica y didáctica, y de intervención sobre la realidad, útiles para resolver problemas educativos, en situaciones concretas, mediante la investigación”.

Tras la exposición por varias Universidades, del perfil del Pedagogo, así como sus posibles salidas profesionales, competencias necesarias para su desarrollo laboral, y campos de actuación descritos, se observa a priori una amalgama de diversas funciones extraídas de diferentes contextos de aplicación.

²⁷ Consulta realizada en Internet en (<http://grados.ugr.es/pedagogia/>), Mayo 2017

En este amplio contexto laboral para el Pedagogo, respecto a funciones, competencias y ámbitos de actuación posibles, es necesario reflexionar respecto a su percepción por la sociedad, ya que este aspecto tan valorado de multiprofesional, quizás pueda ser contraproducente a la hora de definir su desarrollo profesional con precisión y claridad, así lo indica las autoras, González Lorente, Martínez Clares, & González Morga, (2015:398), *el perfil profesional del Pedagogo que tradicionalmente, es relacionado como experto en educación, ha visto limitado su ejercicio al contexto escolar mientras que otros profesionales, alejados del campo educativo, desempeñaban funciones propias a la Pedagogía más allá de la escuela. Sin embargo, la Pedagogía y con ella, la figura del Pedagogo, deben esforzarse por ordenar y establecer una distinción clara acerca de sus potencialidades y limitaciones en el ámbito profesional, la educación se constituye como el principal motor para promover el cambio en la sociedad actual.*

2. Competencias profesionales del Pedagogo

En base a las conclusiones expuestas en el Libro Blanco del Título de Grado de Pedagogía (2005:134), existe una demanda de estos titulados, y que presentan ámbitos profesionales definidos, con unas competencias propias, siendo correspondidos con nichos laborales concretos, *el Pedagogo, como profesional, debe estar capacitado para detectar y diagnosticar necesidades de formación en cualquier grupo humano y en los diferentes contextos en los que estos se desenvuelven. A partir de ellos son capaces de diseñar planes, proyectos, programas y acciones formativas adaptadas a agentes y circunstancias concretas. A la vez que son capaces de gestionarlas, implementarlas, seguirlas y evaluarlas. Los ámbitos de intervención del Pedagogo son tan amplios, como el propio desarrollo humano demanda educación. De ahí que estemos ante un sector profesional muy dinámico e innovador, ya que la evolución social es la que demanda formación acorde con una realidad cada vez más cambiante y diversa.*

Contextos y funciones Titulación Pedagogía	
Contextos	Funciones
Educativo	Intervención
Social	Planificación
Comunitario	Gestión
Empresarial	Diagnóstico
Investigación	Asesoramiento
	Diseño
	Evaluación

Tabla 15. Contextos y Funciones Grado Pedagogía.
Fuente: Elaboración propia.

En consonancia con la información señalada, respecto a los perfiles profesionales es necesario abordar las competencias transversales que son básicas para la formación profesional de los pedagogos. Se agrupan en tres tipos de competencias:

1. **Instrumentales**, tiene una finalidad procedimental, y son las siguientes:
 - Capacidad de análisis y síntesis
 - Organización y planificación
 - Comunicación oral y escrita en la/s lengua/s materna/s
 - Comunicación en lengua extranjera
 - Utilización de las TIC en el ámbito de estudio y contexto profesional
 - Gestión de la información
 - Resolución de problemas y toma de decisiones

2. **Interpersonales**, su finalidad es facilitar y favorecer los procesos de interacción social, tales como:
 - Capacidad crítica y autocrítica
 - Capacidad de integración y comunicación en otras áreas y contextos
 - Reconocimiento y respeto a la diversidad y multiculturalidad
 - Habilidades interpersonales
 - Compromiso ético

3. **Sistémicas**, tienen por finalidad la comprensión de la complejidad de un fenómeno o realidad, como son:
 - Autonomía en el aprendizaje y Adaptación a situaciones nuevas
 - Creatividad y Liderazgo
 - Iniciativa y espíritu emprendedor
 - Apertura hacia el aprendizaje a lo largo de toda la vida
 - Compromiso con la identidad, desarrollo y ética profesional
 - Gestión por procesos con indicadores de calidad

Es por ello, importante la reflexión sobre el concepto de Competencia y las posibilidades de desarrollarlas, en su aplicación en la vida cotidiana, ya sea a nivel académico o a nivel laboral. En este contexto, siguiendo a García Aguilera & Aguilar Cuenca, (2011:22), destacan *el capital humano, como uno de los ejes principales en el proceso innovador y de modernización, potenciando el aprendizaje creativo de los profesionales a través de modelos de gestión de personas, en los cuales desarrollen tanto sus competencias (conocimientos y habilidades), como una actitud de participación activa en la mejora de los procesos.*

El concepto de Competencia, es muy relativo según el autor o contexto en el que se utilice, en el campo de la formación y siguiendo a Echeverría, Isus, & Sarasola, (2001), es un cómputo de conocimientos, procedimientos, actitudes y capacidades, de índole personal y complementarias. El cual garantiza actuaciones de eficacia y eficiencia, en contextos laborales, en los cuales, es necesario un saber, un saber hacer, un saber estar y un saber ser.

Competencias técnicas: implican el dominio de los conocimientos y destrezas específicos de un determinado campo profesional.

Saber: conocimientos teóricos, especulativos o científico técnicos.

Saber hacer: dominio de los métodos y técnicas específicas de determinados campos profesionales.

Competencias sociales: incluye motivaciones, valores, capacidad de relación en un contexto social organizativo.

Saber aprender: capacidad de formación permanente en la evolución que se produce en las profesiones, en la tecnología y en las organizaciones.

Saber estar: actitudes de comportamiento en el trabajo y formas de actuar.

Hacer saber: posibilitar que en el lugar de trabajo se desarrollen aprendizajes, como resultado de la intercomunicación personal.

Figura 6. Clasificación Competencias²⁸

Siguiendo a Gimeno Sacristán (2008:12), *en el ámbito universitario la presencia de las competencias se relacionan con el proceso Bolonia, al haberse propuesto añadir una especificación de las características de las titulaciones universitarias.*

²⁸ Agencia Nacional de Evaluación de la calidad y Acreditación, (2005:155). Libro Blanco de Pedagogía.

Indica las capacitaciones para las que habilita y poder facilitar la homologación de las titulaciones académicas dentro de cada país y entre los diferentes países de la Unión Europea. Lo cual serviría para favorecer la movilidad de estudiantes y titulados, al tiempo que la titulación gana un aval que la hace más transparente, en orden a poder satisfacer y ajustarse a las demandas del mercado laboral”.

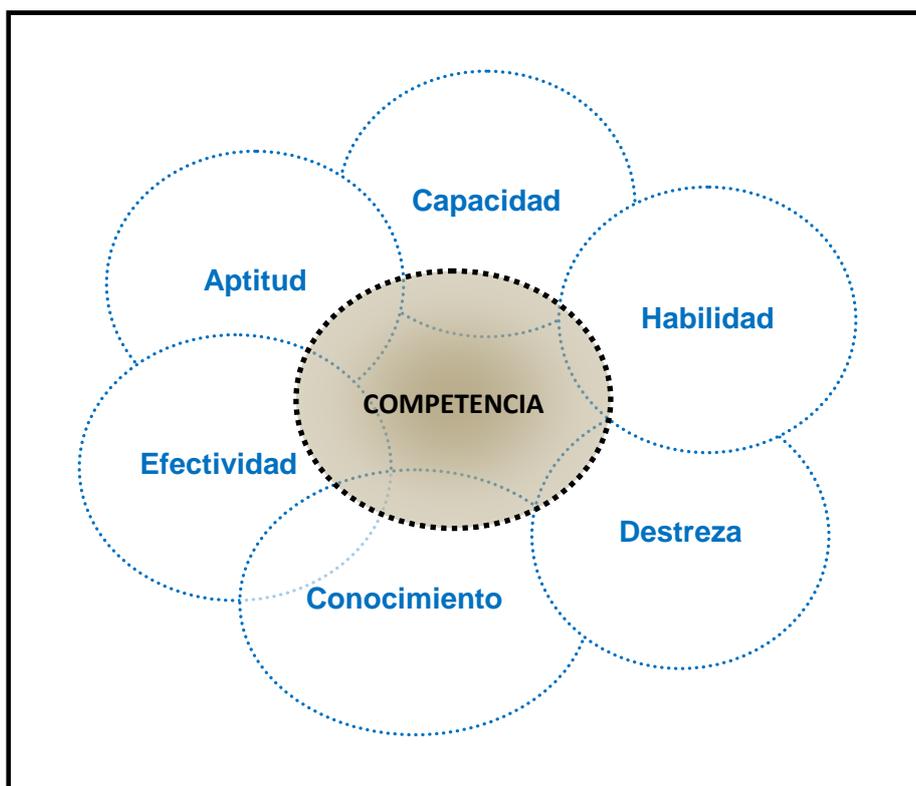


Figura 7. El Concepto de Competencia²⁹

Concretando aún más, la Competencia en palabras de Rodríguez Diéguez (2002), es sólo definible en la acción, en situaciones reales de trabajo, denominándose, Competencia de acción profesional, siendo el contexto el protagonista que demanda y selecciona unas competencias u otras para alcanzar la acción adecuada que permita solucionar o subsanar un aspecto concreto.

²⁹ Gimeno Sacristán J. (2008:36)

Respecto a las competencias específicas, destacadas en el Libro Blanco del Grado de Pedagogía (2005: 159-180), se componen de un listado de treinta y una, que por su importancia, son mencionadas en su totalidad:

1. Conocer y contextualizar los sistemas educativos y formativos actuales en el contexto internacional y especialmente en los países e iniciativas de la Unión Europea.
2. Conocer los procesos históricos de los sistemas, las profesiones y las instituciones y/o organizaciones de educación y formación.
3. Conocer las bases teóricas y epistemológicas de los procesos educativos.
4. Conocer los fundamentos y la metodología de evaluación, referida a programas, contextos, procesos, productos, profesionales, instituciones y/o organizaciones y sistemas educativos.
5. Conocer los fundamentos teóricos y metodológicos sobre la construcción, validación y uso de instrumentos de medición educativa.
6. Conocer las bases del desarrollo humano (teóricas, evolutivas y socioculturales).
7. Conocer los modelos, principios y enfoques de la orientación educativa, escolar y profesional en contextos educativos diversos.
8. Conocer los principios y fundamentos de atención a la diversidad en educación.
9. Conocer los fundamentos y principios de la teoría del currículo y su aplicación a los procesos de enseñanza-aprendizaje.
10. Conocer las teorías, modelos y programas de formación del profesorado.

11. Conocer los métodos y estrategias de la investigación educativa.
12. Conocer las fuentes relativas al trabajo pedagógico en sus diversos ámbitos, saber acceder a ellas y gestionarlas.
13. Conocer la legislación educativa.
14. Fundamentar el diseño de medios didácticos y de contextos educativos, y diseñar y evaluar su utilización.
15. Diseñar programas de intervención, orientación y formación adaptados a las características diferenciales de sujetos y situaciones, en los diferentes tramos del sistema educativo y áreas curriculares.
16. Evaluar programas de intervención y orientación psicopedagógica.
17. Diseñar y aplicar técnicas e instrumentos de diagnóstico y detección de variables que justifican una acción educativa concreta (diagnóstico de necesidades, capacidades, factores de exclusión y dificultades...)
18. Participar, asesorar y gestionar en las organizaciones la planificación, desarrollo y evaluación de planes de formación.
19. Diseñar y desarrollar procesos de evaluación de programas, centros e instituciones y sistemas educativos.
20. Evaluar programas, centros e instituciones y sistemas educativos, ajustando los procesos evaluativos a las características del contexto social y profesional en el que habrán de ser desarrollados.
21. Promover, planificar y dirigir la implantación de procesos y modelos de gestión de la calidad a partir de los planes de evaluación desarrollados en las instituciones y/o organizaciones educativas y formativas.

22. Evaluar procesos de orientación adaptados a las características diferenciales de los sujetos, contextos y modelos de orientación.
23. Diseñar y desarrollar procesos de investigación aplicados a diferentes contextos y con enfoques metodológicos diversos.
24. Diseñar recursos didácticos, materiales y programas de formación para distintos colectivos, niveles y áreas curriculares.
25. Evaluar recursos didácticos, materiales y programas de formación para distintos colectivos, niveles y áreas curriculares.
26. Realizar materiales-guía para orientar en el uso didáctico de medios educativos o el desarrollo de procesos de formación.
27. Coordinar el diseño, aplicación y evaluación de programas de educación y formación a través de las TIC (e-learning).
28. Colaborar y asesorar en la elaboración de programas socio-educativos en los medios y redes de comunicación e información (radio, televisión, prensa, internet, etc.).
29. Asesorar sobre uso pedagógico e integración curricular medios didácticos.
30. Dirigir y gestionar centros de producción y difusión de medios didácticos.
31. Realizar la gestión profesional de los recursos humanos, materiales y funcionales en entornos de educación y formación.

No se puede hablar en términos generales, de competencias que se consideren de especial relevancia para la titulación de Pedagogía, pero sí, de aquellas más y menos valoradas, de acuerdo a los datos facilitados por este estudio promovido por ANECA en el Libro Blanco Grado Pedagogía (2005:207).

El conjunto de participantes valoró en más del 80% las siguientes capacidades y competencias transversales como fundamentales en Pedagogía:

- Capacidad de análisis y síntesis
- Compromiso ético
- Organización y planificación
- Resolución de problemas y toma de decisiones
- Compromiso con la identidad
- Desarrollo y ética profesional
- Capacidad crítica y autocrítica
- Habilidades interpersonales

Las competencias menos valoradas, respecto a la labor de Pedagogo son:

- Gestión por procesos con indicadores de calidad
- Utilización TIC en el ámbito de estudio y contexto profesional
- Liderazgo
- Comunicación en una lengua extranjera.

En este sentido y por recalcar la importancia de las nuevas tecnologías y la utilización efectiva de las mismas, no sólo a nivel personal y social dado que vivimos una revolución tecnológica, sino también la importancia que tiene en contextos educativos respecto a la metodología empleada en los procesos de enseñanza-aprendizaje en las diferentes etapas educativas e incidiendo en la educación superior universitaria, los beneficios de usarlas en el aula.

Atendiendo a Kivunja (2015:23), las redes sociales son útiles, no sólo para la conversación social, pero también como un medio que facilita el aprendizaje activo. Sin lugar a dudas el siglo XXI destaca por el uso de las tecnologías de los medios de comunicación social. Por lo tanto tiene mucho sentido pedagógico para pedagogos utilizar estas tecnologías para apoyar el aprendizaje, enseñanza y evaluación en contextos de enseñanza, particularmente en la educación superior.

Por tanto, atendiendo a esta necesidad de adaptación a la sociedad, y por ende, la educación, es crucial, fomentar en las aulas, una actitud emprendedora hacia las nuevas tecnologías como soporte en la transmisión de conocimientos. Siguiendo esta línea temática, Sola et al. (2017:61), consideran que hay *una mejor valoración por parte de los docentes más jóvenes, cuestión que puede reflejar una mejor preparación y formación inicial de estos docentes, si bien se ha puesto de manifiesto la necesidad de mejorar la infraestructura tecnológica y de comunicaciones a fin de diseñar escenarios formativos centrados en la adquisición de competencias digitales por parte del profesorado y con una vinculación directa a la práctica docente de los docentes en formación.*

En en estos tiempos vivimos la importancia e inclusión del concepto Competencia, tanto a nivel académico como laboral, es necesario no sólo tenerlo en cuenta en la teoría, sino aplicarlo en cada contexto posible. En palabras de López, Benedito, & León (2016:12), *el carácter integrador, transferible y multifuncional de las competencias requiere diseños y desarrollos curriculares más coordinados e interdisciplinarios, que posibiliten una educación más integral, la incorporación de metodologías activas y tareas con las que el alumnado aprenda a afrontar situaciones complejas y una nueva filosofía en torno a la evaluación que la convierta en una práctica verdaderamente educativa.*

En este contexto de capacitación de la profesión de la docencia ante la implantación de competencias, atendiendo a Sola Martínez, Sola Reche, & Cáceres Reche (2012:130) *para conseguir un alto grado de eficacia formativa y adaptarse a un mercado tan variable, el contenido de la formación debe evolucionar y renovarse de forma paralela o, a ser posible, anticipándose a las demandas del mercado de trabajo. En este sentido, también es necesario el reciclaje y la formación de los formadores.*

Respecto a las competencias generales que debe adquirir el alumnado para la obtención título de Grado en Pedagogía³⁰ por la Universidad de Granada, y definidas por el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias y dentro del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, son las siguientes:

- Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio
- Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio
- Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética
- Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado
- Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.

³⁰ Consulta realizada en <http://grados.ugr.es/pedagogia/pages/titulacion/competencias-basicas>, Enero 2017

3. Colegios Profesionales y Asociaciones

3.1 Colegios Profesionales de Pedagogos

Un Colegio Profesional o Colegio Oficial es una Corporación de Derecho Público integrada por quienes ejercen profesiones liberales. Los miembros asociados a un Colegio Profesional son conocidos como colegiados. Cuando se dedican a actividades manuales, se emplea el nombre tradicional de gremio.

Atendiendo a la legislación, es propio indicar la definición del Tribunal Constitucional³¹, *Los Colegios Profesionales son corporaciones sectoriales que se constituyen para defender primordialmente los intereses privados de sus miembros pero que también atienden a finalidades de interés público, en razón de las cuales se configuran legalmente como personas jurídico-públicas o Corporaciones de Derecho Público cuyo origen, organización y funciones no dependen sólo de la voluntad de sus asociados, sino también, y en primer término, de las determinaciones obligatorias del propio legislador, el cual, por lo general, les atribuye asimismo el ejercicio de funciones propias de las Administraciones territoriales o permite a estas últimas recabar la colaboración de aquéllas mediante colaboraciones expresas de competencias administrativas, lo que sitúa a tales Corporaciones bajo la dependencia o tutela de las citadas Administraciones territoriales titulares de las funciones o competencias ejercidas por aquéllas.*

Así mismo, la Constitución Española ampara la creación de Colegios Profesionales en dos de sus artículos:

- Artículo 36: *La ley regulará las peculiaridades propias del régimen jurídico de los Colegios Profesionales y el ejercicio de las profesiones tituladas. La estructura interna y el funcionamiento de los Colegios, deberán ser democráticos.*

³¹ (Tribunal Constitucional, 1988)

- Artículo 26: *Se prohíben los Tribunales de Honor en el ámbito de la Administración civil y de las organizaciones profesionales.*

Una cuestión importante es marcar las diferencias existentes entre un Colegio Profesional y una Asociación Profesional:

<u>ASOCIACIÓN PROFESIONAL</u>	<u>COLEGIO PROFESIONAL</u>
Libertad de creación	Constitución por ley
Naturaleza Privada	Corporación de Derecho Público
Pertenencia voluntaria	Adscripción obligatoria
Ausencia de representatividad exclusiva	Representatividad exclusiva
Reconocidos % de representatividad legal	Reconocidos Corporación Derecho Público
No necesaria cualificación profesional (salvo que una Asociación lo establezca)	Cualificación profesional obligatoria
Ejercicio de la profesión sin título obligatorio y voluntariedad de asociacionismo	Ejercicio de la profesión habilitación y regulación según los Estatutos del Colegio
Organización y representación de intereses privados	Organización y representación de intereses públicos y privados
Sólo caben empresarios	Caben empresarios y trabajadores

Tabla 16. Diferencias entre Asociación Profesional y Colegio Profesional³²

³² Consulta realizada en Internet: <http://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economia/que-son-los-colegios-profesionales> Marzo, 2017

La Ley de Colegios Profesionales (Ley 2/1974, de 13 de febrero) reconoce a los Colegios como: *Corporaciones de Derecho Público, con personalidad jurídica propia y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines que tienen como fin la ordenación del ejercicio de las profesiones, la representación exclusiva de las mismas y la defensa de los intereses profesionales de los colegiados.* Siendo la colegiación obligatoria para el ejercicio profesional que se regule por ley además incorpora a la normativa de los colegios el desempeño de las profesiones bajo libre competencia.

Dicha ley les encomienda estas funciones: *“Ordenar en el ámbito de su competencia la actividad profesional de los colegiados, velando por la ética y dignidad profesional y por el respeto debido a los derechos de los particular y Ejercer la facultad disciplinaria en el orden profesional y colegial.* Así como el Registro de profesionales, que debe contar de forma obligatoria cada Colegio profesional para que consumidores y usuarios puedan ejercer el derecho a conocer la identidad de los profesionales colegiados.

Los fines³³ de los Colegios Profesionales en nuestra Comunidad Autónoma de Andalucía, respecto a la legislación vigente, son los siguientes:

- *La ordenación del ejercicio de la profesión, dentro del marco legal respectivo y en el ámbito de sus competencias.*
- *La representación institucional exclusiva de la profesión cuando estén sujetas a colegiación obligatoria.*
- *La protección de los intereses de las personas consumidoras y usuarias de los servicios de sus personas colegiadas.*
- *La defensa de los intereses profesionales de las personas colegiadas.*

³³ Consultado en Internet en <http://www.juntadeandalucia.es/organismos/justiciaeinterior/areas/colegios-profesionales/colegios-registrales.html>. Marzo, 2017

Estos Colegios Profesionales, nacen en Europa en el siglo XI, como asociaciones de trabajadores que mezclaban intereses profesionales con particulares. En España se comenzaron a impulsar desde los claustros de las universidades como órganos de agrupación de profesionales en pro de la defensa de sus derechos. Los primeros colegios que comenzaron a funcionar fueron los colegios sanitarios y actividades jurídicas. Para acceder a una colegiación, debemos estar en posesión de la titulación exigida por la ley de nuestra profesión y cumplir con los estatutos que tenga cada colegio. Esta colegiación se ha ampliado a las sociedades profesionales, sin que en ningún caso, se pueda impedir la colegiación como tal de una persona jurídica.

Tras la revisión bibliográfica y documental, para obtener una fotografía respecto a las entidades de esta tipología que actualmente desarrollan su labor en el ámbito nacional, se observa que son una minoría, pero que a día de hoy, se siguen mostrando iniciativas en diversas comunidades para formar éstas organizaciones que dan apoyo a la profesión; las cuales son las siguientes:

Entidad: *Consejo General de Colegios de Pedagogos y Psicopedagogos en España*

Web: <http://www.cgcopyp.org/inicio.aspx>

Descripción: El Consejo General es el órgano de representación de los Colegios Oficiales de Pedagogos y/o Psicopedagogos ante la Administración central. Pertenecen a él con carácter obligatorio todos los Colegios Oficiales de Pedagogos y/o Psicopedagogos provinciales y autonómicos. Los Colegios Oficiales que componen el Consejo son:

- Colegio Oficial de Pedagogos de Cataluña
- Colegio Oficial de Pedagogía y Psicopedagogía de las Islas Baleares
- Colegio Oficial Pedagogos y Psicopedagogos Comunidad Valenciana

Entidad: *Colegio de Pedagogos de Cataluña***Web:** <http://www.pedagogs.cat/>

Descripción: Formar parte del COPEC permite el contacto con la profesión y sus especialidades. Participación en grupos de trabajo, investigación, acceso a información, servicios exclusivos... Así como dar soporte al colectivo de pedagogos y psicopedagogos y velar por el buen ejercicio de la profesión. Consta de una Bolsa de Trabajo COPEC, ofreciendo un servicio estructurado y sistematizado a los colegiados y estudiantes asociados, y colaboración de organizaciones para la difusión de ofertas y de convocatorias públicas.

Las ofertas y las convocatorias públicas son indicadores importantes para analizar el mercado de trabajo del Pedagogo y Psicopedagogo e identificar los ámbitos de intervención y las ocupaciones asociadas. Los datos permiten disponer de un Observatorio Permanente de las salidas profesionales del Pedagogo y Psicopedagogo, en relación a: perfiles requeridos, titulaciones demandadas, funciones y tareas, así como las competencias más valoradas.

Entidad: *Colegio Oficial de Pedagogos de Islas Baleares***Web:** <http://ib-pedagogia.ning.com/>

Descripción: Este Colegio oficial, además de promover y defender los derechos de sus colegiados, ofrece multitud de servicios de formación especializada, mediante una amplia gama de máster, expertos, cursos, seminarios y congresos entre otras actividades formativas. Dispone de ofertas de empleo y bolsa de trabajo. Entre sus líneas de actuación, contempla el asesoramiento jurídico, legal, laboral, en TIC y LOPD. Tienen una extensa agenda de actividades y noticias relacionadas con la defensa de los puestos de trabajo de los pedagogos.

Entidad: *Colegio Oficial de Pedagogos y Psicopedagogos de Valencia*

Web: <http://www.copypcv.org/inicio.aspx>

Descripción: La aprobación por las Cortes Valencianas con el apoyo de los dos grupos mayoritarios de la Cámara de la Ley de Creación del Colegio Oficial de Pedagogos y Psicopedagogos de la Comunidad Valenciana supone la consecución de una vieja y sentida aspiración de todos los profesionales, que por distintos motivos no se había podido llevar a cabo en el transcurso de los últimos treinta años.

Los Colegios Profesionales son corporaciones de derecho público que tienen delegadas competencias de las administraciones públicas, con el fin de que seamos los propios profesionales quienes tomemos la iniciativa en la ordenación de la profesión, velemos por la deontología y defendamos nuestros intereses.

La legislación vigente encomienda a los Colegios Oficiales, entre otras muchas, tareas tan importantes como ordenar la profesión, velar por la armonía entre los colegiados, organizar cursos de formación y perfeccionamiento, participar en los órganos consultivos de las administraciones públicas, defender los intereses de los colegiados ante terceros, colaborar con las universidades en la elaboración de los planes de estudios, así como la realización de cualquier otra actividad beneficiosa para los licenciados y doctores en Pedagogía o Psicopedagogía, sin más límites que la legislación vigente.

En estos momentos, son varias las comunidades que están en proceso de constitución, solicitando apoyos y cumpliendo con la normativa, para llegar a alcanzar de forma positiva su constitución.

3.2 Asociaciones de Pedagogos

Las Asociaciones, atendiendo a la ley que la regula, Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, las define como *agrupaciones de personas constituidas para realizar una actividad colectiva de una forma estable, organizadas democráticamente, sin ánimo de lucro e independientes, al menos formalmente, del Estado, los partidos políticos y las empresas.*

Es necesario mencionar, que no tener ánimo de lucro significa que no se pueden repartir los beneficios o excedentes económicos anuales entre los socios, pero si se puede, tener excedentes económicos al finalizar el año, realizar Actividades Económicas que sean las que generen dichos excedentes (los cuales deberán reinvertirse en el cumplimiento de los fines de la entidad) y disponer de contratados laborales dentro de la Asociación. A su vez existe un organismo superior, que son las federaciones, que son las entidades formadas por la agrupación de varias Asociaciones. El funcionamiento de las Asociaciones y las Federaciones, son prácticamente iguales, con la única diferencia de que en éstas últimas, los socios serán personas jurídicas.

A nivel Europeo hay una federación constituida de Profesionales de la Pedagogía.

Entidad: Federación Europea de Profesionales de la Pedagogía

Web: www.eurofepp.eu/

Descripción: Esta federación cuenta con asociaciones individuales y Comités de Países de la Comunidad Europea, en el que se han asociado especialistas en Pedagogía o Ciencias de la Educación, de acuerdo con el conjunto de los diferentes Estados de las normas profesionales, siempre y cuando estén en posesión de la titulación. Pretende defender a estos profesionales, vigilando por su dignidad e intereses, y garantizar su imparcialidad, unificar y representar intereses generales de la Administración de la Comunidad Europea.

A continuación se describe una serie de entidades asociativas relacionadas con la Pedagogía.

Entidad: Sociedad Española de Pedagogía

Web: www.sepedagogia.es/

Descripción: La Sociedad Española de Pedagogía, fundada en 1949 por Víctor García Hoz, es una asociación destinada a ser una ayuda para los profesionales de la educación. La Sociedad Española de Pedagogía (SEP) es una organización científica y profesional sin ánimo de lucro abierta a todas aquellas personas y organizaciones que estén interesadas en reflexionar sobre la educación y a mejorar la calidad de la misma. Sus acciones más destacadas giraron en torno a la organización de Congresos Nacionales de Pedagogía y a la promoción de las nuevas secciones de Pedagogía en las distintas universidades españolas.

Concentra actualmente su actividad en la publicación de la revista *Bordón*. Como órgano de expresión de la Sociedad, esta revista científica del ámbito pedagógico aparece con una periodicidad trimestral y fue presentada en sus inicios con la vocación de prestar servicio a la educación española y aun a la universal.

Con sede en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), la SEP realiza también otras actividades de interés científico. La más destacada es, sin duda, el haber organizado, también de manera ininterrumpida desde 1959, un Congreso Nacional –y, posteriormente, también de carácter Internacional– de Pedagogía cada cuatro años, con la intención de reunir representantes de todos los estamentos educativos para el estudio de cuestiones de destacado interés en el orden pedagógico.

Entre sus fines, prioriza los siguientes: Estimular la investigación pedagógica y difundir sus resultados. Facilitar la aplicación práctica de aquellos resultados. Promover intercambios entre los que se dedican a la investigación pedagógica a nivel nacional e internacional. Contribuir a la formación continuada de los profesionales de la educación.

Entidad: Asociación Interuniversitaria de Investigación en Pedagogía

Web: www.uv.es/aidipe/

Descripción: AIDIPE es la Asociación Interuniversitaria de Investigación en Pedagogía cuyos primeros estatutos se aprobaron en el año 1987.

El nacimiento de la Asociación se sitúa en el antiguo Departamento de "Pedagogía Experimental, Terapéutica y Orientación" de la Universidad de Barcelona. Cuenta con la convicción del aporte de la Investigación Educativa a la calidad universitaria y al compromiso social, un grupo de docentes de la UB se involucra en la tarea de potenciar la reflexión sobre la situación de la misma y fomentar senderos para su mejora. Así se impulsan los primeros encuentros de profesorado (I y II Seminario de Modelos de Investigación Educativa, celebrados en Barcelona, 1981 y Barcelona-Sitges, 1983), al tiempo que la Revista de Investigación Educativa (RIE) inicia su singladura con la finalidad de representar a la comunidad investigadora y fomentar el intercambio y la difusión del conocimiento.

La necesidad de crear un órgano de coordinación interna, de intercomunicación con la Administración y entidades relacionadas con la investigación, entre otros fines, dio luz a la constitución de la actual Asociación Interuniversitaria de Investigación en Pedagogía (AIDIPE). Los estatutos fueron reformados para adecuarse a la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación (BOE 26 de marzo) y fueron aprobados en la Asamblea General celebrada en Granada en septiembre de 2003, con ocasión de la celebración del XI Congreso Nacional de AIDIPE.

Actualmente, cuenta con cuatrocientos socios, profesionales del ámbito educativo distribuidos por toda España. Su vocación internacional se manifiesta a través de su vinculación a la European Educational Research Association (EERA) y se está abriendo a Hispanoamérica. AIDIPE es miembro fundador de EERA, asociación a la que pertenece desde su creación.

Entidad: Confederación de Organizaciones de Psicopedagogía y Orientación de España

Web: www.copoe.org/

Descripción: Esta Confederación está formada por 19 unidades territoriales. Su objetivo primordial es la formación de un foro potente que redunde en beneficio de la Orientación y la Psicopedagogía. La existencia de la Confederación se fundamenta en la defensa de los principios científicos de la orientación y la psicopedagogía y la difusión de los procesos de orientación. Abogan por la Defensa como fin último de la orientación, el logro del desarrollo personal pleno y la inclusión de todos los individuos en su ambiente social, garantizando para todos, el acceso a los servicios públicos y el desarrollo de una convivencia pacífica, democrática y de participación ciudadana.

Entre los servicios que ofrecen: promover la relación entre las diversas organizaciones a nivel nacional, defender sus intereses ante administraciones y organismos, promover la formación permanente entre sus asociados, intercambio de experiencias e información.

Existen otras iniciativas, ya sean a nivel de Comunidad Autónoma o provincial, a través de la forma jurídica de Asociaciones, que promueven el apoyo profesional, a nivel laboral, formativo y de asesoramiento, para sus asociados. En muchas de ellas, está como objetivo primordial trabajar para constituirse como Colegio Oficial de Pedagogos. A continuación exponemos las asociaciones más representativas con el fin de vislumbrar a nivel nacional, los esfuerzos por obtener más Colegios Oficiales que apoyen y defiendan esta profesión.

Andalucía.-**Entidad: Asociación de Pedagogía en Andalucía**

Web: <http://pedagogiaandalucia.es/>

Descripción: La Asociación Paideia de Pedagogos/as de Andalucía es un colectivo que comenzó a trabajar hace desde 2014. Durante este tiempo han mantenido contacto con diferentes entidades y organismos, solucionado consultas laborales e itinerarios y organizado diferentes jornadas. Ahora, en 2017, comienzan el año cargados de nuevos proyectos publicitándolos a través de la web y redes sociales. Entre sus actividades la formación tiene un papel protagonista, ofertando cursos con las temáticas más demandadas por este sector y los asociados/as. El asesoramiento y orientación para estudiantes y profesionales que necesiten continuar su formación, deseen concurrir a algún puesto de trabajo, o soliciten apoyo para dar visibilidad al perfil de pedagogo/a. Así como un servicio para los asociados/as, en el cual, se lleva a cabo la difusión de ofertas y de convocatorias públicas en las que puede optar un profesional de la Pedagogía.

Entidad: *Asociación de Licenciados y Graduados en Pedagogía de Andalucía*

Web: <http://algpandalucia.wixsite.com/asociacionpedagogia/sobre-la-asociacion>

Descripción: La Asociación Licenciados y Graduados en Pedagogía de Andalucía, nace con el objetivo de congregar a toda la profesión pedagógica andaluza y con el objetivo fundamental de poner en marcha el Colegio Profesional de Pedagogos y Pedagogas de Andalucía, tal y como se ha hecho en Comunidades Autónomas como Cataluña, Valencia, e Islas Baleares. Se logra constituir la Asociación el 28 de octubre de 2013, quedando inscrita en el Registro de Asociaciones de la Junta de Andalucía.

Aragón.-

Entidad: Asociación Aragonesa de Psicopedagogía

Web: <http://www.psicoaragon.es/>

Descripción: La Asociación Aragonesa de Psicopedagogía (AAPs) es una Asociación sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública por O.M. de 26/11/1998, que agrupa a profesionales, estudiantes y estudiosos de la Psicología, la Pedagogía, la Psicopedagogía y la Educación en general, cuyas actividades tienen como objetivos:

Servir como punto de encuentro de los socios, donde desarrollar sus propias iniciativas en temas relacionados con la Pedagogía, la Psicopedagogía y la educación. Servir de lugar de reflexión, intercambio y foro de discusión de temas educativos entre los socios o entre nuestra Asociación y otras Instituciones.

Facilitar la inserción laboral de los asociados en situación de desempleo. Abrir líneas de investigación propias de nuestro campo de responder con propuestas innovadoras a las diversas demandas sociales en aspectos educativos. Atender a demandas individuales y colectivas de asesoramiento y recursos en materia educativa. Organizar cursos, seminarios, mesas redondas, encuentros, congresos, jornadas, conferencias y otras actividades de tipo formativo propios de nuestro campo de actuación.

La AAPS tiene convenios de colaboración firmados con Universidades y Entidades públicas y privadas. La AAPS pertenece a la Confederación de Organizaciones de Psicopedagogía y Orientación de España (COPOE) constituida oficialmente en Madrid, el día 12 de marzo de 2005, en el marco de AULA.

Asturias.-**Entidad: Asociación Asturiana de Pedagogía****Web:** <https://aspe.wordpress.com/quienessomos/>

Descripción: La Asociación Asturiana de Pedagogía (ASPE) es una asociación integrada por Licenciados/as en Pedagogía y estudiantes del segundo ciclo de la licenciatura. Surge a partir de la idea planteada por algunos titulados que consideran necesaria una iniciativa que permita mejorar la imagen social de esta profesión y dar a conocer el trabajo a desarrollar. La Asociación tiene entre sus objetivos los siguientes: Establecer y potenciar encuentros y contactos entre las personas vinculadas a la actividad pedagógica, posibilitando el intercambio de experiencias entre ellos. Ofrecer información y formación que posibiliten el desarrollo de los miembros de la Asociación. Participar, de forma activa, en la definición y defensa de los campos formativos y profesionales propios de la Pedagogía. Facilitar y agilizar la actividad profesional de sus asociados, ofreciendo cauces de integración profesional y social.

Entre los proyectos más inmediatos a realizar por la ASPE están los siguientes: Reivindicar de manera activa la importancia de la Pedagogía en sectores profesionales emergentes. Crear un espacio para tener al día la información sobre ofertas de trabajo y facilitar el contacto con otras asociaciones y colegios de esta y otras comunidades autónomas. Promover un espacio de intercambio de información y reflexión sobre las diferentes prácticas profesionales y el debate sobre temas relevantes para la sociedad asturiana. Constituir grupos de trabajo estables relacionados con los diferentes ámbitos profesionales de interés pedagógico en nuestra comunidad.

Cataluña.-

Entidad: Sociedad Catalana de Pedagogía (SCP)

Web: <http://blogs.iec.cat/scp/presentacio/presentacio2/>

Descripción: La Sociedad Catalana de Pedagogía (SCP) es una sociedad científica fundada el 12 de junio de 1984 como filial del Instituto de Estudios Catalanes, la máxima institución académica de Cataluña, y se encuentra adscrita a la Sección de Filosofía y Ciencias Sociales. La SCP nació con la voluntad de reunir a los profesionales de la Pedagogía y de la educación, para contribuir a hacer crecer el interés por la Pedagogía y el hecho educativo.

Castilla y León.-

Entidad: Asociación Profesional de Pedagogos y Psicopedagogos de Castilla y León

Web: <http://apcyl.blogspot.com.es/2011/07/>

Descripción: la Junta de Castilla y León reconoce esta asociación profesional dando el visto bueno a sus Estatutos y Carta Fundacional, quedando inscrita en el Registro de Asociaciones. Creada desde el año 2011.

Entidad: Asociación Castellano-Leonesa de Psicología y Pedagogía

Web: <http://aclpp.es/>

Descripción: creada desde 1997, y dedicados principalmente a la orientación y educación. Los recursos de la asociación son: Recopilación de recursos útiles para la Educación y la Orientación. Y todo lo relacionado con formación, selección, publicación y organización de cursos, jornadas y congresos de interés.

Galicia.-**Entidad: Asociación Profesional de Pedagogos y Psicopedagogos de Galicia****Web:** <http://www.apega.org/>

Descripción: Creada desde 2003, esta asociación pretende responder a las necesidades de este colectivo en Galicia, Preocupada por la implicación de dar respuesta a las necesidades sociales desde una perspectiva socioeducativa. Y un mayor reconocimiento social y profesional de la Pedagogía y Psicopedagogía.

Madrid.-**Entidad: *Iniciativa Colegial Pedagogía y Psicopedagogía de Madrid*****Web:** <https://es.linkedin.com/in/icp-asociaci%C3%B3n-pedagogos-y-psicopedagogos-98bb504b>

Descripción: son un grupo de Pedagogos y Psicopedagogos constituidos como una Asociación Profesional Independiente, abierta a todos los licenciados, doctores, titulados de Grado de Pedagogía y Psicopedagogía. Esta comunidad demanda la creación de un Colegio Oficial que delimite especifique las funciones del Pedagogo y Psicopedagogo, contribuir a la ordenación del ejercicio de la profesión, representar y defender los intereses de la Pedagogía, velar por el recto ejercicio de la profesión, proyectar hacia el futuro el campo de la actividad del Pedagogo y Psicopedagogo, contribuir a la formación permanente de los profesionales de la Pedagogía y fomentar la participación de los pedagogos en todos los actos sociales.

Murcia.-

Entidad: Asociación Pedagogía de Murcia

Web: <http://asociacionpedagogiamurcia.blogspot.com/>

Descripción: a través de su blog y otras iniciativas, la Asociación de Pedagogía de la Región de Murcia (APRM), creada en 2007, se constituye con el firme objetivo de conseguir la profesionalización de las/los Pedagogos de Murcia, la unión profesional, y por supuesto, conseguir el Colegio Profesional.

Navarra.-

Entidad: *COPEN, Iniciativa Colegial de Pedagogos de Navarra*

Web: <http://icelaya.blogspot.com.es/2012/02/copen-intento-de-crear-un-colegio-de.html>

Descripción: son un grupo de profesionales de la Pedagogía y Psicopedagogía en activo trabajando por el reconocimiento de esta profesión y la delimitación frente al intrusismo de profesiones afines, revalorizar la Pedagogía, delimitar el campo profesional, y lograr un mayor reconocimiento social. En 2009, iniciaron esta andadura por crear un colegio profesional que reconozca y defienda los intereses de los pedagogos y seguir avanzando en este proyecto, contando con el apoyo de los colegios profesionales de Pedagogía y asociaciones ante la toma general de conciencia de la necesidad de defender y proteger la Pedagogía en España.

CAPÍTULO III

Análisis de las Salidas Profesionales del Pedagogo

INTRODUCCION

Existen diversas concepciones sobre las posibles salidas profesionales del Pedagogo y su campo de acción. Ésta preocupación sobre el perfil del Pedagogo y su futuro laboral, ha sido estudiada e investigada por distintos autores en diferentes épocas, estableciendo clasificaciones que recogen un amplio abanico de posibilidades. A lo largo de este capítulo se analiza la repercusión de los cambios sociales en el mercado laboral. Así mismo, se recoge una síntesis de posibles itinerarios profesionales y ocupaciones del Pedagogo.

1. Análisis Social del Contexto Laboral del Pedagogo

Analizar un perfil profesional, para poder establecer un itinerario formativo y en consecuencia sus posibles salidas profesionales, es una ardua tarea, ya que ésta, no es estática, sino que está sumergida en los incesantes cambios que ocurren en la sociedad en concreto a la cual pertenece. Más aún, se intensifica esta tarea, cuando tratamos perfiles pertenecientes al campo de la educación y la formación, la cual está en estrecha relación con cambios políticos y legislativos, cambios de orden social, y cambios económicos.

Todos ellos en concreto y en particular afectan a las diversas ordenaciones del sistema educativo, y tiene como efecto colateral, la creación de nuevas profesiones, y la eliminación o desuso de otras. Es importante señalar, una síntesis de las transformaciones sociales ocurridas y de su efecto en la concepción del empleo, y en la actividad económica a nivel europeo, atendiendo al informe de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, (2005:115); siendo las más relevantes las siguientes:

- *El alargamiento de la esperanza de vida, junto con la caída de la natalidad, han modificado las pirámides demográficas.*
- *La extensión de los sistemas educativos, tanto en las etapas obligatorias como en las voluntarias.*
- *El desarrollo de la educación a lo largo de la toda la vida es una exigencia de una sociedad en permanente transformación, estableciéndose como un fenómeno estructural.*
- *El desarrollo, innovación y uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, ha supuesto un cambio sustancial en los sistemas de producción y comercialización de las empresas y organizaciones, así como cambios importantes en las pautas de consumo.*
- *La incorporación de la mujer al mercado de trabajo, obteniendo rendimientos académicos superiores al de los hombres, supone una gran transformación en las estructuras familiares.*
- *El sistema de valores ha sufrido importantes cambios acaecidos, por los generados en las pautas de consumo, en los nuevos estilos de vida, y la organización diferente existente entre el tiempo de trabajo y de ocio.*

- *El cuidado y protección del medio ambiente, ha demandado un crecimiento económico sostenible, teniendo en cuenta una actividad empresarial acorde con la calidad de vida y el respeto del medio ambiente.*
- *La marginación y exclusión social de algunos colectivos, cuenta con la aceptación social, esfuerzos económicos, e implicación por parte de las administraciones y sociedad civil para su resolución.*
- *Asimilación del concepto de globalización que exige un nuevo modelo de ciudadanía, que participe en lo local “localización” y a su vez que esté comprometido con los problemas y retos que afectan al planeta.*
- *Este marco internacional, unido a la movilidad de la ciudadanía, promueve el contacto entre colectivos y diversas culturas, demandando un modelo de interculturalidad, guiado por la mediación y la convivencia.*

La Comisión Europea señala seis prioridades de acción para el servicio de empleo en los estados miembros, que determinan las líneas estratégicas básicas de las políticas laborales de los gobiernos y permite vislumbrar los itinerarios de los presupuestos públicos y las directrices de las reformas políticas, expresado en el informe Delors (1993):

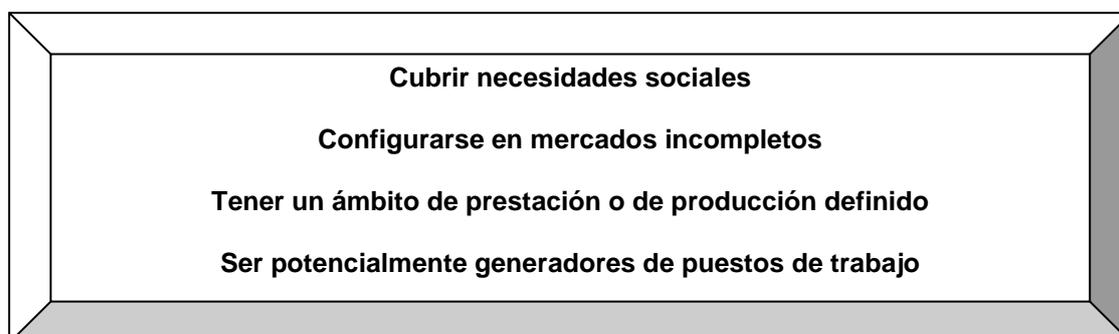
- ✓ Alinear en esfuerzos conjuntos a centros educativos, universidad y empresa, mediante sistemas flexibles en la gestión.
- ✓ Favorece vías de participación en las empresas y administraciones para autogestionar sus recursos, mediante políticas descentralizadoras.
- ✓ Establecer políticas de reducción de la economía sumergida y del paro estructural, a través de medidas fiscales y laborales.
- ✓ Apuesta por políticas activas de formación, información, colocación y acompañamiento al desempleado, para favorecer la inserción laboral.

- ✓ Implantar una economía social, teniendo en cuenta las necesidades de sectores débiles, y gestionando una economía sostenible.

- ✓ La educación y formación, será la apuesta definitiva para afrontar e impulsar estos cambios y así ocupar los nuevos yacimientos de empleo.

En relación, a los datos reflejados en el Libro Blanco del Título de Grado en Pedagogía (2005:116), afirman *que este nuevo contexto social y económico se traduce en que emerge un nuevo tipo de sociedad, conocida como la Sociedad del Conocimiento, que consta de dos perfiles educativos claves; el concepto de aprendizaje dinámico y el de aprendizaje para toda la vida vinculados a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y así como la participación crítica y responsable para reaccionar ante la transformación y los desajustes que la nueva situación produce(...). El reto que plantea el dinamismo de la sociedad del conocimiento sólo puede ser abordado desde la formación permanente, para intentar acceder o reincorporarse al mercado de trabajo.*

En los años Noventa, surge el concepto de Nuevos Yacimientos de Empleo (NYE), Definido en el Libro Blanco *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el Siglo XXI (Delors, 1993)*, como el conjunto de actividades económicas que pretenden cubrir las necesidades sociales, y regular la economía. Señala las características que definen a los yacimientos de empleo:



*Figura 8. Características Nuevos Yacimientos de Empleo.
Fuente: Adaptado de Delors, 1993*

Siguiendo esta línea, en una sociedad marcada por los cambios demográficos, en las condiciones y expectativas de calidad de vida, en el trabajo y en la gestión del tiempo y la relación con el medio ambiente, los sociólogos y otros expertos de la Comisión Europea (CE) han identificado 17 ámbitos de actividad ocupacional que se pueden agrupar en cuatro grandes grupos:

CLASIFICACIÓN DE LOS NYE SEGÚN 4 ÁREAS GENERALES:	
Los servicios de la vida diaria:	Los servicios culturales y de ocio:
1.-Servicios a domicilio 2.-Cuidado de niños 3.-Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (NTIC) 4.-Ayuda a los jóvenes en dificultades e inserción	10.-Turismo 11.-Sector audiovisual 12.-Valorización del patrimonio cultural 13.-Desarrollo cultural local
Servicios de mejora del marco de vida:	Los servicios de medio ambiente:
5.-Mejora de vivienda 6.-Seguridad 7.-Transportes colectivos locales 8.-Revalorización de los espacios públicos urbanos 9.-Comercios de proximidad	14.-Gestión de residuos 15.-Gestión del agua 16.-Protección y mantenimiento de las zonas rurales 17.-Normativa, control de la contaminación e instalaciones correspondientes

Tabla 17. Clasificación de los NYE según 4 áreas generales³⁴.

A partir de la clasificación de los servicios en torno a estos cuatro grandes grupos, la Comisión Europea, expone una serie de acciones, planes y proyectos, así como programas que pueden desarrollarse desde una visión educativa, donde los profesionales de la educación pueden desarrollarse, tales como los señalados en Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, (2005:117):

³⁴ Adaptado de (Delors, 1993).

- A) *Programas, acciones, proyectos e iniciativas vinculadas a la vida diaria: en él se incluyen la atención a domicilio, el cuidado y atención de los niños, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y la ayuda a jóvenes en situación de dificultad y reinserción. Dentro de este grupo de acciones destacan como funciones principales: la teleasistencia, la mediación y apoyo a la infancia, tercera edad e inmigrantes y todo un conjunto de actividades vinculadas al papel de las nuevas tecnologías en la comunicación, la cultura, la salud y el ocio.*
- B) *Programas, acciones, proyectos e iniciativas vinculadas a la mejora de la calidad de vida: forman parte de este grupo la mejora de la vivienda, la seguridad ciudadana actividades ligadas al desarrollo local (aumento de la demanda de los transportes colectivos locales, la revalorización de los espacios públicos urbanos, la participación comunitaria y vecina, y auge de los comercios de proximidad como un elemento de calidad de vida).*
- C) *Programas, acciones, proyectos e iniciativas culturales y de ocio: la demanda en este ámbito viene avalada por un incremento del tiempo libre, nuevas pautas de consumo, mayor atención a la salud y al cuidado personal y, por consiguiente una búsqueda de la calidad de vida en el tiempo libre. Dichas demandas ha provocado un aumento del turismo en general a lo que se unen nuevas expectativas para el turismo rural, el sector audiovisual especialmente centradas en la demanda de videojuegos, así como actividades ligadas a la gestión cultural (valoración del patrimonio cultural, difusión y mantenimiento de la cultural y desarrollo cultura local). También merece destacarse el desarrollo de acciones y planes de participación cultural comunitaria en el marco de asociaciones, centros cívicos, casas de cultura, ateneos y otros marcos institucionales locales en los que desarrollar actividades de interpretación y producción artística y cultural, como también las iniciativas de intercambio cultural internacional a través de acciones de animación sociocultural.*

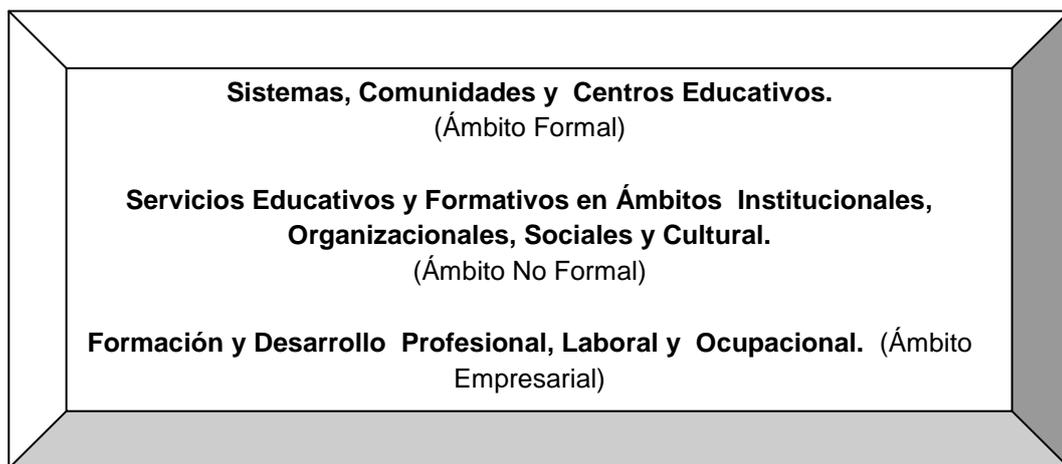
D) Programas, acciones, proyectos e iniciativas vinculadas al medio ambiente: esta demanda se explica por la creciente sensibilización sobre la escasez de recursos naturales y la necesidad de un uso más racional de los mismos. En este grupo de servicios aparecen como nuevos yacimientos de empleo actividades relacionadas con la gestión de los residuos, la gestión de agua, protección y mantenimiento de las zonas naturales, así como la normativa, control de contaminación y las instalaciones correspondientes.

El Pedagogo, como profesional de la educación, puede desarrollar su labor en los cuatro ámbitos desarrollados debido a la particularidad de características, que hacen que su campo de acción, no esté ni tan delimitado ni tan definido como otros profesionales del ámbito educativo, teniendo cabida en diversas actividades, y con valor añadido, puesto que en la actualidad, se han abierto más posibilidades laborales, abarcando no sólo la parcela educativa, sino el mundo empresarial.

Por ello, son muchas las clasificaciones existentes respecto a las posibles salidas laborales o itinerarios profesionales, que pueden recogerse atendiendo a diversos autores y/o informes publicados. En base a las ponencias publicadas en las Jornadas de Análisis del Grado de Pedagogía, celebrada en 2006 en la Universidad de Granada, establece que los Grados de Pedagogía o Ciencias de la Educación Europeos están marcados por enfoques humanistas, teniendo como línea de actuación, las reflexiones y consideraciones provenientes de los valores democráticos y éticos.

Trasladado esto a España, los estudios de Pedagogía se nutren de diversas disciplinas académicas, teorías y recursos intelectuales, tales como Psicología de la educación, Sociología de la educación, Educación de adultos, Desarrollo curricular, Pedagogía social, Organización de Centros Educativos... y demás materias que aportan significado a los estudios de Ciencias de la Educación.

Por todos estos ámbitos que capacitan al Pedagogo para ejercer su profesión, las salidas profesionales se estructuran en tres grandes campos, en base a las Jornadas de Análisis de Grado de Pedagogía, (2006:1):



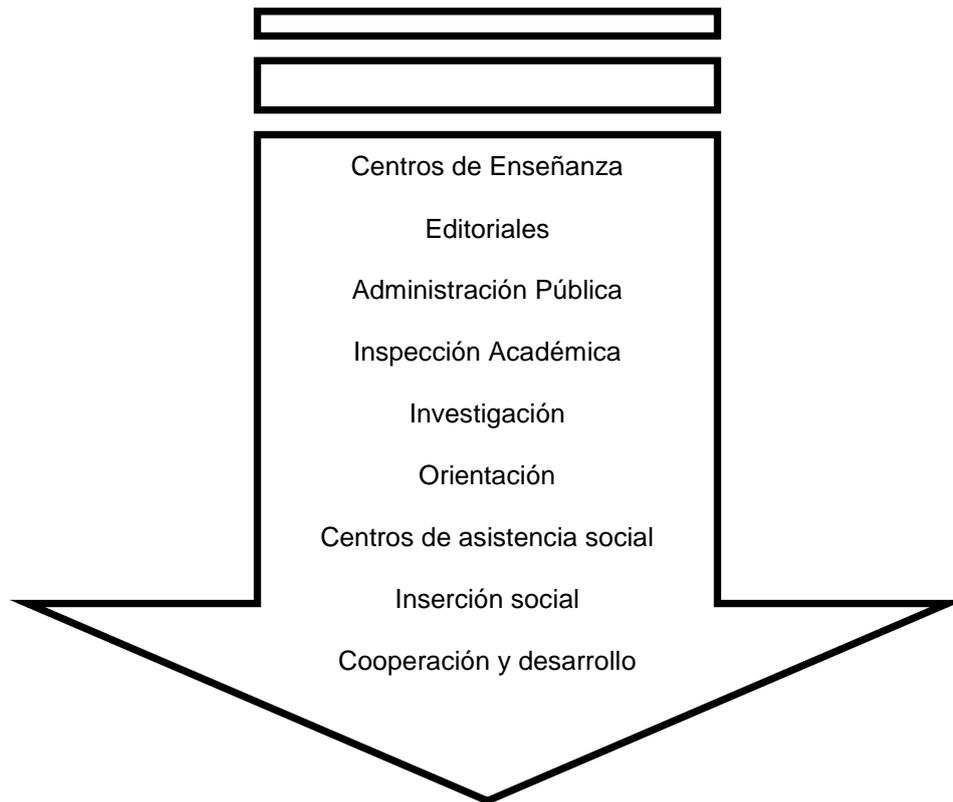
*Figura 9. Ámbitos Profesionales del Pedagogo.
Fuente: Elaboración propia.*

Los ámbitos de intervención del Pedagogo se agrupan en torno a tres grandes funciones, Valenzuela y Ruíz, (2011): dirección, formación y asesoría.

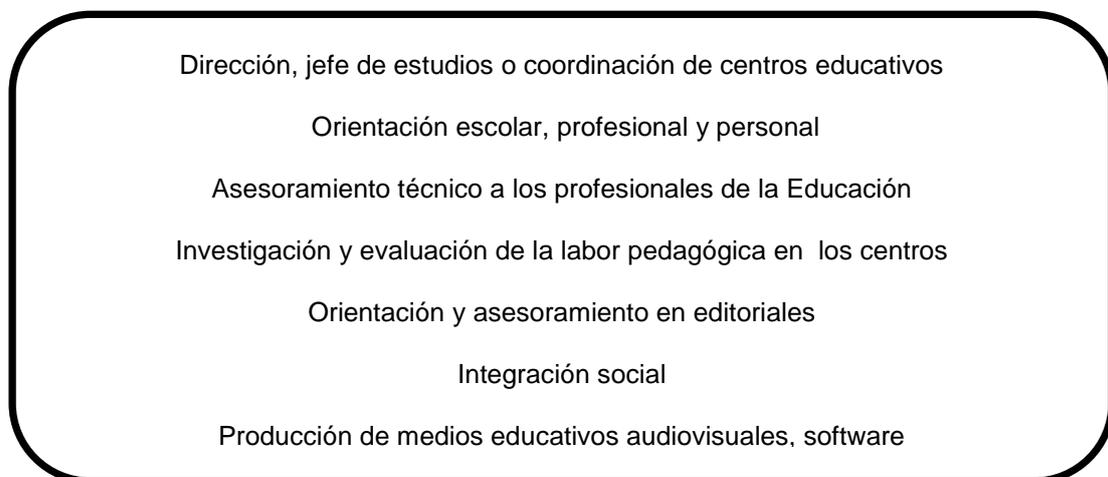
En temas de dirección, el Pedagogo puede trabajar como director, jefe de estudios o coordinador en organizaciones de servicio y de producción, tanto pública como privada, ya sea en la enseñanza reglada o no reglada. Sus tareas principales son el diagnóstico de la situación escolar, tanto para alumnos como para docentes y métodos empleados. Igualmente, puede intervenir en cuanto a gestión y organización del centro escolar.

En el ámbito de la formación, el titulado en Pedagogía puede dedicarse a la docencia universitaria para enseñar el propio conocimiento científico de los estudios, o dedicarse a la formación pedagógica del profesorado de enseñanza primaria o secundaria y de aquellos profesionales que actúan ocasionalmente como formadores.

Como asesores-consultores pedagógicos, su acción se desarrolla en organizaciones, museos, bibliotecas, escuelas de padres, centros de recursos, granjas escuela, en medios audiovisuales, software, juguetes, editoriales o programas educativos.



*Figura 10. Sectores laborales del Pedagogo.
 Fuente: Elaboración propia.*



*Figura 11. Funciones Principales del Pedagogo.
 Fuente: Elaboración propia.*

Para las autoras, Valenzuela y Ruiz (2011) del Trabajo de Investigación sobre la Salidas Profesionales del Pedagogo, realizado en la Universidad de Sevilla realizan una clasificación de las posibilidades laborales de éste profesional en torno a seis ámbitos de inserción:

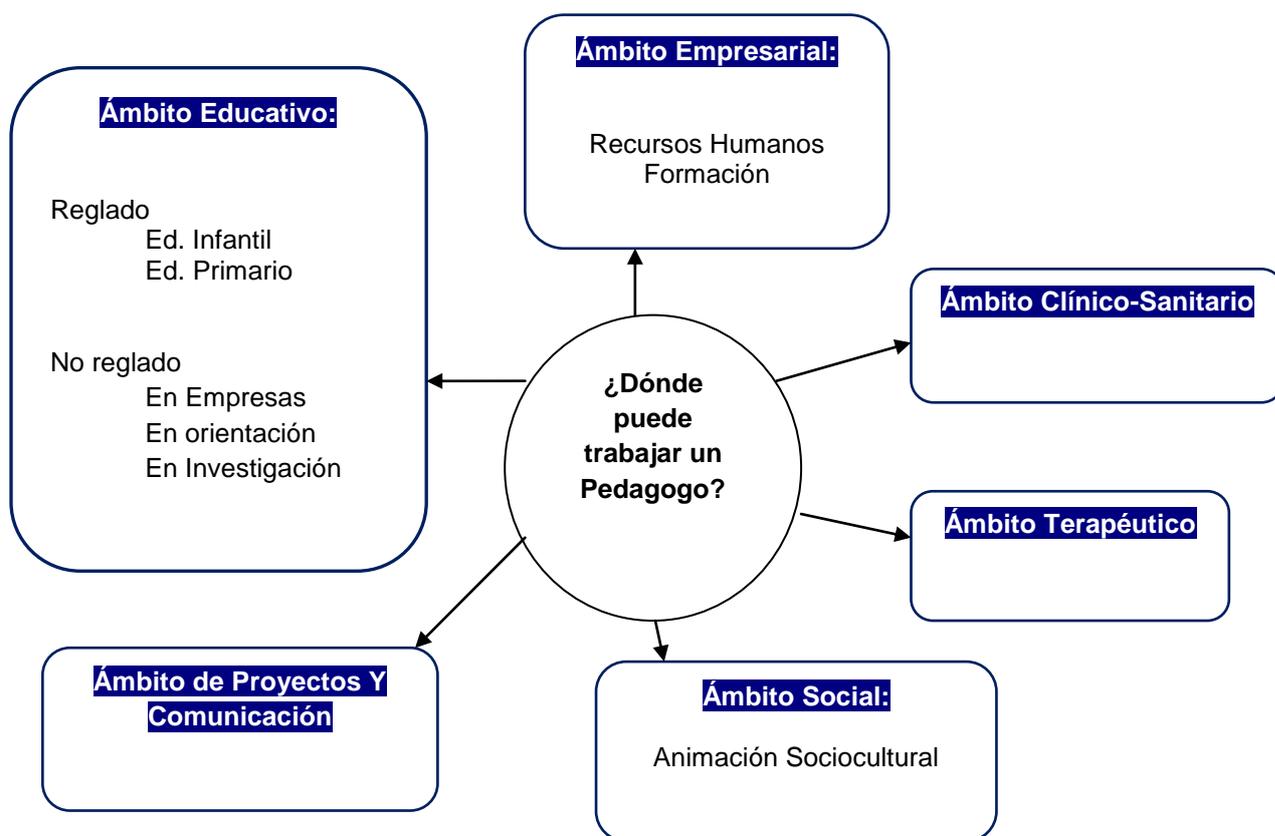


Figura 12. Clasificación Ámbitos Laborales del Pedagogo³⁵

Otra clasificación existente, y actualizada es la extraída de la página web de la Universidad de Barcelona, atendiendo a la clasificación clásica de los tres ámbitos más comunes: Contexto Social, Educativo y Empresarial, que se puede observar en el cuadro siguiente:

³⁵ Valenzuela & Ruiz (2011)

Profesiones para las que capacita el Grado de Pedagogía³⁶

PROFESIONES PEDAGOGO	CONTEXTO EDUCATIVO FORMAL	<p>Formador y Asesor Pedagógico</p> <p>Orientador Personal, Académico y Familiar</p> <p>Coordinador/Especialista Aulas Hospitalarias</p> <p>Asesor en Gabinetes Especializados</p> <p>Diseñador Materiales Educativos</p>
	CONTEXTO SOCIAL	<p>Director Área Superior Educación en servicios sociales, personales, culturales y de justicia</p> <p>Director y Técnico de Centros Socioeducativos y Culturales</p> <p>Asesor Pedagógico en Asociaciones y Entidades de Carácter Socioeducativo y Cultural</p> <p>Director y Gestor de Proyectos e iniciativas de desarrollo humano sostenible</p> <p>Mediador Socioeducativo y Cultural</p>
	CONTEXTO EMPRESARIAL	<p>Gestor, Técnico y Formador en las Organizaciones</p> <p>Orientador Profesional y Laboral</p> <p>Productor y Asesor Pedagógico en Editoriales</p> <p>Gestor de Proyectos Culturales y Patrimoniales</p> <p>Diseñador de Programas Educativos con Medios Tecnológicos</p> <p>Asesor Pedagógico en Medios de Comunicación, Museos y Proyectos Culturales</p> <p>Procesos de Innovación Educativa y Formativa.</p>

Tabla 18. Profesiones del Pedagogo.
Fuente: Adaptado de Universidad de Barcelona

³⁶ Consulta realizada en Internet en <http://www.uab.cat/web/estudiar/listado-de-grados/informacion-general/pedagogia-1216708258897.html?param1=1228291018203>. Febrero 2017.

La tarea de analizar y describir el perfil profesional del Pedagogo desde la óptica de las salidas profesionales, no es en sí, una fácil especificación, por el amplio espectro de consideraciones sobre las mismas, aludidas por diversos autores. Bien es cierto que este profesional, tiene un marcado carácter polivalente en su desarrollo profesional abarcando actividades propias de la educación especializada y asesoramiento a profesorado y centros educativos, enseñanza reglada, así como actividades en la educación para el tiempo libre y animación sociocultural, desempeñando cargos directivos en entidades culturales e institucionales, hasta llegar al mundo empresarial, en editoriales, consultoras de formación, diseño de recursos y materiales tecnológicos, formación ocupacional y Recursos Humanos.

En este sentido, la Universidad como centro de formación inicial, es protagonista del desarrollo profesional del Pedagogo, a través de sus disciplinas y mecanismos de orientación e inserción laboral. Por esta razón, López Urquizar y Sola Martínez (1999:318), enfatizan dicha labor, destacando *la contribución de la Universidad respecto al mercado de trabajo y la formación de jóvenes para la búsqueda de empleo se realiza desde diferentes perspectivas y en distintos niveles. Los niveles hacen referencia a la organización, competencia y responsabilidades de la misma Universidad respecto a sus competencias de formación a los estudiantes y las ofertas de materiales, medios técnicos, personal, especializaciones, etc. La Universidad debe incrementar su carácter en miembros activos de una sociedad en constante cambio y organizada.*

Rial Sánchez & Barreira Cerqueiras (2012:156), señalan en este sentido que, *una de las metas esenciales de nuestra Universidad es ofrecer a los ciudadanos una serie de conocimientos y contenidos que faculten para la correcta práctica de determinadas profesiones.*

Es por ello que la Universidad y sus investigaciones son muy importantes como contribución al conocimiento de los profesionales en cualquier ámbito, pero en Educación aún más si cabe, puesto que dicho contenido científico ayuda a mejorar la praxis del profesional de este sector. Siguiendo esta línea, los autores Cerdá, Socías, & Brage, (2016:63), enfatizan la importancia de esta labor, ya que, *los estudios de Educación Social ofrecen un contexto de reflexión y análisis, así como unas oportunidades de conexión social, que deben ser aprovechadas en el sentido del enfoque defendido (..) de mejorar la calidad de los servicios del Estado del Bienestar (sociales, educativos, culturales, etc.), implantar una cultura de la evaluación de calidad, desarrollar investigaciones socioeducativas. Todo ello, conectado con la mejora de la formación de los profesionales, así como con la mejora de la inserción social de dichos profesionales.*

Ante tanta exigencia a la Universidad, como entidad formadora de futuros profesionales, y ser un nexo habilitador y capacitador de los alumnos al mundo laboral, *son fuertes críticas vertidas sobre la formación universitaria incidiendo en demandar más atención al contexto social, un mayor compromiso con la formación práctica y la necesidad de poner en marcha procesos formativos en los que se revalorice la práctica profesional. Abrir la puerta a nuevas metodologías basadas en la resolución de problemas, el trabajo por proyectos, aprendizaje cooperativo o estudios de casos, no sólo estrechan la conexión con la realidad profesional y el desarrollo de competencias sino que ayudan a revalorizar la formación práctica,* en palabras de los autores, López, Benedito, & León (2016:13).

En las siguientes líneas, se pretende describir el contexto laboral, sintetizando aquellas profesiones acordes a cada ámbito de actuación del Pedagogo, como son el Ámbito Formal, el Ámbito No Formal y el Ámbito Empresarial, teniendo en cuenta a los autores más relevantes en ésta temática.

2. Salidas Profesionales del Pedagogo. Ámbito Formal

Respecto a las salidas profesionales del Pedagogo para el Ámbito Formal, se destacan diversas actuaciones, en palabras de Collados Zorraquino (1995):

- En Instituciones educativas desempeñando cargos de Dirección y Jefes de Estudios
- En Departamentos de Orientación, de coordinador y/o orientador
- En tareas de educación especial y logopedia, trastornos de aprendizaje y apoyo a la integración
- Coordinación de las asociaciones de padres y madres, gestionando las relaciones familia-colegio
- En animación social y educación social
- Apoyo técnico al profesorado, información de material pedagógico y publicaciones, formación permanente, coordinación de docencia no universitaria y universitaria
- Inspección educativa e investigación
- Organización escolar
- Educación de adultos
- Tecnología educativa

Actividades que también destacan los autores, Bordas, Cabrera, Fortuny, & Lajo (1995), en su investigación sobre las salidas profesionales del Pedagogo realizada por la Universidad de Barcelona:

- Profesores de ESO
- En equipos de orientación y atención educativa
- Asesor curricular
- Ejerciendo cargos directivos, principalmente Director de la institución educativa y Jefe de estudios

El Centro de Promoción de Empleo y Prácticas de la Universidad de Granada en su estudio de las salidas profesionales (2017) de los titulados, establece para el Grado de Pedagogía, las siguientes ocupaciones, en el Ámbito Formal:

- Asesor/a pedagógico/a
- Educador/a infantil
- Educador/a para discapacitados sensoriales
- Educador/a para la movilidad
- Educador/a social
- E-Mentor
- Especialista en formación
- Formador/a de formadores/as on line
- Orientador/a Educativo/a
- Pedagogo/a

En este contexto, de descripción de posibles itinerarios laborales para el Pedagogo, no sólo es importante establecer este mapa de recursos para los futuros graduados; es prioritario que los estudiantes de Pedagogía, desarrollen la capacidad de Emprendimiento, tanto a nivel académico como laboral. En palabras de los autores, García Álvarez, Sotelino Losada, & Crespo Comesaña, (2014:414), esta habilidad consiste, *en la predisposición a actuar de forma proactiva, poniendo en acción las ideas en forma de actividades y proyectos con el fin de explotar las oportunidades al máximo asumiendo los riesgos necesarios, (...) la capacidad de motivación para el éxito, la capacidad de pensamiento crítico, la capacidad de adaptación a nuevos entornos, la capacidad de trabajo en equipo, la capacidad de asunción de responsabilidades, la capacidad de resolución de problemas y la capacidad de planificación, organización y coordinación.* Desarrollar esta capacidad permitirá un grado mayor de éxito en la inserción al mercado laboral.

3. Salidas Profesionales del Pedagogo. Ámbito No Formal

En relación al ámbito no formal, ligado a conseguir fines educativos y pedagógicos pero separando del ámbito institucional y reglado, encontramos las siguientes actividades que puede desarrollar un Pedagogo, siguiendo a los autores Rubia, Piñuel, & García (1994):

- En servicios Psicopedagógicos en relación con la justicia (prisiones)
- Educación permanente de adultos y educación compensatoria
- En empresas
- Docente universitario e investigación y renovación pedagógica
- En tecnología educativa y medios de comunicación
- Dinamizador y animador sociocultural
- Formación continua del profesorado
- Administración educativa y corporaciones locales

Si bien esto, es destacado y ampliado por Bordas, Cabrera, Fortuny & Lajo (1995), ofreciendo nuevas y más posibilidades para este campo de acción:

- En educación para el ocio y tiempo libre (asociaciones juveniles y deportivas, campamentos, ludotecas)
- Entidades culturales (ayuntamientos, bibliotecas y museos)
- Centros geriátricos en educación para la tercera edad
- Aulas hospitalarias
- Asesoramiento de materiales didácticos y lúdicos
- Diseñador de programas educativos con nuevas tecnologías
- Asesor pedagógico en medios de comunicación
- Formador de formadores

El Centro de Promoción de Empleo y Prácticas de la Universidad de Granada establece dentro de las salidas profesionales de los Graduados en Pedagogía (2017) las siguientes ocupaciones, en el Ámbito No Formal:

- Asesor/a a inmigrantes
- Asistente/a del menor en riesgo
- Asesor/a juvenil
- Director/a de escuelas taller / talleres de ocupación
- Director/a de formación on-line
- Director/a de granja educativa
- Director/a de guardería
- Director/a de servicios gerontológicos
- Diseñador/a de materiales didácticos culturales
- Integrador/a multicultural
- Integrador/a social
- Mediador/a familiar
- Técnico/a en servicios educativos para museos y organismos culturales

El Pedagogo como profesional debe promover aquellas capacidades que desarrollen cualquiera de los itinerarios destacados, en pro de adaptarse a las demandas laborales actuales, siguiendo García Raga & López Martín, (2014:100) señalan que éste profesional debe responder a los retos que se planteen, *no debemos olvidar que las sociedades actuales, en constante proceso de cambio y renovación, están transformando y propiciando nuevos yacimientos de empleo, término empleado por Delors (1993) para designar a aquellas actividades que deben cubrir las necesidades sociales insatisfechas y que, por tanto, se plasman en el juego de la oferta y demanda del mercado.*

4. Salidas Profesionales del Pedagogo. Ámbito Empresarial

En el ámbito empresarial, el Pedagogo, puede ejercer diversidad de actividades relacionadas con la formación, asesoramiento y gestión-dirección. Es un campo de actuación, novedoso para este profesional y que a su vez ofrece múltiples posibilidades debido a la heterogeneidad del tejido empresarial existente y al continuo e incesante cambio en el mercado laboral.

Viladot (1992), establece lo prioritario de dar cabida y conocimiento de las funciones que puede y debe desarrollar el Pedagogo en la empresa, justificado en primer lugar por la escasas ofertas que ofrece el ámbito formal y en segundo, por el desconocimiento de la figura del profesional de la Pedagogía, en el mundo empresarial. Cuestión que puede ser resuelta de forma favorable, incluyendo materias curriculares en el Grado de Pedagogía en torno al ámbito empresarial y no dejar este vacío de contenidos a expensas de ofertas formativas de posgrado o máster, sino incluirlo en la propia formación inicial.

Collados (1995), en su análisis sobre las salidas profesionales del Pedagogo, concluye que en el mundo de la empresa, tienen cabida las siguientes actuaciones:

- En servicios de selección de personal, en empresas consultoras y de servicios y/o departamentos de recursos humanos
- Asesoramiento didáctico a editoriales, academias y medios de comunicación
- Dirección, gestión y desarrollo de actividades formativas en los departamentos de formación en entidades empresariales y culturales
- Orientación laboral y profesional

En esta misma línea, establece conclusiones similares en el trabajo realizado por Bordas, Cabrera, Fortuny & Lajo (1995), respecto a las tareas a desempeñar en las empresas y/o consultoras:

- Ejerciendo cargos directivos y técnicos en el departamento de recursos humanos y/o consultoras especializadas
- Como consultor/gestor y formador en empresas en el departamento de formación, o en academias, entidades culturales y sociales
- Generando autoempleo, asesorando en la creación de empresas o bien de forma autónoma
- Asesor/creador de materiales didácticos

En el trabajo realizado, por Millán y otros (1990), los autores matizan el perfil de asesor en diferentes ámbitos:

- Asesor pedagógico en instituciones, editoriales, medios de comunicación, centros académicos y/o departamentos de formación
- Gestionar planes de formación, actividades y recursos en entidades empresariales y culturales
- Formador de formadores

El Centro de Promoción de Empleo y Prácticas de la Universidad de Granada en su estudio de las salidas profesionales (2017), destaca para los egresados de Pedagogía, las siguientes ocupaciones:

- Gerente de empresas de inserción
- Técnico/a en formación al consumidor
- Orientador/a profesional

Los Profesores, García Aguilera & Aguilar Cuenca, (2011:15), en relación a la evolución de la Pedagogía a lo largo de los años, y en concreto la adaptación a emergentes contextos de desarrollo profesional, destacan que es en *el contexto de la empresa, dónde el Pedagogo ha conseguido hacerse un hueco como profesional especializado en materia de formación, desde el diagnóstico de necesidades formativas de los trabajadores de la empresa, hasta diseñador de planes de formación, asesor en metodologías de formación innovadora o evaluador de los aprendizajes para delimitar el impacto en el ámbito de la empresa.*

Dichos autores, hacen una propuesta de las áreas de desarrollo profesional del pedagogo en la empresa, centrando su actuación en las siguientes:

- Área de Formación: el pedagogo laboral dentro de una empresa, una de las tareas principales es el desarrollo e implantación del modelo pedagógico. Será responsabilidad del Pedagogo, la realización y puesta en marcha del plan de formación de la empresa.
- Área de Recursos Humanos: formará parte tanto del diseño de los procesos selectivos como la participación activa en ellos. El Pedagogo adecuará el sistema de desarrollo profesional para los trabajadores, y el sistema de evaluación del desempeño profesional.

Las perspectivas laborales y salidas profesionales del Pedagogo son cada vez más diversas, no se limita a intervenir meramente en el ámbito escolar sino que abarca otros campos, como el cultural, social o empresarial. A continuación para sintetizar este capítulo, destacamos los ámbitos que describe la Universidad de Granada para el Graduado en Pedagogía.

La Facultad de Ciencias de la Educación de Granada, tiene por misión formar futuros pedagogos, bajo criterios de calidad, con el objetivo de ser profesionales competentes y capaces de intervenir educativamente en ámbitos Formales y No Formales. Este Grado forma y capacita para el ejercicio profesional en los siguientes ámbitos profesionales de actuación generales: Sistemas, comunidades y centros educativos, Organizaciones y servicios educativos y formativos en ámbitos institucionales, sociales y culturales y Formación y desarrollo profesional, laboral y ocupacional; Atendiendo al Centro de Promoción de Empleo³⁷ y Prácticas perteneciente al Vicerrectorado de Estudiantes, considera como Salidas profesionales en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas en Pedagogía, las siguientes:

- Atención educativa a discapacidades personales
- Prevención, orientación y coordinación de programas de intervención personal y social, centros de menores y penitenciarios
- Atención educativa a sujetos con necesidades educativas especiales
- Diagnóstico, orientación escolar y tutoría
- Asesoramiento educativo a personas e instituciones socioeducativas
- Dirección, organización y gestión de instituciones educativas, del ámbito formal y no formal
- Análisis y formación en el uso de las nuevas tecnologías y utilización de los medios de comunicación social
- Dinamización en el ámbito comunitario, de la cultura y la educación no formal
- Formación y educación permanente
- Formación en las organizaciones
- Orientación e inserción profesional y laboral
- Asesoramiento a medios de comunicación y editoriales

³⁷ Consulta realizada en la Web Corporativa de la Universidad de Granada, en la sección de Empleo, en <http://empleo.ugr.es/salidasprofesionales/salidasprofesionales/socialesjuridicas/pedagogia.htm>

En palabras de Lucena Morales, Álvarez Rodríguez, & Rodríguez Sabiote, (2011:23) *la empresa forma parte de un Mercado competitivo, rápido, que sólo garantiza la permanencia a aquellas organizaciones/empresas que se adaptan a las nuevas exigencias por su flexibilidad y agilidad en la toma de decisiones.* Por ello, los perfiles requeridos por las empresas, atendiendo a estos autores, se caracterizan por:

- *Con conocimientos prácticos, flexible y adaptable a los cambios*
- *Con actitud creativa y espíritu de equipo*
- *Conocimientos de informática y para muchos puestos preferiblemente con dominio de inglés*
- *Con alguna experiencia en empresas mejor que con Máster y sin experiencia*
- *En trabajos de tipo manual, con dominio de nuevas herramientas y experiencia con el manejo de éstas*
- *Con capacidad de adaptación para asimilar los cambios tecnológicos en maquinaria de producción*
- *Que se implique en los objetivos de la empresa*
- *Con movilidad geográfica y amplia disponibilidad funcional*

Por tanto, para concluir este apartado y en palabras de Casares García, Carmona Orantes, & Martínez-Rodríguez, (2010:4), destacamos la importancia de la formación superior como paso previo al mercado de trabajo puesto que, *una de las funciones esenciales de la Universidad es capacitar para el ejercicio de actividades profesionales, junto al desarrollo científico, técnico y cultural, los cuales, por otra parte, han de encontrarse en el fundamento de las acciones emprendidas por un profesional competente. La interpretación de la formación universitaria como capacitadora de futuros profesionales se encuentra en la educación superior como expectativa y necesidad del propio mundo laboral, que trasciende a la misma universidad y pone de manifiesto uno de los compromisos que la sociedad le demanda.*

CAPÍTULO IV

Inserción Laboral del Pedagogo y Agentes Implicados en la Provincia de Granada

INTRODUCCIÓN

En la primera parte del capítulo se detallan aquellas instituciones y organismos con relación en la inserción laboral de Pedagogo, o bien colaborando con otros aspectos como puede ser la orientación laboral, inclusión en bolsas de empleo, y búsqueda de herramientas para la transición al mundo profesional.

A continuación, se describen las funciones que un Pedagogo puede desempeñar en el ámbito empresarial concretamente en la gestión de Recursos Humanos y su participación en la definición de la identidad global de la empresa; diseño de la propia estrategia de Recursos Humanos; dirección de los procesos de cambio; desarrollo de modelos de gestión de previsión y prevención de las ocupaciones, ligado con el desarrollo del personal.

1. Conceptualización de Inserción Laboral

Hoy en día, la inserción laboral, resulta más complicada si comparamos con una década anterior, puesto que la crisis económica vivida, ha repercutido enormemente en las posibilidades laborales del mercado de trabajo. No obstante, la inserción laboral debe concebirse como un proceso, como un trabajo a realizar, que requiere de hábitos y actitudes propias en este desempeño, para alcanzar con éxito el objetivo, encontrar un puesto de trabajo, en la medida de lo posible acorde a la formación realizada.

En este sentido, Aguilar Ramos (2005:23), destaca que, *la inserción laboral puede contemplarse como el paso de la inactividad a un empleo estable. En general, este paso no se produce de forma inmediata, sino que aparece como un proceso secuencial a través del cual los jóvenes van consolidando su situación en el mercado de trabajo. Ante las crecientes dificultades de empleo, este proceso resulta cada vez más complejo, de manera que antes de alcanzar la estabilidad profesional, los jóvenes debe enfrentarse a un período de adaptación que comprende etapas dedicadas a la búsqueda de empleo, a la ocupación de trabajos temporales, a completar la formación recibida mediante la realización de cursos, la propia experiencia, o incluso la vuelta al sistema educativo...*

Es necesario por ello, preparar y formar a los jóvenes no sólo académicamente sino formarlos en habilidades personales, y competencias necesarias para abordar el proceso de inserción laboral. Es preciso, una preparación integral para ello, cuyo origen esté ubicado en sus estudios universitarios y contar con los apoyos y recursos de las administraciones públicas que permitan ofrecer asesoramiento y formación, para dicha inserción, así como un acompañamiento y orientación durante el mismo, una vez los egresados comiencen con su adaptación al mercado laboral.

En las diversas definiciones que podemos destacar sobre el concepto de inserción laboral, lo más característico, es que es un término con varias acepciones y usos, según en el entorno en el cual se emplee. Siguiendo a Figuera Gazo, (1996:24), destaca las connotaciones diferentes que puede tener la utilización del término, *puesto que los procesos de inserción no se reducen al paso de los jóvenes de la escuela al trabajo, sino que incluyen a todos los parados en búsqueda de empleo sin distinguir entre inserción inicial o reinserción. Mientras que en el campo escolar ha predominado el concepto de transición y, en la educación especial, el término de integración socio-laboral. Por tanto, la consulta de diferentes glosarios terminológicos especializados sugiere la siguiente tabla de equivalencias.*

INGLÉS	ESPAÑOL	FRANCES
Transition from School to work	Transición a la vida profesional	Passage
Entry into Working life	Inserción profesional	Insertion professionnelle

*Figura nº13. Equivalencias término Inserción laboral
Fuente: Extraído de Figuera Gazo, (1996:24)*

Por tanto, cualquier persona tiene “derecho” a optar y tener un puesto de trabajo que le permita su solvencia económica y a la vez, o en muchos casos su propio desarrollo personal. El diccionario de la Real Academia Española, define el Derecho al trabajo³⁸, como el Derecho laboral, *que se refiere a las relaciones de trabajo, y los derechos y deberes de los trabajadores*. En palabras de Acedo Muñoz & Legasa Rodríguez (2012:23), el Derecho del trabajo lo define como, *el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones laborales que se establecen entre empleadores y trabajadores. El Derecho del trabajo surge en el siglo XIX, a consecuencia de la Revolución Industrial. El objetivo inicial era, regular la desigualdad que existía en las relaciones laborales que se establecían entre un trabajador y un empresario*.

En el contexto español, los orígenes del Derecho del Trabajo, tiene que ver con una serie de acontecimientos sociales, como la revolución burguesa, el crecimiento demográfico, la Revolución Industrial, entre otros, que afectan a la sociedad, haciendo incipiente la necesidad de regular este nuevo contexto de trabajo. En palabras de, Acedo Muñoz & Legasa Rodríguez (2012:25), *las primeras leyes laborales que nacen España son normas cuyas características principales son su marcado carácter protector (...). La evolución del Derecho del Trabajador en España pasa por diferentes etapas, pero por cercanía y repercusión, resaltamos la etapa postfranquista (...) que se subdivide en:*

- I. *Transición Política 1977-1978. Esta etapa se caracteriza por su inestabilidad en normativa laboral y su continuo reformismo.*
- II. *La Constitución Española 1978. Se inicia un nuevo período con la aprobación de un texto constitucional que sentará las bases del nuevo sistema de las relaciones laborales.*

³⁸ Consulta realizada en Internet en <http://dle.rae.es/>. Enero 2017.

Para acceder al mercado laboral y poder percibir el Derecho al trabajo, es necesario, un conocimiento de su funcionamiento así como los cauces o vías de acceso atendiendo a cada titulación universitaria. En esta línea, Figuera Gazo, (1996:19) destaca que el proceso de inserción laboral, *hunde sus raíces en la naturaleza interactiva de las variables personales y contextuales que le confieren su naturaleza de fenómeno psicosocial, y representa la síntesis de la proyección humana: sobre sí mismo (crecimiento individual) y sobre el conjunto de la sociedad (participación, integración) (...) la transición de la universidad al mercado laboral constituye una más de las transiciones vitales que coronan el devenir humano.*

Es por ello, que la formación en la Universidad es fundamental para aportar a través de los egresados, nuevos conocimientos y formas de hacer en la sociedad, es una forma de transmitir conocimientos. En este contexto, Vila, Dávila, & Mora, (2013:189), señalan la importancia de que los graduados, *que se integran en el mercado de trabajo aportan a los procesos de producción de bienes y servicios las competencias (conocimientos, destrezas, y actitudes) desarrolladas durante sus estudios. Aportan, además, la capacidad específica para generar innovación productiva a lo largo de su trayectoria profesional tanto en la forma de creación de nuevo conocimiento como mediante la adaptación y utilización de conocimiento generado por otros. La transmisión de conocimientos y habilidades es, posiblemente, la principal razón de ser de los sistemas de educación.*

Sociedad, mercado laboral, Universidad y alumnos, están relacionados en el proceso de inserción al mundo del trabajo. *Es importante subrayar que las expectativas de los futuros egresados han adquirido cierta naturaleza, que se ve influenciada por los matices presentes en la sociedad que adopta a los egresados en el sector laboral (...), olvidando que los futuros profesionales estén bien preparados para la vida, con un pensamiento bien estructurado, con una sólida preparación que les permita crear y aplicar el conocimiento.* Barraza Macías & Gutiérrez Rico, (2008:31).

La transición al mercado de trabajo por parte de los universitarios, no sólo supone la aplicación de los contenidos teóricos aprendidos, sino también la posibilidad en la mayoría de los casos, de emancipación. Respecto a la teoría del capital humano, en palabras de Aguilar Ramos, (2005:35), *el mercado signa de forma eficiente los recursos, de manera que los trabajadores con mayor nivel educativo (y por tanto más productivos) obtienen los mejores empleos, es decir, los de mayor retribución. Se produce una clara secuencia <<inversión en educación-productividad-empleo-salarios>> que, sobre la base de competencia perfecta, convierte a la educación en una importante variable explicativa del éxito laboral y económico de los individuos.*

Ante este hecho, es necesario además de una capacitación acorde, realizar los procesos de Enseñanza-Aprendizaje con los medios y recursos más actuales, de cara a motivar a los alumnos, con contenidos presentados más atractivos, y entrenarlos en el uso de los medios tecnológicos, útiles y muy necesarios en la actualidad, tanto en el proceso de búsqueda de trabajo como en la gran mayoría de empleos. Atendiendo a esta línea temática, Romero Díaz de la Guardia, Sola Martínez, & Trujillo Torres, (2015:61) resaltan en relación a *la tercera edición del informe anual Education and Training Monitor, donde se analiza la evolución de la educación y los sistemas educativos en los países de la Unión Europea, y respecto a los objetivos marcados en la Estrategia Educación y Formación 2020, en particular en lo relativo a la integración de las TIC, se considera necesario mejorar el conocimiento y la aplicación de las TIC entre el profesorado, dado que una de las claves de la educación y los sistemas educativos es asegurar que los estudiantes tengan las competencias digitales necesarias para garantizar su empleabilidad y participación activa en la sociedad.* Manejar y conocer todas las herramientas disponibles para una exitosa búsqueda de empleo, y saber los recursos existentes en el entorno, es una garantía de un correcto proceso de inserción laboral.

2. Agentes Implicados en Inserción Laboral del Pedagogo

Las técnicas de orientación para la búsqueda de empleo se consideran imprescindibles a la hora de realizar aquella selección de información profesional y personal, necesaria para elaborar un perfil con éxito de cara a la transición al mundo laboral, teniendo en cuenta aquellas inquietudes y motivaciones más interesantes acorde con los intereses profesionales.

Siguiendo la línea, los autores, (Climent Rodríguez & Navarro Abal, (2016:133) enfatizan la capacidad para *la búsqueda de fórmulas de innovación en materia de orientación laboral, se considera necesario desarrollar una nueva forma de pensar y actuar en consonancia con los nuevos tiempos y espacios sociolaborales que impone el actual contexto socioeconómico. Términos, conceptos y usos como mercado por cuenta ajena, carrera profesional, empleado, salario, contratación estable, fruto de una época y un marco de relaciones laborales ya en desuso, han de ir dando paso a planes y proyectos individualizados de carácter profesional, auspiciados y contruidos a través de marcas personales profesionales sólidas, solventes, con un verdadero plan estratégico viable que posicione favorablemente y de manera singular a ese profesional en el contexto laboral de referencia.* Por ello, es muy importante desde la propia entidad formadora de graduados, la Universidad, asumir una labor de orientación, mediación y preparación al mundo laboral, como complemento indispensable a la formación dada en cada titulación.

Un acompañamiento en el proceso de inserción laboral, y una orientación profesional, son garantía de una transición al mundo laboral, con conocimiento del nuevo contexto al que se enfrentará el egresado, ya que es un nuevo ámbito que tiene sus propias características, y por tanto se debe de estar preparado.

En esta línea temática, Hirschler, (2010:170) ofrece una visión realista sobre el tránsito de los jóvenes del mundo académico al laboral; *en la mayoría de los casos, la posibilidad de gestionar autónomamente la transición al empleo es bastante limitada. Es más, este punto de transición hacia el empleo representa un reto especial para el trabajo social en las sociedades orientadas a los individuos, ya que el empleo está muy valorado y el «empleo ordinario» se considera como un bien muy deseado que, sin embargo, puede ser imposible de conseguir debido a la falta de oportunidades laborales. El trabajo social en formación ocupacional se enfrenta al dilema de formar a jóvenes que no cuentan con beneficios económicos seguros para el futuro (por ejemplo, la posibilidad de acceder a un empleo).* Es importante señalar, que aunque los egresados reciban una misma formación universitaria dependiendo de su titulación, no todos cuentan con la misma situación socioeconómica, lo cual también repercutirá en este proceso de inserción.

Es preciso destacar la importancia que tienen las administraciones públicas, organismos e instituciones de diversa índole que proporcionan recursos, medios y personal capacitado para ofrecer asesoramiento tanto a nivel inicial de entrada en el mundo profesional, como una vez insertado, de cara a mejorar o cambiar estrategias.

Los medios y recursos disponibles para los egresados de Pedagogía, respecto al tránsito de la vida académica a la profesional en la provincia de Granada, son variados en forma y contenido, concretamente se pueden agrupar en dos ámbitos: Universitario, y fuera del entorno institucionalizado, el ámbito de la Administración y la Empresa.

2.1 Agentes Implicados en el Ámbito Universitario

En las sociedades occidentales la transición a la vida adulta supone la incursión en el mercado de trabajo. La inserción laboral se concreta como el proceso que permite a la persona mejorar sus condiciones para situarse favorablemente ante el empleo y facilitar su acceso a un puesto de trabajo. Santana Vega, Alonso Bello, & Feliciano García, (2016:63).

Es importante la labor en las Universidades para adaptarse a cumplir tal finalidad, en palabras de (González Lorente, Martínez Clares, & González Morga, (2015:395) *dentro del contexto universitario español, se propone establecer un programa de acciones prioritarias(...), entre sus objetivos, aparece la intención de alcanzar unas universidades académicamente más preparadas, más eficientes y más internacionalizadas para afrontar los grandes retos de la sociedad actual. Sin duda, una oportunidad que deben aprovechar las universidades españolas para que, después de dar sus primeros pasos en la implantación del Espacio Europeo Educación Superior, reconduzcan sus esfuerzos hacia el doble enfoque, personalizador y profesionalizador, que se le atribuye a la Universidad de nuestros días.*

En este sentido, Rodríguez Sabiote, Gámez Durán, & Álvarez Rodríguez, (2006:11) resaltan la importancia de, *adoptar un enfoque curricular en el diseño de una titulación, supone superar la mera yuxtaposición de materias para buscar un plan de formación en el que se ha incluido aquel tipo de experiencias y conocimientos que resultan básicos en relación con el perfil profesional y en el que se ha introducido una secuencia lógica en el proceso que permita optimizar los resultados formativos.*

Entre los diversos Agentes relacionados con la Inserción laboral de los Pedagogos desde el Ámbito Universitario, se ofrece una importante variedad de recursos, señalamos los más relevantes, a través de:

- Centro de Promoción de Empleo y Prácticas
 - Coordinación General de Emprendimiento
 - ICARO, portal Web Gestión Prácticas y empleo
 - Gabinete Psicopedagógico
 - Practicas Externas Grado Pedagogía
-
- **Centro de Promoción de Empleo y Prácticas³⁹ (Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad de la Universidad de Granada):**

En 1982 se crea el Centro de Orientación e Información de Empleo (C.O.I.E.) del cuál proviene el actual Centro de Promoción de Empleo y Prácticas.

El Centro de Promoción de Empleo y Prácticas se constituye como un punto de encuentro entre la Universidad y la sociedad en materia de empleo. Con esta finalidad desarrolla todas las aquellas actividades que faciliten el mutuo conocimiento, la captación de talento y la promoción del mismo.

Dispone de tres servicios principales, Gestión de Prácticas de alumnos y egresados, Servicio de Orientación Profesional y Promoción.

³⁹ Consulta realizada en la Web Corporativa de la Universidad de Granada en, <http://cpep.ugr.es/>. Mayo 2017.

Según la normativa actual (*Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios*), destacamos los dos tipos de prácticas⁴⁰ principales, Extracurriculares, tienen carácter voluntario y son gestionadas por el Centro de Promoción de Empleo y Prácticas de la Universidad de Granada. No tienen reconocimiento directo en créditos, aunque sí pueden reflejarse en el Suplemento Europeo al Título. Se articulan en torno a diferentes Programas, los cuales tienen características específicas; y Curriculares, son de naturaleza académica ya que son las que vienen recogidas en el plan de estudios de cada título. Son necesarias para obtener la titulación y se gestionan en los Centros en los que se imparten.

Este centro dispone de un servicio de Orientación que tiene por objeto facilitar la transición de los universitarios al mercado laboral ofreciendo asesoramiento para el desarrollo de herramientas, recursos y competencias que mejoren su empleabilidad. Información sobre el funcionamiento de los diferentes programas de prácticas, la forma de acceso a las ofertas de trabajo que llegan a la Agencia de Colocación de la Universidad de Granada, o las diferentes actuaciones en materia de orientación, en modalidad individual, Formación para el Empleo, Teleorientación, entre otras actuaciones.

La oferta de servicios de promoción de Empleo por parte de la Universidad de Granada se estructura en torno a la Agencia de Colocación es un servicio de Intermediación Laboral para universitarios, y para empresas poder encontrar a la persona universitaria. A través del Foro de Empleo⁴¹, un evento anual cuyo objetivo principal es facilitar el contacto directo entre empresas que ofrecen empleo y los/as universitarios/as.

⁴⁰ Consulta realizada en la Web Corporativa de la Universidad de Granada en <http://cpep.ugr.es/pages/practicas>. Mayo 2017.

⁴¹ Consulta realizada en la Web Corporativa de la Universidad de Granada en <http://empleo.ugr.es/foro/>. Mayo 2017.

Pretende acercar el mundo laboral al universitario, promoviendo toda una serie de actuaciones que desemboquen en una mejor capacitación de nuestros estudiantes y les dote de las herramientas necesarias para encontrar empleo. Ofertas de trabajo y contacto con personal de Recursos humanos de las empresas constituyen los argumentos principales del foro. Por último, a través del Observatorio de Empleo⁴² de la Universidad de Granada, se dispone de información actualizada del mercado de trabajo de los universitarios. El Centro de Promoción de Empleo y Prácticas dispone de otros espacios webs que le permiten desarrollar sus diferentes actividades. Se trata, concretamente de: la Plataforma UGR-Empleo 2.0⁴³; la web de la Guía de Salidas Profesionales de la Universidad de Granada⁴⁴; ofrece información relevante para conocer las diferentes alternativas y salidas profesionales de los estudios universitarios.

- **Coordinación General de Emprendimiento**

<https://ugremprendedora.ugr.es/>

La Universidad de Granada ha creado la Coordinación General de Emprendimiento como órgano responsable del diseño e implantación de su estrategia de emprendimiento, la cual gira en torno a, Mejorar la empleabilidad de los estudiantes de grado, posgrado y egresados mediante la creación de empresas/startups, el autoempleo y el desarrollo de capacidades emprendedoras para innovar y crear valor para la comunidad. Favorecer la transferencia de conocimiento al sector productivo mediante la creación de empresas basadas en resultados de investigación (spinoffs) y el desarrollo de proyectos innovadores para empresas e instituciones. Impulsar las iniciativas intraemprendedoras e innovadoras surgidas en la Universidad que redunden en la mejora de la docencia, la investigación y la gestión.

⁴² Consulta realizada en la Web Corporativa de la Universidad de Granada en <http://cpep.ugr.es/pages/empleo>. Mayo 2017.

⁴³ Consulta realizada en la Web Corporativa de la Universidad de Granada en <http://empleo2.ugr.es/> Mayo 2017.

⁴⁴ Consulta realizada en la Web Corporativa de la Universidad de Granada en <http://empleo2.ugr.es/salidasprofesionales/>. Mayo 2017.

Con la variedad de programas, pretenden potenciar las capacidades innovadoras, convertir las ideas en oportunidades de negocio o en proyectos sociales, o adquirir conocimientos para gestionar startups. La capacitación en emprendimiento mediante las siguientes alternativas: Talento Emprendedora UGR, Laboratorio de Emprendimiento Social, Yuzz-Jóvenes con ideas, Emprende tu TFG, Business Skills... entre otros. Dispone de un concurso sobre emprendimiento, becas específicas así como estudios, informes y publicaciones. Todas las actuaciones que impulsen la innovación y emprendimiento en los miembros de la comunidad universitaria bajo la marca “UGRemprendedora⁴⁵”.

- **ICARO, Portal de Gestión de Prácticas de Empresa y Empleo.**

Ícaro⁴⁶ es el Portal de Gestión de Prácticas en Empresas y Empleo que utiliza la Universidad de Granada, para gestionar, prácticas en empresas, acceder a las ofertas gestionadas por la Agencia de Colocación y Orientación Profesional. En este portal Web, se ofrece la gestión autónoma a los inscritos y demandantes de empleo y prácticas de perfil universitario, relacionadas con sus estudios, respecto de todas las Universidades Públicas Andaluzas y de la Universidad Politécnica de Cartagena y la Universidad Autónoma de Madrid.

Para ello es necesario facilitar una serie de datos personales, académicos y profesionales y seleccionar los programas a los que desea inscribirse, y así poder enviarlo de forma telemática a aquellas ofertas de prácticas y empleo acordes con los intereses de los demandantes de estos servicios. Los programas que pueden estar disponibles en cada Universidad, pueden variar desde prácticas en empresas, orientación profesional, bolsa de empleo, autoempleo, bolsas de profesorado sustituto, etc. Dispone de un servicio de noticias, y zona personal, donde se archivan los procesos selectivos del usuario.

⁴⁵ Consulta realizada en la Web Corporativa de la Universidad de Granada en <https://ugremprendedora.ugr.es/>. Mayo 2017.

⁴⁶ Consulta realizada en la Web Corporativa de la Universidad de Granada en <http://icaro.ual.es/ugr>. Mayo 2017

- **Gabinete Psicopedagógico⁴⁷ de la Universidad de Granada**

El Gabinete Psicopedagógico, como servicio adscrito al Vicerrectorado de Estudiantes Empleabilidad, ofrece a los miembros de la comunidad universitaria, especialmente a los estudiantes de Grado, Máster y Doctorado, información, asesoramiento y formación en sus dimensiones personal, académica y vocacional-profesional para contribuir a los objetivos de calidad y excelencia de la Universidad. Entre servicios destaca la información y derivación, asesoramiento personal, académico y vocacional, formación y talleres así como apoyo al profesorado.

Para concluir este apartado, respecto de los recursos existentes en la comunidad universitaria en la Provincia de Granada, es necesario destacar las actitudes y habilidades que son importantes que desarrollen el alumnado universitario para una inserción laboral exitosa. Destacamos la línea de trabajo de los autores Santana Vega, Alonso Bello, & Feliciano García (2016:64), señalando que, *las competencias de empleabilidad están vinculadas al autodesarrollo del individuo, quien debe asumir el compromiso de planificar su vida profesional y tener una actitud proactiva a la hora de buscar oportunidades. El aprendizaje de estas competencias ha de adquirirse a edad temprana y perfeccionarse a lo largo de la vida laboral (...) identifican ocho competencias básicas de empleabilidad: Auto-organización, Construcción de proyectos educativo-profesionales, Toma de decisiones y resolución de problemas, Trabajo en equipo, Comunicación, Perseverancia, Flexibilidad, y Responsabilidad/Corresponsabilidad. A través de este tipo de entidades y servicios, el alumno y egresado, adquirirá conocimientos y destrezas que lo habiliten a un adecuado tránsito al mundo laboral.*

⁴⁷ Consulta realizada en la Web Corporativa de la Universidad de Granada en <http://ve.ugr.es/pages/gpp>. Mayo 2017.

2.2 Agentes Implicados en Ámbito Empresarial y Administración

Respecto a los agentes implicados en la inserción laboral del Pedagogo desde el ámbito empresarial y de las administraciones, en comparación con los anteriores, el abanico de recursos y posibilidades es más heterogéneo, puesto que ofrece desde asesoramiento, programas específicos de orientación e inserción, bolsas de empleo en diversas instituciones y en empresas, es decir tiene un componente más práctico, entre otras están:

- Centros Municipales de Formación y Empleo
- Colegios Profesionales y Asociaciones
- Empresas de Trabajo Temporal (ETT's)
- Servicio Andaluz de Empleo

- **Centros Municipales⁴⁸ de Formación y Empleo.**

El área de empleo de la Concejalía de Presidencia, Empleo, Igualdad y Transparencia del Ayuntamiento de Granada, pone a disposición de los usuarios recursos que permitan acceder a un empleo adecuado tales como, formación presencial y a distancia, orientación laboral, asesoramiento, financiación e incluso, infraestructuras para montar un negocio propio, potenciando el autoempleo.

⁴⁸ Consulta realizada en la Web Corporativa del Ayuntamiento de Granada. Concejalía de Presidencia, Empleo, Igualdad y Transparencia. Área de empleo, en <http://empleo.granada.org/web/>

En Granada cuentan con centros equipados con instalaciones acordes a los servicios ofertados, disponen de aulas con tecnologías y un equipo de profesionales, para atender las demandas en la búsqueda de empleo y formación especializada en este ámbito. Cuenta con una red de Centros Municipales de Formación y Empleo, siendo su sede central en C/ Horno de San Matías, y además cuenta con centros ubicados en Distrito Centro, Zona Norte y Zona Zaidín. Y para potenciar el emprendimiento, cuenta con el Centro Municipal de Iniciativas Empresariales.

La intervención en materia de empleo e inserción se dirige a:

- La promoción y mejora de la empleabilidad de las personas en situación de desempleo: orientación profesional para el empleo
 - La intermediación laboral, captando y gestionando las ofertas existentes en el mercado de trabajo y, dando respuesta a las demandas de empleo
 - El acompañamiento de las personas que encuentran obstáculos o dificultades en su acceso al mundo laboral: la inserción sociolaboral
 - Así personas con iniciativas empresariales hacia el autoempleo
-
- **Empresas de Trabajo Temporal (ETT's)**

Se denomina Empresa de Trabajo Temporal (ETT) a aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa (la Empresa Usuaria), con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

Cuando una Empresa necesita cubrir temporalmente un puesto de trabajo y recurre a una ETT, establecen, mediante contrato, una relación mercantil. Después, la ETT realiza un proceso de búsqueda y selección para encontrar al trabajador adecuado a las necesidades de la Empresa Usuaria, procediendo a su contratación y estableciendo con el mismo una relación laboral.

El amplio conocimiento que una ETT tiene del mercado, permite encontrar un trabajo adecuado a cada candidato, poniendo a disposición de la Empresa Usuaria al trabajador cuyo perfil se corresponda con las necesidades de la misma.

Las Empresas de Trabajo Temporal tienen una larga trayectoria de servicio a las empresas y ya en el siglo pasado existían, aunque fue en la década de los Cincuenta y Sesenta, cuando las Empresas comenzaron a hacer un uso frecuente de las ETT, y a diferencia de otras modalidades de empresas de contratación, contratan directamente a los trabajadores y posteriormente los ceden a la Empresa Usuaria delegando en ellas la dirección y control del trabajo a desarrollar.

Las Empresas de Trabajo Temporal, han ganado mucho peso en las redes sociales y posicionamiento en Internet, debido a que la gestión de recursos humanos ha expandido su labor a las herramientas digitales. No obstante, encontramos delegaciones de algunas más relevantes en el sector en la provincia de Granada:

Eurofirms (<http://www.eurofirms.es/>)

Crit Interim (<http://www.grupo-crit.com>)

Federman Global Work (www.federman.es)

Ranstad (www.randstad.es)

Manpower (www.manpower.es)

Flexiplan (www.flexiplan.es)

Aura Empresa Trabajo Temporal (<http://www.aura.coop>)

Adecco (www.adecco.es)

Unique (www.unique.es)

Empleabilidad y Trabajo Temporal

(<http://www.empleabilidadytrabajotemporalett.es>)

- **Servicio Andaluz de Empleo**⁴⁹

El Servicio Andaluz de Empleo es un organismo autónomo, adscrito a la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio encargado de gestionar las políticas activas de empleo. La atención a las empresas empleadoras y a las personas demandantes de empleo se constituye como el eje vertebrador de las políticas de actuación, así como incentivos al empleo, la formación para el empleo y una adecuada gestión de las ofertas y de las demandas de empleo

Dispone de Planes de empleo para personas jóvenes en Andalucía, con la finalidad de hacer frente a las consecuencias de la crisis económica y especialmente en lo que afecta al mercado de trabajo, el Gobierno andaluz ha puesto en marcha una serie de medidas orientadas específicamente a luchar contra el desempleo juvenil, por ser uno, de los colectivos más afectados por la situación. Desde el año 2014, se han venido sucediendo diversos programas enfocados a facilitar la inserción y el acceso al empleo de las personas jóvenes en Andalucía, adaptando las diferentes iniciativas a las circunstancias coyunturales y disponibilidades presupuestarias de cada año. Las medidas de impulso al empleo, son las siguientes, entre otras actuaciones:

Planes de empleo para personas jóvenes en Andalucía

Programa para la contratación indefinida de personas mayores de 45 años

Programa para el retorno del talento

Plan de empleabilidad de personas con discapacidad

Programa de fomento y consolidación del trabajo autónomo

Una vez descritos los principales servicios existentes en la Provincia de Granada respecto a la inserción laboral, vislumbramos un mapa de recursos útiles para la transición al empleo de forma eficaz.

⁴⁹ Consulta realizada en la Web Corporativa de la Junta de Andalucía. Servicio de Empleo. Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo. Mayo 2017.

3. El Pedagogo en el Ámbito de los Recursos Humanos

ANECA en sus libros blancos, describe a los profesionales de la Pedagogía como, el experto en el campo de la educación en diferentes ámbitos como enseñanza, servicios sociales, justicia, gestión empresarial, asesoría editorial, entre otras. Lo que caracteriza a este profesional, es la diversidad de ámbitos profesionales, estableciendo un perfil polivalente, abierto a nuevos contextos que potencien su empleabilidad.

Tal y como hemos configurado a lo largo de este trabajo de tesis doctoral, el Pedagogo puede considerarse, como un experto en sistemas y procesos educativos, capacitado por su formación para la realización de una serie de funciones. Una de las actividades más recurrentes de los pedagogos es la docencia, y diseño de procesos formativos. Por tanto es necesario, considerar el desempeño de los pedagogos en otras áreas. En relación al ámbito de Recursos Humanos, el trabajo de un Pedagogo se asocia en el departamento de formación que en multitud de ocasiones pertenece al departamento de Recursos Humanos de las empresas u organizaciones. En el cual la labor puede englobar la planificación de la formación, detección y análisis de necesidades formativas, impartición de sesiones, evaluación, entre otras. Recordemos que el Pedagogo puede ejercer su desempeño profesional en cualquier lugar donde exista algún proceso de enseñanza-aprendizaje.

En palabras de García Raga & López Martín (2014:104), *la configuración de la nueva identidad del perfil profesional de la Pedagogía vinculado a la educación formal, pero también a empresas, escuelas de adultos, centros de animación sociocultural, ayuntamientos, servicios sociales, editoriales, medios de comunicación, centros residenciales, centros de menores, actividades formativas del sector laboral y empresarial.* Estamos ante una apertura en la conceptualización del desarrollo laboral del Pedagogo.

3.1 Descripción del Ámbito de Recursos Humanos

En el Libro Blanco del Título de Pedagogía y Educación Social (2005), las funciones de los licenciados en Pedagogía, se agrupa en las siguientes:

Docencia	31%	Recursos Humanos	7%
Educación No Formal	18%	Pedagogía Terapéutica	5%
Coordinación y gestión	13%	Gestión de la Formación	3%
Orientación Escolar y Familiar	11%	Materiales y Servicios Didácticos	3%
Formación	8%	Investigación	1%

*Tabla 19. Categorías Profesionales de Inserción Laboral del Pedagogo
Fuente: Adaptado de Libro Blanco Título Pedagogía y Educación Social (2005)*

Se puede observar, que el Pedagogo tiene más probabilidad de desempeñar sus funciones en el ámbito no formal, en diversos puestos, de índole variada, desde educador y/o formador en academias privadas, entidades culturales, como orientador escolar y/o laboral, en organismos, asociaciones, como coordinador de proyectos y programas, asesor pedagógico... todo ello manifiesta el amplio espectro de posibilidades laborales que nacen desde éste ámbito, y que en la formación inicial de estos profesionales, existen aún lagunas respecto a estos conocimientos, impulsando a los recién titulados a seguir formándose en otro tipos de entidades, para poder acceder a sus primeras experiencias laborales.

Respecto a los campos de acción del Pedagogo, Bordas, Cabrera, Fortuny y Rodríguez-Lajo (1995), establecen, los diferentes ámbitos de actuación profesional aglutinados en siete categorías, 1) *el mundo de la empresa*, 2) *la producción de materiales didácticos*, 3) *la enseñanza reglada*, 4) *la educación especial*, 5) *el tiempo libre y la educación sociocultural*, 6) *formación de formadores* y 7) *la pedagogía de ayer y de hoy*.

Ya en la década de los Noventa, se introducía el ámbito empresarial como una salida profesional más del Pedagogo, cuestión que también afirma, Guillem Viladot Voegeli (1992), en su tesis doctoral, *La Proyección Profesional del Pedagogo en la empresa. Apuntes para una pedagogía empresarial*; establecía, sobre el papel del Pedagogo en la empresa la siguiente conclusión, *atendiendo a la necesidad de que el Pedagogo mejore su competencia en este campo, se recomienda la creación de una nueva especialidad sobre Pedagogía Empresarial, en el conjunto de las Ciencias de la Educación.*

En efecto, apoyando las conclusiones de los autores citados, el mundo empresarial, por su compleja variedad de entidades e instituciones especializadas en ofrecer servicios formativos, es potencialmente, un mercado de trabajo ideal para el desarrollo profesional del Pedagogo.

En este sentido, y por su variedad de posibilidades, el ámbito de gestión de los Recursos Humanos, es potencialmente, un área donde el Pedagogo puede desempeñar las funciones mencionadas respecto al mundo laboral. Para ello es apropiado describir el contexto de un departamento o área de RRHH.

El objetivo clave de la función de Recursos Humanos es participar activamente en la formulación e implantación de la estrategia de negocio de la empresa. Y a la vez debe participar en ciertas responsabilidades administrativas o técnicas para poner en marcha las políticas de dicha organización.

Por ello, las relaciones entre Política e Universidad, Universidad y Empresas-Organizaciones, Empleadores-Universidad, de carácter bidireccional, unas influyen sobre otras, cuestión a tener muy en cuenta, tanto a nivel curricular como profesional dentro del ámbito de la Educación.

Los autores, Devins, Ferrández-Berruero, & Kekale, (2015:365), así lo enfatizan en su investigación, apoyando estas relaciones y la mejora de la praxis profesional, ya que, *las influencias provocan profundas transformaciones en el currículo, como académicos implementan métodos más activos de enseñanza, investigación, aprendizaje y evaluación para integrar intereses de estudiantes, empleadores y de la política. Los resultados tienen implicaciones para profesionales pedagógicos en particular en cuanto a las relaciones establecidas entre el empleador, Universidad y alumno y la aplicación de conocimientos y habilidades en el lugar de trabajo. En primer lugar, las relaciones tripartitas se convierten en un elemento clave de una Pedagogía pluralista que hace posible el aprendizaje dinámico y la integración de los mundos del trabajo y la educación. Esto requiere que todas las partes interesadas en el proceso; estudiantes, tutores de empresa, personal académico y apoyo administrativo puedan compartir las creencias y comportamientos que contribuyen hacia el desarrollo exitoso”.*

Siguiendo a Bonache y Cabrera (2004), la gestión de un departamento de Recursos Humanos (RRHH), debe ser integral, por un lado con los procesos básicos, tales como el reclutamiento y selección de personal, retribución y políticas de valoración, carrera profesional, formación, entre otras; y por otro lado es imprescindible la conciliación entre los objetivos de negocio y las necesidades e intereses de trabajadores, así como la implantación de procesos de cambio.

En esta línea, Ulrich y Beatty (2001), especifican seis actividades propias de la dirección y gestión de Recursos Humanos:

1. Arquitectura de RRHH, es la creación de una estructura ideal, y llevar a cabo los cambios necesarios que permitan implantar la organización eficaz.

2. Construcción de RRHH, propiamente la implantación de las políticas de este departamento como son, selección, gestión de carreras, análisis de puestos, promociones, incentivos, retribución, comunicación y formación.
3. Facilitación, es propio ejercer de líder de la organización en el cambio de prácticas, políticas o cambios.
4. Conciencia de la organización, la dirección de RRHH, por gestionar a personas, gestiona a su vez cuestiones morales y éticas, por tanto es propio de este departamento, establecer una línea moral y así como la resolución de este tipo de conflictos.
5. Coach, entrenador personal, quien ostenta la dirección de RRHH o gestión, asesora y apoya al resto de directivos y departamentos, en la ejecución de objetivos, relaciones personales y progreso.
6. Liderazgo, de canalizar las sinergias entre trabajadores y departamentos y desarrollar este potencial en pro de los objetivos de la empresa.

Por tanto, como se puede observar, la dirección y/o gestión de las políticas de RRHH en una empresa u organización es una tarea compleja, por su diversidad de funciones, y relaciones laborales objeto de organizar y estructurar. Por tanto, ante la complejidad de tareas, es preciso definir el contexto de trabajo en las empresas. Siguiendo a Martín Bailón, Bellostas Perezgrueso, & López Arceiz (2015:6), *en términos generales, una relación laboral constituye un vínculo de dependencia jurídica, económica y técnica entre el trabajador y la entidad contratante. En este sentido, la dependencia jurídica implica que el trabajador estará sujeto al derecho de dirección de la organización, lo que implica adoptar una disciplina relativa al lugar y tiempo en la prestación de trabajo personal.*

La dependencia económica origina el derecho del trabajador a ser económicamente compensado por la prestación personal de sus servicios, libre de riesgos asociados a la evolución financiera de la entidad. Además, entre trabajador y empleador se detecta una dependencia técnica, entendida como la obligación del primero a ajustarse a los procedimientos y modalidades de ejecución de tareas programadas por la entidad.

Se requiere una persona polivalente con conocimientos de gestión empresarial, conocimiento profundo de la naturaleza humana (comportamiento, actitud, liderazgo, etc.) y de las técnicas propias de la gestión de Recursos Humanos (selección, formación, comunicación, análisis de puestos de trabajo, retribución, gestión del desempeño, etc.).

A un nivel directivo, los responsables de Recursos Humanos de las empresas, es imprescindible su labor en torno a, una óptima gestión del conocimiento, un espacio fluido de comunicación interna y un apoyo al desarrollo de la carrera profesional de sus empleados y empleadas. Eso sí, para conseguir unos resultados empresariales concretos y marcados desde la dirección. Dichas funciones, (gestión del conocimiento, comunicación interna y carrera profesional) tienen mucho que ver con las políticas de formación de los empleados y sus directivos. La formación en las empresas y organizaciones, ya sea ubicada dentro del departamento de Recursos Humanos, o como staff independiente dentro de las mismas, es una cuestión cada vez con más peso dentro de las políticas de actuación de la dirección, como pueden ser Marketing, Finanzas, y Calidad, entre otras.

Cabe destacar en esta gestión de capital humano, la importancia en estos tiempos, de la gestión en integración de las nuevas tecnologías, redes sociales, aplicaciones informáticas, a los departamentos de Recursos Humanos.

En esta temática y atendiendo a Climent Rodríguez & Navarro Abal (2016:129) *las tendencias más novedosas en el ámbito de los Recursos Humanos apuntan hacia la construcción de marcas personales profesionales, singulares y específicas, a través de las cuales cada persona obtenga un verdadero y exclusivo valor añadido frente al mercado de trabajo. Se trata de superar la realidad convencional, en el que el mercado de trabajo dicta qué requisitos profesionales son necesarios para ocupar unos puestos de trabajo predeterminados, a una visión más contemporánea y adaptada a la nueva realidad socioeconómica, en la que la persona construye una identidad profesional que pueda ser “altamente vendible” en el mercado laboral y que, sobre todo, sea única y por tanto destacable del resto de candidatos.*

La cuestión es... ¿qué motivos tiene la empresa para formar a sus empleados? A esta pregunta, las autoras Saá Pérez y Ortega Lapiedra (2004), responden que siguiendo la Teoría del Capital Humano, las empresas forman a sus trabajadores, y pagan por ello, si al hacerlo aumentan sus beneficios. Es decir al decidir si invierte en la creación del capital humano de un empleado, considera el valor esperado actual de tres indicadores: el coste de formación, el beneficio bruto que obtendrá si el empleado se forma y el incremento salarial que debe pagar al empleado como consecuencia de su mayor nivel formativo.

Cada empresa deberá valorar la rentabilidad de la inversión en formación y en sus Recursos Humanos, así como decidir sobre los aspectos operativos y sobre todo, el diseño de programas formativos específicos para cada necesidad, es decir hablamos de Formación a medida, o Formación in-company.

Cuestiones éstas, totalmente acordes para los profesionales de la formación y procesos de enseñanza-aprendizaje, capacitados para diseñar, planificar, organizar e implementar, este tipo de acciones, nos referimos al perfil de los pedagogos. No es necesario analizar quiénes están desempeñando a día de hoy, estas funciones en cada una de las empresas, pero si indicar la idoneidad del puesto en una persona especializada.

En palabras de Saá Pérez y Ortega Lapiedra (2004:148), la implantación eficiente de un plan de formación debería considerar los siguientes aspectos:

1. Determinación de las necesidades de formación, es necesario, conocer los factores generales de la empresa, su cultura, fines, clima estructura; estudiar el trabajo que se acomete en la empresa, sus tareas, los puestos que requieren formación; y averiguar la forma que los trabajadores realizan su labor. Este análisis permite establecer los objetivos.
2. Diseño y ejecución del programa de formación. De las necesidades detectadas debe surgir la respuesta formativa acorde al problema de la empresa, así como su metodología, lugar, y formador entre otros.
3. Tipos de formación. Puede ser de distintos tipos, acorde al sujeto, al objeto, al contenido, a la periodicidad..., etc.
4. El lugar donde se proporciona la formación, que se puede ofrecer en el propio puesto de trabajo o fuera del mismo. En ambos es conveniente analizar los pros y los contras, acordes a cada situación o necesidad.
5. Formadores para la impartición. Su selección es muy importante, de ella dependerá gran parte del éxito de la acción formativa.
6. Medios de enseñanza. La decisión acerca de qué medio elegir está muy relacionada con qué se va a enseñar.
7. Evaluación. Es imprescindible para valorar la efectividad del programa formativo en concreto. Y evaluar tanto el resultado como el proceso y los niveles de satisfacción de los protagonistas de la formación.

Cualquier decisión estará en estrecha relación con el fin que se pretenda conseguir por parte de la empresa, que en muchas ocasiones suele ser fomentar la lealtad y el compromiso del trabajador con la organización.

En este contexto tienen un papel fundamental el desempeño de los Técnicos de Formación, Aludiendo a Tejera Fernández, (2001:13), *En este colectivo se integran aquellos profesionales de distinta procedencia (antiguos formadores, directivos que han adquirido competencias en materia de formación, pedagogos, psicólogos, etc.) y, aunque el marco de referencia no está perfectamente definido, se caracterizaría fundamentalmente por elaborar planes de formación, su gestión y evaluación.*

3.2 Perfil, Funciones y Formación del Pedagogo en la Gestión de Recursos Humanos

En el Contexto Empresarial, el desempeño profesional del Pedagogo, sigue siendo un ámbito emergente. La diversidad de actividades pedagógicas que pueden realizarse en las empresas, es muy heterogénea, ya que dependerá de cada empresa, servicio y/o proyecto, como pueden ser Editoriales, Oficinas de Empleo, Consultoras, Empresas de servicios educativos, Departamentos de Recursos Humanos de cualquier sector, etc.

Es importante una apuesta y reconocimiento por parte de los profesionales de la Pedagogía, por este ámbito profesional como otro más de los mencionados para su desarrollo laboral. En este sentido, y en palabras de Damián Simón, (2017:138) *Otra variable que influye en la inserción laboral de los egresados es el reconocimiento social de la profesión, referida como “la valoración que entre los diversos estratos socioeconómicos tienen determinadas profesiones. Esto incluye tanto la valoración social de la palabra del profesional como la aceptación de ciertas profesiones en determinados círculos sociales” (...) para que una profesión sea oficialmente reconocida y aceptada debe reunir por lo menos tres condiciones: tener un reconocimiento oficial del campo de su saber que pueda ser transmitida y certificada, contar con un área de actividad definida y legitimada por la comunidad científica y, tener un código ético que regule el ejercicio de la profesión.*

La pedagogía empresarial o laboral, mencionada por varios autores, podría abarcar esta multitud de funciones para ser llevadas a cabo por pedagogos, respecto a la gestión de Recursos Humanos en empresas, concretamente en las tareas de formación, entre otras.

Como todos los ámbitos de la Pedagogía, puede darse de diferentes formas: planificación de la formación, detección y análisis de necesidades formativas en departamentos o empresas, impartición de sesiones, evaluación, etc.

El trabajo como pedagogo laboral, se engloba en el departamento de formación y/o Recursos Humanos dentro de cualquier entidad empresarial u organización o también dentro de empresas que se dedican exclusivamente a formación y desarrollo de otras empresas como son las consultoras de formación, que son aquellas contratadas a su vez por otras empresas para que les ayuden en los procesos de formación, tales como detección de necesidades, impartición de sesiones, diseño del Plan de formación, entre otras. Existen consultoras exclusivamente de formación y otras que también engloban Recursos Humanos en general.

Es cierto que es un ámbito donde los pedagogos debemos hacer especial esfuerzo por demostrar nuestras posibilidades de desarrollo laboral, pero tal y como indica el estudio de la Agencia Nacional de Evaluación de la calidad y Acreditación (2005), respecto a los ámbitos de mayor inserción laboral del Pedagogo, el 58% se refería al ámbito empresarial, y a continuación el ámbito reglado con un 23%, dato que confirma que más de la mitad de pedagogos en activo trabajan en dicho sector.

Por la complejidad del desempeño en la labor de la gestión de RRHH, este perfil de competencias del profesional, no pueden dejarse al azar, gestionar personas es un recuso estratégico de cualquier empresa, el líder de esta gestión, debe ser seleccionado y formado de forma adecuada y acorde a sus funciones.

En este sentido, la justificación de la ocupación de la gestión de éste ámbito por parte de pedagogos radica en definitiva por la formación recibida, puesto que entre las competencias propias de este grado, el Razonamiento Crítico, es imprescindible para diseñar las finalidades, objetivos, y misión/visión de la empresa, la Habilidad de Comunicación, para obtener y gestionar la perspectiva interna y externa de la organización y la Habilidad de Interacción Personal, propia y necesaria para liderar y motivar grupos de trabajo.

Si bien es cierto, que es importante complementar la formación inicial, con conocimientos de gestión empresarial, como también de políticas y técnicas de Recursos Humanos.

El Pedagogo asume responsabilidades que se le asignan para el área de Recursos Humanos atendiendo a las características de la organización, de los puestos y de los empleados, y otras políticas derivadas de la dirección:

Respecto a la definición de Reclutamiento y Selección de personal, Díaz Bretones y Rodríguez Fernández (2003:22) especifican que *consiste en poner en sintonía las necesidades de la empresa con los perfiles y actitudes de las personas que se quieren incorporar. Éste deberá promover una armonía entre el desarrollo del proceso y la política estratégica de la organización, coherencia con la legislación laboral, adaptabilidad a la situación de la organización y dar publicidad a dicho proceso selectivo dentro y fuera de la empresa.*

Otra función básica en la gestión de Recursos Humanos es la Descripción y Análisis de Puestos de Trabajo, que aludiendo, Díaz Bretones y Rodríguez Fernández (2003:29), como bien resaltan en su libro, *esta técnica es fundamental para la selección de personal. A través de ella, se obtiene los criterios en los que se basará el proceso de reclutamiento y selección de futuros trabajadores. Puesto que determina las exigencias y requisitos que una persona debe cubrir en un puesto de trabajo en concreto.*

Con estos autores, más adelante en este mismo libro, en referencia a la definición de Formación y Plan Estratégico, Díaz Bretones y Rodríguez Fernández (2003:138) concretan que, *es el proceso que pretende fomentar la adquisición de conocimientos entre los miembros de una organización, en cualquier nivel, entrenamiento, capacitación, y/o aprendizaje.*

Respecto a otras funciones más específicas, la Evaluación del Desempeño, es un estudio que permite conocer el rendimiento y/o ajuste de trabajadores y puestos de trabajo, tal y como indica Forsyth (2001:32), *se trata de pasar revista a las realizaciones pasadas con intención de mejorar las realizaciones futuras. Es una oportunidad auténtica tanto para el directivo como para el personal, para comprobar la buena marcha de los programas de formación y promoción del puesto.*

La Promoción y Planificación de Carreras, en palabras de Fernández-Mateo (2004:260), *una carrera es una serie de puestos de trabajo ocupados por un individuo a lo largo de su vida profesional, por ello las organizaciones deben gestionar las carreras de sus empleados encajándolas de la mejor forma dentro de la estructura organizativa, ya que de esto, depende las estrategias internas y la adaptación al entorno económico, mediante incentivos, adquisición de capital humano, etc.*

Por último, la Gestión del Conocimiento, Cabrera (2004:307), indica que, *los sistemas de gestión del conocimiento han de contribuir, antes que nada a que las personas sean creativas, a que exploren y pongan en práctica nuevas ideas, a que busquen constantemente vías de mejorar lo que hacen. La creatividad puede aportar valor en una empresa, mediante la creación de nuevos productos y servicios, identificando mercados o segmentos para dichos productos, definiendo nuevas maneras de producir y detectando nueva fuentes de recursos para la producción.*

3.3 Perfiles Profesionales de Pedagogos en Recursos Humanos

La elaboración de este apartado, se ha centrado en el recorrido profesional de Pedagogos que han trabajado en dicho ámbito, y a través de mi propia experiencia laboral.

En un análisis desde la óptica de la gestión de Recursos Humanos, respecto a los puestos demandados en la actualidad para Pedagogos y desempeñados a modo de ejemplo, en una entidad de carácter empresarial, Corporación de Derecho Público de la provincia de Granada, es la Cámara de Comercio de Granada, Industria y Navegación, en la cual han ejercido su labor diversos profesionales titulados en Pedagogía, desde puestos base en formación, mediante prácticas de empresa, a puestos de estructura en la entidad, como técnico.

La Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Granada, fue creada con fecha 3 de octubre de 1886. Es una Corporación de Derecho Público con personalidad jurídica que representa y defiende los intereses generales de la industria, el comercio, el turismo y la navegación de su circunscripción.

Tiene plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, que se configura como órgano consultivo y de colaboración con las Administraciones Públicas, sin menoscabo de los intereses privados que persigue tal como dispone la Ley 3/1993, de 22 de marzo, Básica de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación, y la Ley 10/2001, de 11 de octubre, de Cámaras oficiales de Comercio, Industria y Navegación de Andalucía. Su estructura y funcionamiento son democráticos.

La Cámara de Granada a través de su actividad corporativa vela por los intereses provinciales, mejorando el entorno económico de Granada y su provincia. Realiza actividades de asesoramiento, fomento y prestación de servicios a las empresas, entre las cuales, está la asistencia técnica, formación, internacionalización, empleo de profesionales cualificados y en general acciones de promoción económica de las empresas granadinas.

Son varios los perfiles profesionales que se aglutinan en esta entidad para ofrecer sus actividades y servicios a sus electores. Entre ellos, el Pedagogo, ha ejercido puestos de diversa índole en sus áreas de servicios dentro de la organización. Es por ello, la mención de este caso real, de puestos laborales en el ámbito empresarial granadino donde el Pedagogo puede desarrollar su profesión.

Una cuestión necesaria es el conocimiento empresarial del mercado de trabajo más cercano, y sobre todo de las características y requisitos que los empleadores describan para los diferentes puestos organizativos a ocupar, lo cual ofrece ventaja a la hora de emprender la inserción laboral. Siguiendo la línea temática de los autores, Tallón Rosales, Cáceres Reche, & Raso Sánchez, (2017:14), describen dicho conocimiento a través de, *una ficha de Análisis de Puestos de Trabajo en la cual se destaca los aspectos más relevantes para la comprensión de un puesto laboral, tales como la denominación del puesto, a qué departamento pertenece o está adscrito, la relación de dicho puesto con otros dentro de la misma organización o fuera de ella, que otras entidades pueden contener el mismo puesto, así se conoce el entorno más inmediato. Una descripción de las características laborales principales así como un resumen de las funciones prioritarias. El detalle pormenorizado de las tareas a realizar y la categoría profesional a la cual pertenece.*

Para ello, la exposición de *cinco perfiles* a través de su ficha correspondiente Análisis de Puesto de Trabajo (APT), técnica imprescindible en la gestión de departamentos de Recursos Humanos, ofrece las características imprescindibles de acceso al puesto; puede ser un ejemplo práctico de cómo buscar información relevante, tanto de entidades como de ocupaciones que se puedan llevar a cabo en relación a sus funciones.

La formación y por tanto, el desarrollo del capital humano, se ha convertido en un factor imprescindible para las organizaciones modernas, ya que su éxito depende, en gran medida, de la gestión del conocimiento de las personas que trabajan en ellas. García Aguilera & Aguilar Cuenca, (2011:23). Esto genera oportunidades laborales para el profesional de la Pedagogía. Dichos puestos, pueden ser desempeñados por pedagogos en cualquier entidad y organismo del ámbito empresarial. Pueden definirse como: (Consultar Anexo I)

- **TÉCNICO DE RECURSOS HUMANOS.** Este profesional está dentro del departamento de Recursos Humanos y/o Administración de Personal. Su responsabilidad es la organización de los Recursos Humanos de una empresa/entidad/organismo, así como gestionar la plantilla de trabajadores con el objetivo de optimizar su eficacia, en coordinación de la Gerencia.
- **FORMADOR.** Es un puesto ubicado en un departamento de Formación-Educación y/o Recursos Humanos, dentro de una organización o puede ser personal externo. Sus atribuciones son Información y Asesoramiento en materias e Impartición de Formación en diversos ámbitos dentro de la Gestión Empresarial.
- **TÉCNICO DE PROYECTOS/PROGRAMAS.** En departamentos de Formación, Recursos Humanos, Nuevas Tecnologías e Innovación. Es un gestor de Recursos, asesora de forma personalizada la gestión e implementación de Proyectos y/o Programas socio-tecnológicos, educativos-formativos y comunitarios. Suelen ser programas, subvencionados o cofinanciados con otras entidades y Administraciones estatales y locales.

- **GESTOR DE FORMACIÓN.** Pertenece al departamento de Formación, Recursos Humanos y Comercial y/o Marketing. Su función es asesorar de forma personalizada a empresas y gestionar sus planes formativos.
- **TÉCNICO ORIENTACIÓN/TÉCNICO EMPLEO.** Ubicado en el departamento de Formación, Empleo y/o Recursos Humanos. Su cometido es la orientación individualizada sobre perfiles profesionales, y las posibles salidas laborales. Orienta en habilidades sociales y técnicas de inserción en el mercado de trabajo.

Para finalizar este apartado respecto a la gestión del Pedagogo en el ámbito de Recursos Humanos, destacar en palabras de (García Aguilera & Aguilar Cuenca, 2011) los puestos laborales del Pedagogo en este contexto empresarial, así como los posibles yacimientos de empleo. Enumera otros perfiles acordes a esta profesión relacionados al área de Recursos Humanos, formación y empleo de las organizaciones:

- ✓ Promotor de empleo, ejerciendo de intermediario laboral, y prospector del mercado laboral de su entorno
- ✓ Asesoramiento a Emprendedores: en la actualidad el autoempleo está generando creación de empleo
- ✓ Monitores de escuelas taller y talleres de empleo, así como el gestor y/o directores de las acciones formativas de estos programas
- ✓ Asesoramiento Pedagógico como Técnico-Coordenador de programas formativos
- ✓ Selección, desarrollo y evaluación de profesionales en las empresas

Por tanto para aumentar la empleabilidad de los titulados en Pedagogía, a través de la apertura a otros contextos laborales como es el ámbito empresarial, es importante la capacitación en contenidos acordes para el desempeño de tales funciones, así como de conocimientos generales del mundo de la empresa, que permitan saber cómo funciona, y cómo se accede. En palabras de Acedo Muñoz & Legasa Rodríguez, (2012:220) hace especial relevancia a, *disponer de una buena información de la empresa por escrito es fundamental tanto para la empresa que oferta un puesto de trabajo como para el demandante de ese puesto. Para la empresa, es un apoyo que ayuda a transmitir los valores de la organización, desde una microempresa a una gran corporación, y a dar imagen de solvencia. Para el candidato, se trata de una información importante para valorar el puesto y la empresa en la que puede trabajar.*

MARCO EMPÍRICO

CAPÍTULO V

Diseño de la Investigación

INTRODUCCIÓN

Este capítulo se encarga de describir, el problema, los objetivos, la metodología, instrumentos y muestra del objeto de estudio en torno al perfil del Pedagogo y sus salidas profesionales.

1. Justificación de la Investigación

El planteamiento actual, respecto a la investigación, se centra en analizar las perspectivas actuales sobre los estudios de Pedagogía, y en relación a ello, poder analizar el perfil Profesional del Pedagogo y sus Salidas Profesionales, manteniendo aquellas ya conocidas, reforzando la imagen del Pedagogo pero también ampliando nuevos horizontes como puede ser el caso, el sector de la gestión de los Recursos Humanos en las organizaciones tanto empresariales como educativas.

Hoy en día, la formación tanto a nivel formal como no formal, y empresarial, es básica, en cada uno de sus segmentos, y es ahí, donde reside la importancia de la figura del Pedagogo, y cómo debe posicionarse como el experto en estas materias, adaptando a cada ámbito sus necesidades y características. Para esto, es necesario que la formación universitaria de éste futuro profesional, comprenda un bagaje de materias que respondan a cada uno de los tres ámbitos, formal, no formal y empresarial, equilibradamente y con criterios de calidad.

Esta investigación pretende proporcionar información sobre aquellas cuestiones que permitan dar a conocer, la concordancia entre los estudios del Grado en Pedagogía y las posibilidades exitosas de inserción laboral de este perfil profesional en la actual sociedad que vivimos. Por tanto su finalidad es contrastar la teoría (planteamiento universitario) con la práctica (inserción laboral), ofreciendo datos, respecto a las materias curriculares y en relación a sus posibles itinerarios formativos que permiten una especialización para ejercer puestos de trabajo de diversa índole, dado el carácter polivalente de este profesional. Es decir, es prioritario enfatizar la importancia de la labor del Pedagogo, y su formación inicial como base del desarrollo profesional posterior.

A través de este estudio, se analizará el conocimiento existente en la sociedad sobre la figura del Pedagogo, su utilidad, funciones y salidas profesionales, así como averiguar cuáles son las causas de un posible desconocimiento de la labor de esta profesión. Destacando la importancia de conocer las dificultades u obstáculos que generan ambigüedad en la ocupación de puestos de trabajo como Pedagogo, respecto a otros profesionales con funciones afines (Psicólogos, Psicopedagogos, Educadores Sociales, etc.).

La sociedad está en continuo cambio y aludiendo a Cáceres (2007:335), *la sociedad del conocimiento, como una de las designaciones empleadas para definir las características que acontecen en el momento presente, incorpora una serie de aspectos diferenciales a través del asentamiento de los valores democráticos, el avance de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs), el acceso a la formación incluso universitaria de todos los colectivos, entre ellos, la mujer y su consiguiente incorporación al mercado laboral, así como, la Unificación Europea y la Globalización, factores entre otros, que han reestructurado el mercado de trabajo, las profesiones, emergiendo nuevas y desechando otras ya que no tienen objeto de valor. Precisamente por este cambio, es necesario reflexionar sobre la labor y la figura del Pedagogo y su adaptación a esta nueva sociedad.*

La justificación de este estudio, es poder “captar” una fotografía lo más ajustada posible a la realidad, sobre las siguientes cuestiones:

- ✓ ¿Qué es la Pedagogía y de dónde surge?
- ✓ ¿En qué aspectos ha evolucionado?
- ✓ ¿Qué es el Pedagogo y para qué sirve?
- ✓ ¿De dónde surge la figura del Pedagogo?
- ✓ ¿Está reconocido socialmente, ésta figura?
- ✓ ¿Otros profesionales pueden ocupar sus funciones?
- ✓ ¿Es necesario el Grado de Pedagogía?
- ✓ ¿El currículo universitario prepara al futuro pedagogo para su desarrollo profesional en el ámbito no formal?
- ✓ ¿Es necesario una actualización de las materias que se imparten?
- ✓ ¿Los estudios de Pedagogía están estructurados para dar respuesta a las demandas actuales que nuestra sociedad necesita?
- ✓ ¿Existen diferentes ámbitos de actuación dentro de la Pedagogía?
- ✓ ¿Cuál es el perfil del docente universitario en el Grado de Pedagogía?
- ✓ ¿Cuál es el nivel de satisfacción del profesorado de Pedagogía?
- ✓ ¿Cuál es el perfil del alumnado? ¿Es una carrera escogida?
- ✓ ¿Cuáles son las expectativas del alumnado de Pedagogía de primer curso en comparación con el alumnado de último curso?
- ✓ ¿El mercado laboral demanda pedagogos?
- ✓ ¿En qué instituciones u organismos es necesario el desarrollo profesional del Pedagogo? ¿Empresa pública? ¿Privada?

2. Planteamiento del Problema

Estudio del Perfil Profesional del Pedagogo en los diversos ámbitos de actuación (Contexto Formal, No Formal y Empresarial), respecto a Salidas Laborales en la Provincia de Granada. Análisis de la estructura de los estudios de Pedagogía y la coherencia curricular con las demandas y necesidades de la sociedad. Aportación de nuevos horizontes de desarrollo profesional en el ámbito empresarial, reforzando la importancia de la formación en todo tipo de instituciones u organismos, y la figura del Pedagogo como experto profesional.

3. Objetivos Generales y Específicos

1. Conocer qué percepciones existen de la figura del Pedagogo en el ámbito universitario y empresarial.

- 2.1 Proporcionar a la comunidad educativa y/o sociedad, información relevante y actualizada respecto a la figura del Pedagogo, su perfil y salidas profesionales, con el objeto de favorecer la toma de decisiones, de futuros alumnos universitarios a la hora de elegir sus estudios.
- 2.2 Valorar la formación recibida durante los estudios de Pedagogía, en comparación con sus salidas profesionales, en pro, de mejorar, actualizar e integrar nuevas temáticas para capacitar a los estudiantes a asumir nuevos puestos de trabajo, que la sociedad demanda.
- 2.3 Conocer las expectativas del alumnado, así como de otros agentes de la comunidad educativa y/o sociedad, respecto a la labor del Pedagogo.

3. Analizar las Salidas Profesionales del Pedagogo, y su Inserción Laboral.

- 3.1 Contribuir a realizar un mapa de itinerarios y recursos, así como de ámbitos de actuación profesional, para capacitar a los egresados a definir su futuro laboral y en consecuencia afrontar la inserción laboral de forma exitosa.

- 3.2 Potenciar el desarrollo profesional del Pedagogo a otros ámbitos no vinculados a la educación, como es el ámbito empresarial, a través de la gestión de Recursos Humanos como sector emergente.

4. Metodología

Para comenzar a especificar qué metodología, es la adecuada para poder desarrollar con éxito esta investigación sobre la figura del Pedagogo y sus Salidas Profesionales, antes es necesario indicar que, se trata de una Investigación Educativa, cuyo objeto es conocer en profundidad un problema, para su mejor comprensión y planteamiento de alternativas que posibiliten o al menos se empiece a tomar consciencia de cómo podría evolucionar de forma positiva.

Por ello y aludiendo a palabras de Hernández Pina (1995), la Investigación Educativa, engloba a todos y cada uno de los paradigmas de investigación, rompiendo las barreras entre ellos, por ello es un concepto tan amplio que abarca el conocimiento de la metodología, de los aspectos procedimentales capaces de extraer datos, que propicien la explicación y su significado de forma científica de cualquier aspecto educativo objeto de estudio, y que ofrezca vías de solución o alternativas para mejorar el proceso educativo en sí, y en particular los de el ámbito de estudio en concreto.

En palabras de, Galindo Cáceres (1998:11), *la investigación es un proceso de creatividad reflexivo. Es decir, al investigar acontece lo mismo que en el arte o en cualquier otra actividad creadora, pero con una diferencia sustantiva, el autor creador se observa con atención durante el movimiento de su intención a través del espacio conceptual reflexivo, un observador que nunca pierde detalle de lo que sucede a su interior y de lo que acontece en su exterior.*

Por tanto es importante dentro del contexto tan amplio que engloba el concepto investigación, destacar que hay diferentes tipos, y en nuestro caso se trata de una investigación social. Atendiendo a esto y destacando al hablar de investigación social Del Rincón, Arnal, Latorre, & Sans (1995:20), *este tipo de investigación suele iniciarse con la identificación de un problema y la delimitación de unos objetivos que reflejan las intenciones del investigador. El problema a investigar por un fenómeno social observado, descubierto, o que constituye un reto para la práctica social. Los problemas de investigación no suelen encontrarse aislados y definidos en la realidad social, por lo que el investigador tiene que identificarlos, reformularlos y elaborarlos una y otra vez hasta que pueden ser investigados.*

El protocolo de actuación a la hora de investigar, es hacer preguntas en torno al fenómeno en cuestión, y optar por una visión del planteamiento a investigar, cuantitativa y/o cualitativa, y en concordancia se seleccionará los instrumentos de trabajo, que faciliten la obtención de datos ajustados a las finalidades de la investigación. En este sentido se puede definir el método científico, en palabras de Buendía, Colás, & Hernández Pina (1998:6), *como el conjunto de procedimientos que permiten abordar un problema de investigación con el fin de lograr unos objetivos determinados.*

La pregunta, en investigación es considerada por Shulman (1988), como la clave que origina la elección del paradigma y su respectiva metodología:

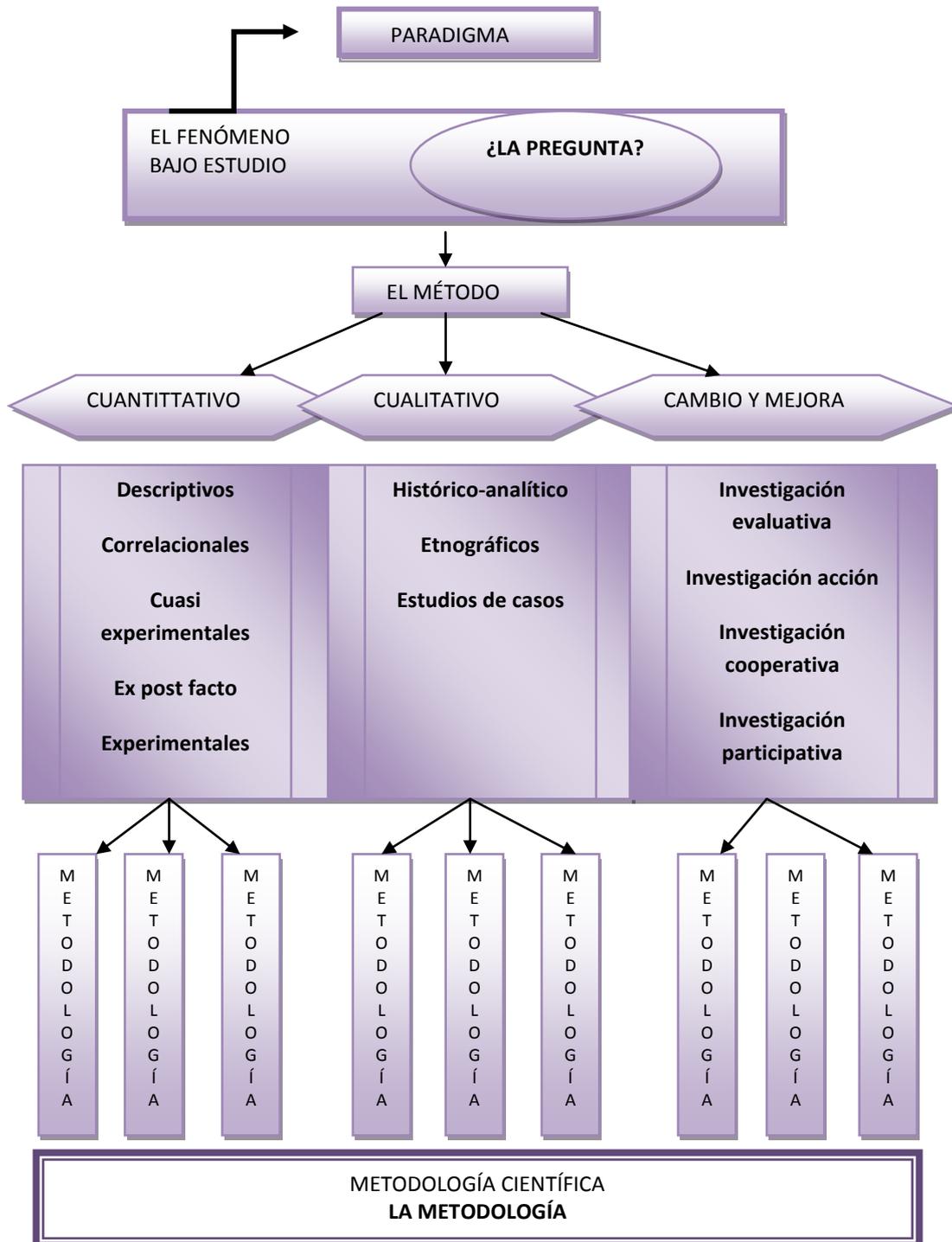


Figura 14. La pregunta en el diseño de la Investigación⁵⁰

⁵⁰ Buendía, Colás, & Hernández Pina (1998: 4)

La investigación con un planteamiento de Metodología Cualitativa, en palabras de Taylor y Bogdan (1992:15-30), *es construir una teoría, establecer relaciones consistentes, transformar la práctica, valorar un proceso, para llegar a una mejor comprensión de la realidad educativa; y sus principios generales para abordar la investigación educativa.* En definitiva, es buscar una mejor comprensión del fenómeno teniendo en cuenta aspectos subjetivos, y de interpretación.

En cambio, la investigación cuantitativa, busca comprender ese fenómeno desde la medición y estandarización. Los investigadores pueden optar por un tipo u otro, en función de su objeto de estudio, o como es este caso, optar por disponer de ambas perspectivas, que sirvan de apoyo y complemento, y así poder contrastar los datos que se obtengan, proporcionando un enriquecimiento en la información.

Esta investigación atiende a una metodología ecléctica o mixta, utilizando instrumentos de naturaleza variada de ambas perspectivas, tanto cuantitativa como cualitativa, para poder abordar desde una visión holística el fenómeno objeto de estudio, en este caso, es el conocimiento del perfil del Pedagogo en la sociedad, su desarrollo profesional y las nuevas oportunidades de abarcar retos laborales para adaptarse a los cambios sociales.

A este razonamiento se debe, la selección de instrumentos que ofrecerá una visión ecléctica, gracias a la recogida de información mediante el cuestionario, (de corte cuantitativo), así como los juicios interpretativos provenientes del instrumento, Grupo de Discusión, con expertos previamente seleccionados, y por último, contrastar ambos instrumentos para ofrecer una visión más globalizada.

Este estudio presenta una metodología descriptiva, ya que pretende describir una realidad social, y conocer sus causas, para poder aportar respuestas que mejoren o potencien, el desarrollo laboral del Pedagogo.

4.1 Instrumentos de recogida de información

Haciendo referencia a la autora Buendía, Colás, & Hernández Pina, (1998:31), *los instrumentos denominados de forma genérica, son el dispositivo que utiliza el investigador (papel, lápiz, cuestionario, escala, etc.) para extraer la información y/o los datos necesarios, y la instrumentación, es el proceso de recogida de datos, con lo cual esta fase no sólo implica la recogida o diseño de los instrumentos, sino las condiciones en que se aplicarán dichos instrumentos, por tanto el investigador deberá responder a las siguientes cuestiones.*

¿Cuándo recogerá los datos? Indica el momento oportuno

¿Dónde recoger los datos? Indica el lugar

¿Con qué frecuencia se recogerán los datos? Indica la frecuencia para extraer información

¿Quién recogerá la información? Indica quién aplicará los instrumentos

¿Con qué instrumentos se recogerá la información? Indica que se va a utilizar para extraer la información...

La respuesta a todas o a gran parte de las cuestiones referenciadas por Hernández Pina (1998), es la base para explicitar cómo y dónde vamos a extraer la información necesaria para alcanzar los objetivos propuestos por nuestra investigación. En nuestro caso, el planteamiento inicial para poder responder a las hipótesis especificadas, respecto a los instrumentos que se van a utilizar son, el Cuestionario, y la Discusión en Grupo de expertos.

Por tanto como se puede observar, utilizamos una metodología mixta, entre cuantitativa y cualitativa, para así poder contrastar los datos obtenidos. La opción de contrastación de datos, deriva por su finalidad práctica, ya que permite profundizar más en la recogida de datos y posterior análisis de información, y así minimizar posibles sesgos, en la utilización de cada uno de los instrumentos. Atendiendo a Flick (2004:280), define a la metodología mixta, y ecléctica, como *la idea que se va consolidando lentamente, que los métodos cualitativos y cuantitativos se deben ver como complementarios, más que como campos rivales*. Este autor enfatiza, la necesidad de utilizar ambos métodos, para complementar las investigaciones, y obtener mejores resultados.

La utilización de estas dos técnicas en nuestra investigación, está justificada por el hecho, de que aportan complementariedad, por un lado ofrece datos cuantitativos, y por otro, cualitativos. Así se puede extraer una conclusión más generalizada sobre el tema a tratar. Por ello, y como indica Galindo Cáceres, (1998:100) *la propuesta es que el discurso generado en una sesión de grupo se aproveche para el diseño de la encuesta o viceversa, lo que provoca el mejoramiento de la construcción de reactivos en la encuesta o plantearse nuevos objetivos y preguntas sobre la realidad a debatir*.

A modo de guía, de cara a la temporización de diseños e implementación de instrumentos de recogida de información, a continuación, se puede observar un Flujograma, que refleja la prioridad de la ejecución de los instrumentos, conforme avanza la investigación. Comenzado por el Cuestionario, que ofrecerá datos cuantitativos y generales, para obtener una primera interpretación que permitirá a la técnica de Grupo de Discusión, abordar ciertas cuestiones interesantes, previamente detectadas con el cuestionario.

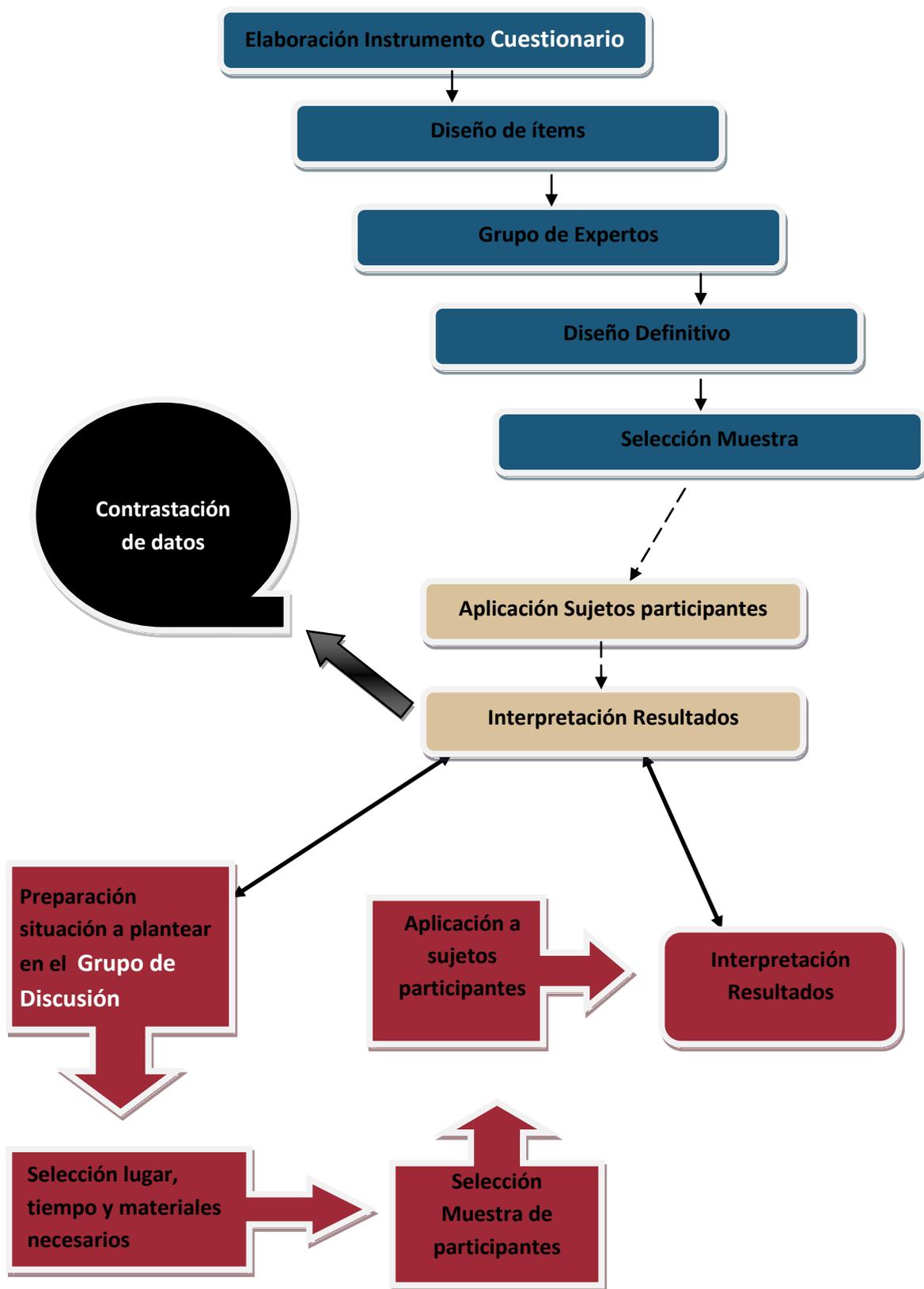


Figura 15. Flujograma Instrumentos
Fuente: Elaboración propia

En relación a los instrumentos seleccionados para la recogida y obtención de datos para esta tesis doctoral, como bien muestra la imagen del flujograma, son dos instrumentos los utilizados, y a continuación vamos a proceder a describirlos:

- De carácter Cuantitativo: el instrumento seleccionado para este estudio es el Cuestionario, debido a la posibilidad que ofrece de llegar a una muestra más extensa como es nuestro caso, y también la ventaja de poder realizar el número de ítems acordes y necesarios para poder extraer toda la información que sea necesaria. En concreto, este instrumento es de elaboración propia, puesto que no hay estudios anteriores o relacionados a nuestro objeto de estudio. Por ello se decidió, la elaboración propia debido a la idiosincrasia misma que tiene la investigación sobre el perfil del Pedagogo.
- De carácter Cualitativo: el instrumento seleccionado en este aspecto, es el Grupo de Discusión. Con el cual, se pretende complementar los datos cuantitativos, con el objetivo de comparar información, complementarla, y enriquecerla desde otras perspectivas de análisis.

4.1.1 El cuestionario

Respecto al Cuestionario, y atendiendo a las autoras Buendía, Colás, & Hernández Pina (1998:123), *el cuestionario ha sido la técnica de recogida de datos más utilizada en la investigación por encuesta. Pretende conocer lo que hacen, opinan o piensan los encuestados mediante preguntas realizadas por escrito y que pueden ser respondidas sin la presencia del encuestador.*

Para este trabajo de investigación se ha decidido realizar un cuestionario elaborado ad hoc, con preguntas cerradas, tipo escala likert con cuatro alternativas de respuesta, que van desde muy en desacuerdo a totalmente de acuerdo.

Puesto que no existe ninguna prueba estándar que pueda encajar con la temática de estudio de esta investigación, en el diseño de los posibles items, la finalidad será de ajustar los mismos y sus posibles respuestas a la realidad social a investigar, y contar con un instrumento cuya validez de contenido se ha logrado mediante el juicio de expertos de diferentes universidades españolas, con un alto grado de calidad.

A la hora de la elaboración de este instrumento, es importante que el investigador tenga muy claro, qué, cómo, y por qué, investiga en un área o temática concreta. Así lo enfatizan García, Alvira, Alonso, & Escobar (2015:343), *el Cuestionario ocupa un lugar preciso en el proceso global de la investigación. Se debe construir después de haber formulado los temas de la investigación, de haber explicitado sus objetivos y de haber redactado las preguntas que se vayan a realizar. Si se tienen los objetivos de la investigación, será más fácil decidir y escoger las preguntas que conviene realizar.* El rigor científico del Cuestionario viene determinado por dos valores, la Validez y la Fiabilidad. Validez, tanto en el constructo como en el contenido. Igualmente otro valor muy importante es la Fiabilidad, que ha regido la precisión en la construcción de los diversos ítems. La cual, se ha obtenido, con la utilidad del estadístico Alfa de Cronbach, muy empleado en investigaciones de índole educativa.

Respecto al Cuestionario, y atendiendo García, Alvira, Alonso, & Escobar (2015:331), *pocos procedimientos de investigación social son tan populares y conocidos como la encuesta. Por ello, se ha convertido en la técnica más utilizada en el campo de la sociología empírica y aplicada. Una encuesta, es una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, para obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población.*

En relación a lo comentado, los autores, Del Rincón, Arnal, Latorre, & Sans (1995:207), *consideran que es uno de los instrumentos de uso más universal en el campo de las ciencias sociales. Consiste en una serie de preguntas o ítems acerca de un determinando problema o cuestión sobre el que se desea investigar y cuyas respuestas han de contestarse por escrito.*

En este sentido los objetivos de un Cuestionario se reducen a los siguientes, en palabras de Blanchet, Ghiglione, Massonnat, & Trognon, (1989:132):

- *Estimar ciertas magnitudes absolutas, como por ejemplo gastos en el curso en un período determinado*
- *Estimar magnitudes relativas, como ejemplo, elaborar una tipología*
- *Describir una población, como ejemplo, dar las características de los compradores de un producto*
- *Comprobar unas hipótesis, como ejemplo, comprobar la frecuencia de un comportamiento varía con la edad*

La técnica de la encuesta, sigue con su creciente expansión, tal y como señala Galindo Cáceres, (1998:34), debido a sus características que justifican su utilización y aceptación entre los estudiosos de la sociedad contemporánea, las cuales destacan los siguientes aspectos:

- *Variedad y flexibilidad de aplicaciones. Es útil en gran variedad de campos y aplicaciones*
- *Comparabilidad. Permite comparar de manera objetiva*

- *Desarrollo tecnológico. En los últimos años se ha avanzado en aspectos tecnológicos*
- *Oportunidad. Permiten ofrecer resultados con gran velocidad*
- *Comprensión. Permite entender con facilidad este método de trabajo*
- *Precisión. Tanto en los resultados como en las decisiones*
- *Costo/eficiencia. Gracias a su desarrollo y experiencia en la delimitación de problemas de investigación, ha proporcionado un alto índice de costo/eficiencia*
- *Experiencia profesional organizada. Genera una oferta amplia y sólida*

Teniendo en cuenta todo lo descrito respecto a la técnica del Cuestionario, queda por tanto más que justificada su utilización para esta investigación descriptiva sobre el perfil académico y profesional del Pedagogo en la provincia de Granada. Es por ello, que un estudio tan amplio implica la utilización de más de una técnica, así como diversas muestras para obtener una visión lo más amplia posible.

En una primera fase, y dado que es una investigación muy ambiciosa que requiere de varias fases de estudio por su envergadura, hemos procedido a obtener información de los propios alumnos de Pedagogía, de este año académico 2016/2017, por la importancia que ocupan en este estudio puesto que son los actuales protagonistas directos de la formación que se dedica a este ámbito en nuestra ciudad, y porque serán en un futuro a corto plazo, los pedagogos que desarrollarán su profesión en distintos contextos. Por esta razón, consideramos prioritario partir desde “la propia casa”, donde se recibe la formación inicial en Pedagogía, como es la Facultad de Ciencias de la Educación de Granada.

Por ello, nuestra primera muestra parte de este centro universitario, siendo todos los alumnos matriculados en Pedagogía, en los cuatro cursos, los integrantes de nuestra muestra para la técnica del Cuestionario, en esta primera fase. Tras un estudio exhaustivo de la muestra óptima para obtener resultados eficaces, y su aplicación correcta, fueron un total de 334 cuestionarios obtenidos de un total de 228, necesarios como mínimo, repartidos en los cuatros cursos de Grado de Pedagogía. En este sentido, es importante una coherencia en el cumplimiento de las fases de elaboración y puesta en marcha del Cuestionario, tal y como indican los autores Galindo Cáceres (1998:35):

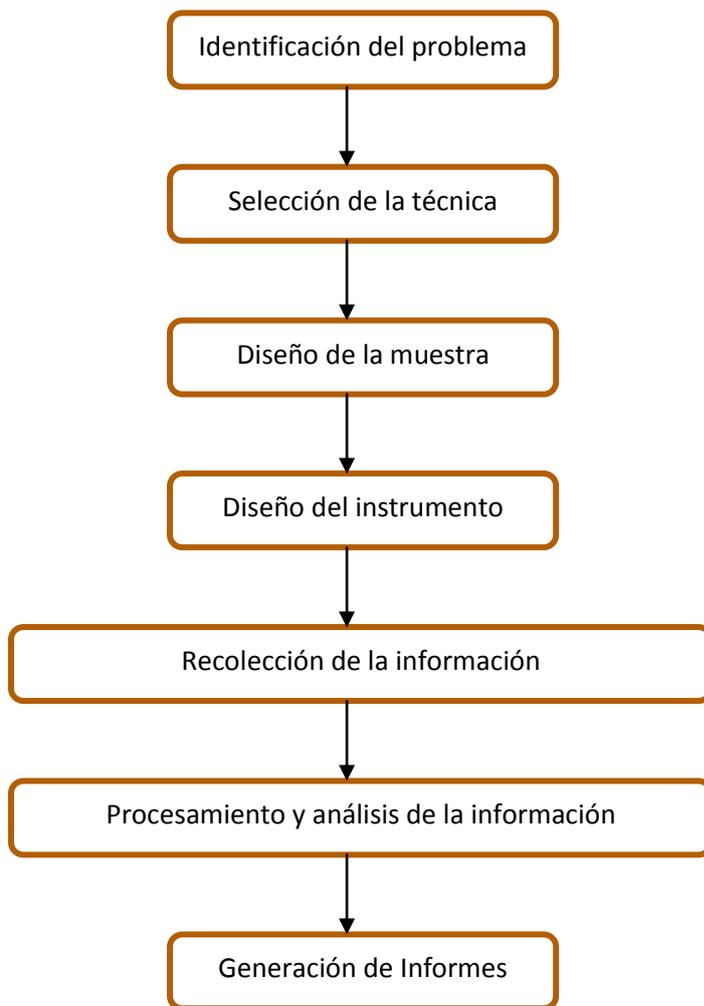


Figura 16. Etapas elaboración de la encuesta⁵¹

⁵¹ Galindo Cáceres, (1998:35)

Justificación elaboración propia del instrumento cuantitativo.

Tras esta justificación a través de varios autores en distintas décadas, la elección por este instrumento para la finalidad de esta investigación, está justificada en torno a un mayor acceso a la muestra, sus resultados objetivos y la pronta capacitación para la toma de decisiones y conclusiones. Por este sentido, y tras una revisión bibliográfica, así como en revistas, anteriores tesis doctorales y otras publicaciones, hay un escaso número de estudios respecto a la figura del Pedagogo, y su desarrollo profesional.

Es por ello, que no hemos podido utilizar otro instrumento ya elaborado para dichos estudios que estuviera relacionado con nuestra temática. Todo esto, justifica la decisión de elaborar nuestro propio instrumento acorde con la finalidad que pretende sobre el conocimiento del Pedagogo en general y tras la implantación del proceso Bolonia, en los estudios universitarios. Así como la perspectiva de su perfil laboral y salidas profesionales, desde los diversos ámbitos de actuación que pueden llevar a cabo.

Tras un proceso de elaboración de ítems, desde la creación del contenido de cada uno, así como la elección del tipo de respuestas posibles, en nuestro caso, escala "Likert", número de respuestas, formato de la encuesta, dimensiones que agrupan los ítems relacionados, entre otras cuestiones, todo esto, respaldado y asesorado en todo momento por la asesoría especializada de un juicio de expertos, que han valorado y aportado aspectos a mejorar hasta alcanzar el Cuestionario final, empleado para la obtención de datos.

En el inicio del diseño del instrumento de la encuesta, el resultado fue, un número total de ochenta y dos ítems, (*Consultar Anexo II*). Durante la fase de revisión a través del juicio de expertos, y en varias ocasiones se han reformulado los ítems con la finalidad prioritaria, de no repetir contenidos en los mismos, evitar aquellos ambiguos y sobre todo no provocar cansancio en el participante, ante una larga lista de cuestiones. Al final de este intenso proceso, se llegó al número de cuarenta ítems.

Fase de construcción del instrumento cuantitativo: el Cuestionario.

La secuencia que adquieren las preguntas al elaborar un Cuestionario es muy importante, tal y como indican los autores García, Alvira, Alonso, & Escobar, (2015:354), *es importante a la hora de organizar las preguntas destacar tres aspectos: el logro de una introducción apropiada, la transición fácil y razonable de un tema a otro y la formulación de una adecuada y relevante conclusión.*

Tal y como indican estos autores, es necesario a la hora de elaborar un instrumento de medición para una investigación, que la lógica y la coherencia, sean la columna vertebral del Cuestionario, y sobre todo estén presentes los objetivos de la misma, y aquellas dudas, hipótesis, planteamientos plasmados en los items, para recoger la mayor información posible siempre y cuando esté ajustada, a lo que pretendemos como investigadores. Por esta razón, en el diseño de las cuestiones, tras un recorrido y revisión bibliográfica, y en nuestro caso, al ser una investigación hasta el momento, que no está muy documentada, las cuestiones que más aparecían en nuestra lista de preguntas, eran precisamente aquellas que no estaban recogidas en ningún manual, artículo, o tesis doctoral previa.

Por ello, procedimos a agrupar el Cuestionario en tres bloques, que recogen a su vez, las dos cuestiones principales a investigar en nuestra tesis doctoral:

- Bloque A: DATOS PERSONALES. Necesarios para conocer y clasificar nuestra muestra.
- Bloque B: PERFIL DEL PEDAGOGO. Se aglutina aquellas cuestiones que ahondan el conocimiento de este profesional, desde su funciones, competencias, el grado en sí del conocimiento sobre la propia titulación de Pedagogía, así como las expectativas y opiniones acerca del Pedagogo.
- Bloque C: ANÁLISIS SALIDAS PROFESIONALES DEL PEDAGOGO. Este bloque investiga los aspectos del desarrollo laboral del Pedagogo, sus ámbitos profesionales de actuación y en concreto uno, Recursos Humanos.

Dentro de los bloques B y C, encontramos las dimensiones que agrupan aquellos items que persiguen un mismo objetivo de investigación, para explicar el hilo conductor de nuestro instrumento. Tal y como muestra a continuación la siguiente tabla:

DIMENSIONES	JUSTIFICACIÓN
Conocer qué percepciones existen de la figura del Pedagogo en el ámbito universitario y empresarial. (Primer Objetivo General)	
FUNCIONES, COMPETENCIAS	Proporcionar a la comunidad educativa y/o sociedad, información relevante y actualizada de la figura del Pedagogo, su perfil y salidas profesionales, con el objeto de favorecer la toma de decisiones, de futuros alumnos universitarios a la hora de elegir sus estudios (Primer Objetivo Específico)
CONOCIMIENTO GRADO PEDAGOGIA	Valorar los contenidos curriculares de los estudios de Pedagogía, en comparación con sus salidas profesionales, en pro, de mejorar, actualizar e integrar nuevas temáticas para capacitar a los estudiantes a asumir nuevos puestos de trabajo, que la sociedad demanda. (Segundo Objetivo Específico)
EXPECTATIVAS Y OPINIONES	Conocer las expectativas del alumnado, así como de otros agentes de la comunidad educativa y/o sociedad, respecto a la labor del Pedagogo. (Tercer Objetivo Específico)
Analizar las Salidas Profesionales del Pedagogo, y su Inserción Laboral. (Segundo Objetivo General)	
INSERCIÓN LABORAL	Contribuir a realizar un mapa de itinerarios y recursos, para capacitar a los egresados a definir su futuro laboral y en consecuencia afrontar la inserción laboral de forma exitosa (Cuarto Objetivo Específico)
ÁMBITOS PROFESIONALES DE ACTUACIÓN	
RECURSOS HUMANOS	Potenciar el desarrollo profesional del Pedagogo a otros ámbitos no vinculados a la educación, como es el ámbito empresarial, a través de la gestión de Recursos Humanos como sector emergente. (Quinto Objetivo Específico)

Tabla 20. Justificación dimensiones que conforman el cuestionario.
Fuente: Elaboración propia.

Por tanto, y tras la justificación anterior del proceso de elaboración de cada uno de los bloques y dimensiones que conforman nuestro instrumento de investigación, que abarcan el estudio del Perfil Profesional del Pedagogo en los diversos ámbitos de actuación (Contexto Formal, No Formal y Empresarial), respecto a las Salidas Laborales en la Provincia de Granada. Así como el Análisis de la estructura de los estudios de Pedagogía y la coherencia curricular con las demandas y necesidades de la sociedad, en la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad de Granada. Se puede a través de los datos extraídos, aportar nuevos horizontes de desarrollo profesional en el ámbito empresarial, reforzando la importancia de la formación en todo tipo de instituciones u organismos, así como la propia figura del Pedagogo como experto profesional. Es todo ello, el planteamiento del problema, de esta a priori ambiciosa investigación.

En un primer momento, la investigación abarcaba mayor envergadura, con un marcado carácter ambicioso a través de la utilización del Cuestionario en empresas. Dicha tarea de tal envergadura, puesto que el sector empresarial es muy amplio y variado en nuestra provincia, y por los propios plazos que marcan el ritmo de este trabajo, se consideró oportuno, profundizar en una primera fase, con el estudio de los alumnos y un primer contacto con empresarios a través del Grupo de Discusión, con la finalidad de extraer primeras conclusiones que ayuden a elaborar, un nuevo instrumento de medida más acorde al sector empresarial, para futuras investigaciones.

Este Cuestionario, está diseñado para administrarlo a la muestra seleccionada de forma presencial por el investigador, en nuestro caso, los alumnos de primero, segundo, tercero y cuarto curso de Pedagogía de la Facultad de Ciencias de la Educación de Granada. Las posibles alternativas de respuestas ofrecidas en cada ítem, muestra la misma estructura para todos los bloques excepto el bloque A, que son datos personales y cada uno de los cinco ítems tiene una opción de respuesta múltiple pero distinta acorde a la pregunta en sí.

La estructura del cuestionario “Análisis del Perfil del Pedagogo y su Inserción Laboral en la Provincia de Granada, desde la perspectiva de los ámbitos de actuación profesional”, responde a una escala de Likert con una graduación de de respuesta de 1 a 4, siendo de la siguiente forma las opciones de respuesta:

1. Totalmente de Acuerdo/Excelente
2. De Acuerdo/Buena
3. Desacuerdo/Regular
4. Totalmente en Desacuerdo/Deficiente

Juicio de expertos

Una vez confeccionado el Cuestionario inicial con un resultado de 82 items, tras una extensa revisión bibliográfica, para atender no sólo a las cuestiones principales de la investigación, tanto problemática a tratar, como objetivos generales y específicos, sino también tener una amplia cabida de otras posibles cuestiones, no tenidas en cuenta en nuestro planteamiento inicial pero que ofreciera más posibilidades de extraer información.

Una vez elaborado, se conformó el equipo de expertos, para proceder a la fase de revisión y de reelaboración del instrumento de investigación, hasta llegar al Cuestionario final de Pasación.

Esta fase muy importante por su análisis, y continua revisión del contenido, hasta llegar a una conclusión final, extraída de todas y cada una de las aportaciones realizadas por diversos expertos en la materia.

El equipo de expertos conformado por un número acorde de especialistas en la materia y vinculados de una forma u otra al grado de Pedagogía, bien por impartir formación en esta titulación y además poseer dicha formación universitaria en su haber. Estos expertos tienen un bagaje tanto en docencia como en investigación, gracias a la continua labor de elaboración de publicaciones así como dirigiendo trabajos de tesis doctorales, pertenecientes a diferentes universidades españolas.

Un total de siete componentes, que ha aportado un análisis de la validez del contenido de cada uno de los ítems del cuestionario inicial compuesto de 82 preguntas.

En la elaboración del Cuestionario, una de las fases más intensas por las continuas revisiones en la validación de contenido, realizada por la asesoría de cada uno de los integrantes del equipo de especialistas, el objetivo prioritario y compartido por todos los componentes, era que cada uno de los ítems fuese claro, conciso y concreto, para facilitar una elección de respuesta acorde al contenido expresado en la cuestión.

Lo más importante en esta investigación era construir un instrumento cuyo contenido se ajustara a la problemática planteada a la hora de investigar el perfil del Pedagogo. Por ello, la “mesa” de expertos, ha constituido en sí, nuestro instrumento de validación del Cuestionario, por su importancia en cuanto al significado que representa el contenido de cada uno de los ítems que conforman nuestra encuesta para esta tesis doctoral. A continuación mostramos el cronograma de trabajo en la elaboración de la misma, en la siguiente tabla.

Análisis del Perfil del Pedagogo y su Inserción Laboral en la Provincia de Granada, desde la perspectiva de los ámbitos de actuación profesional.

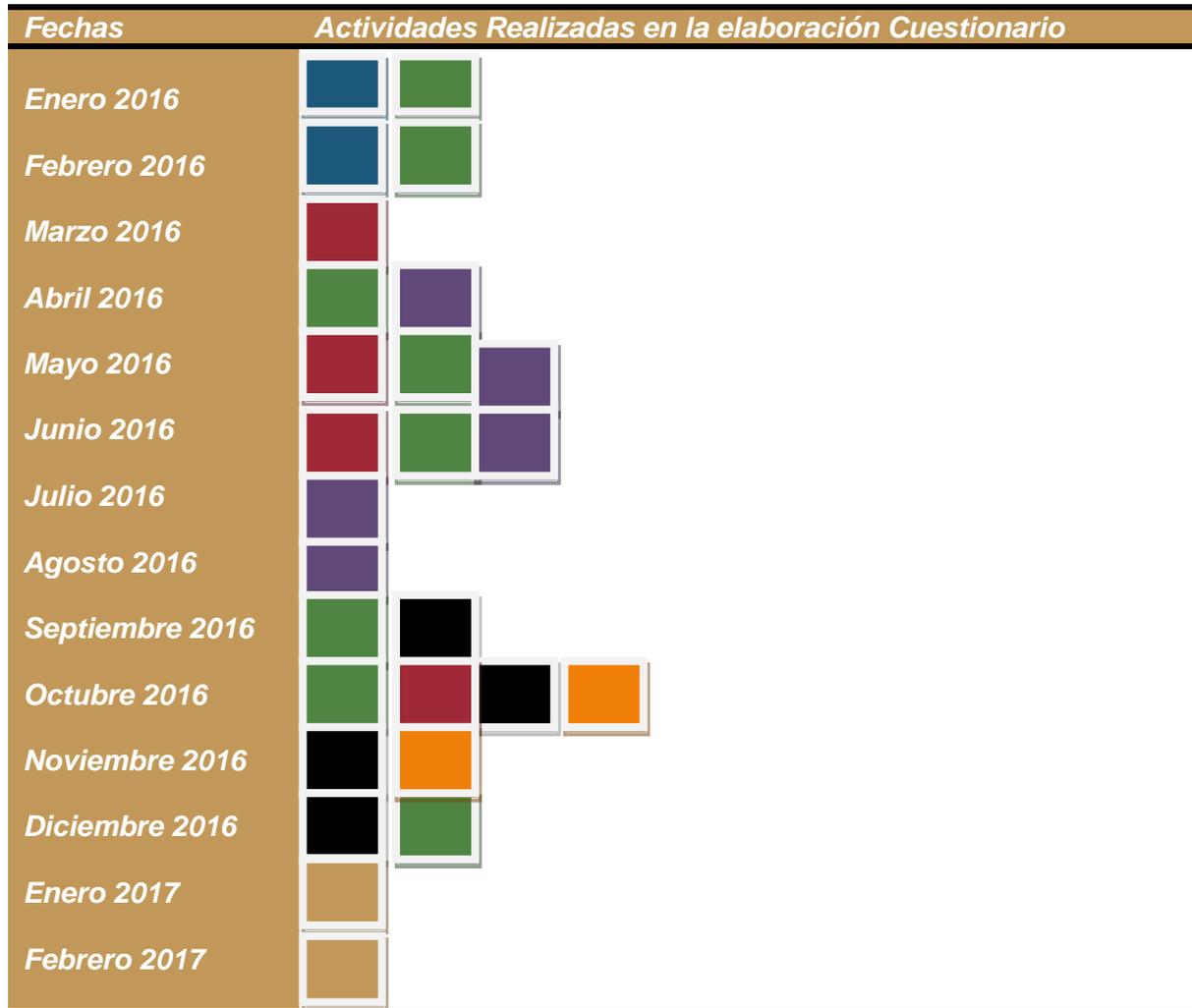


Tabla 21. Cronograma Realización Cuestionario.
Fuente: Elaboración propia.



Validez y fiabilidad del instrumento de investigación

Se hace indispensable hablar sobre los conceptos de validez y fiabilidad, y entre ellos, hay una extensa lista de autores que se podrían mencionar. No obstante para esta investigación de tipo social, creemos importante señalar algunos de ellos. En palabras de Del Rincón, Arnal, Latorre, & Sans, (1995:74), *se entiende por validez el grado en que la medida refleja con exactitud el rasgo, característica o dimensión que se pretende medir. La validez se refiere a lo que la prueba mide; por consiguiente, el término validez no puede ser utilizado aisladamente y presentado de modo abstracto. Atendiendo a García, Alvira, Alonso, & Escobar; (2015:609), la validez se refiere, a aquella cualidad de los resultados de una investigación que lleva a uno a aceptarlos como hechos incuestionables. La importancia de la validez es la certidumbre que proporciona que los resultados de la investigación tienen que ser tomados con seriedad en la construcción de teorías científicas y en la toma de decisiones en cuestión prácticas.*

A la hora de construir el instrumento de investigación, el concepto validez adquiere una serie de matizaciones. Podemos clasificar el término validez en relación a los objetivos o metas a lograr, siguiendo a Pérez Juste, (1986a:75):

- *Validez de contenido. Determina el grado en que cada una de las personas que realizan una prueba poseen el rasgo definido por la misma*
- *Validez predictiva. Avanza un pronóstico sobre el comportamiento futuro de cada uno de los sujetos en un área de conducta determinada en función de su reacción al instrumento de medición*
- *Validez concurrente. Sitúa a cada uno de los sujetos en una determinada posición en un criterio externo en función de su respuesta en la prueba.*
- *Validez conceptual o de constructo. Determina el grado en que una prueba mide un determinado rasgo, característica o construcción*

En esta investigación, y para la elaboración de la encuesta se ha procedido a través del juicio de expertos, de realizar una validez de contenido, por su importancia en la definición de cada ítem para abordar la problemática a investigar, como es el análisis del Pedagogo tanto a nivel curricular como laboral. A modo de ejemplo, se puede consultar en el informe de valoración emitido por uno de los profesionales expertos (*Consultar Anexo III*). Por ello el juicio de expertos, ha sido el instrumento elegido para validar nuestro Cuestionario, porque informa de la representatividad del propio contenido y así lo expresa Fox (1981), lo más importante, es que mide lo que tiene que medir.

El concepto de fiabilidad (precisión del instrumento) es definido por Buendía (1999:146), como la credibilidad de los resultados tanto por la correcta interpretación del encuestado como por la ausencia de error en la interpretación de los encuestados. Por tanto, para comprobar si la validez y la fiabilidad están presentes en este instrumento de elaboración propia y a medida para esta investigación, hemos utilizado la prueba estadística Alfa de Cronbach, el más consensuado y utilizado para investigaciones científicas, dando como resultado una **fiabilidad de 0,944**. Teniendo en cuenta que a partir de 0,7 ya es un buen resultado, se puede comprobar que el Cuestionario consta de muy alta fiabilidad. (*Consultar Anexos IV*).

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	58

4.1.2. *El Grupo de Discusión.*

La técnica de Grupo de Discusión, está planteada en un principio, como la convergencia de opiniones de diferentes perfiles seleccionados, para la puesta en común de sus valores, ideales y pautas a seguir para mejorar la situación laboral del Pedagogo y su definición de perfil profesional. La realización de la misma, está programada a continuación de haber extraído datos con la anterior técnica. El Grupo de Discusión, es una técnica de investigación social, que haciendo referencia a Buendía, Colás, & Hernández Pina (1998:253), *lo que se dice en el grupo se asume como punto de inserción de lo que se reproduce y cambia socialmente. En él se articula el orden social y la subjetividad.*

Las sesiones de grupo como paquete técnico en la investigación cualitativa, y según Galindo Cáceres, (1998:77) *implica entre otras cosas, producir el discurso. La técnica es la herramienta de la que se hecha mano para producir el discurso. Entonces hablaremos sobre una técnica que tiene sus peculiaridades al generar su discurso correspondiente. Se trabaja sobre la reducción crítica de los contenidos, mismos que se producen en un discurso grupal, que reproducen y rebordean el sentido, poniendo en juego toda su extensión, el nivel de habla, a fin de permitir que la presión semántica configure el tema que en cada caso se trate.*

Esta técnica requiere de la selección de una muestra intencionada en relación al papel que cada sujeto pueda representar en el grupo, para aportar valoraciones o hilos conductores, y así generar el debate, que es objetivo de esta técnica. Debatir sobre el tema a investigar, a través de una propuesta de preguntas abiertas y que los participantes intervengan y fluyan las ideas. Por ello, el investigador que elige este instrumento debe ser a la vez, investigador-moderador-observador. Como bien indica, Galindo Cáceres, (1998:88) *el investigador que quiera hacer uso de esta técnica tiene que verse como un observador-sujeto en proceso, es decir, en cambio constante.*

La investigación mediante Grupos de Discusión no está sostenida por un algoritmo, sino por la estrategia de un sujeto, en palabras de García, Alvira, Alonso, & Escobar, (2015:418-434). El proceso de investigación mediante grupos de discusión obedece a la estrategia de un sujeto en proceso, tiene las siguientes fases:

- *Diseño: el proceso de investigación está regulado por la estrategia del sujeto de la investigación, la cual no deja de operar. Es un proceso de encuentro. No obstante la libertad del investigador esta limitada por las fronteras del grupo, respecto al espacio, solo se puede reunir a un número de participantes entre 5 y 10. Y respecto al tiempo, no puede durar más de hora y media.*
- *Formación del grupo: es la producción del contexto situacional o existencial. el preceptor que convoca el grupo y provoca el tema de discusión domina sobre el grupo, pues asigna espacio y limita el tiempo.*
- *Funcionamiento del grupo: es la producción del contexto convencional o lingüístico. Cada uno intenta que el consenso del grupo refleje su posición individual. La comunicación entre los miembros es un juego de dominaciones, comunicación dual y circular.*
- *Análisis e interpretación del discurso del grupo: aplicación del contexto convencional sobre el contexto existencial. El preceptor empieza interpretado (pone en juego su intuición para interpretar el sentido de lo que dicen) y acaba analizando (evalúa retrospectivamente sus intenciones).*

En el momento de la decisión por las técnicas a emplear para nuestra investigación, sobre el perfil del Pedagogo en su contexto, consideramos la técnica de Grupo de Discusión, como una técnica fundamental en este trabajo por sus características de espontaneidad de respuesta de los participantes seleccionados, en contraposición o complementariedad respecto al otro instrumento seleccionado, el cuestionario. Así ambas forman un todo en conjunto, ofreciendo una visión más amplia sobre este estudio. Respecto a dichas ventajas que ofrece esta técnica, está relacionado con esto las siguientes palabras de Galindo Cáceres, (1998:304), *la entrevista abierta es una técnica cualitativa de producción e interpretación de la información a través del análisis de los discursos, que es como opera la técnica de grupos de discusión. En estas sesiones de grupo, se asume una perspectiva estructural, donde la entrevista opera como dispositivo, situándose entre el polo del trabajo y del placer, entre la naturalidad de los intercambios banales y la artificiosidad del laboratorio que plantea los objetivos de toda entrevista de investigación.*

No obstante, ante esta naturalidad de expresiones y opiniones por estar en un contexto más flexible y un tamaño de muestra menor respecto al cuestionario, si bien es necesario como en toda construcción de un instrumento de investigación, establecer una organización y una pautas que controlen en la medida de lo posible, la sesión grupal y la cohesión con los objetivos que pretendemos.

Por ello, por ser esta técnica una entrevista grupal, como bien destaca Del Rincón, Arnal, Latorre, & Sans, (1995:318), *los grupos de discusión constituyen una modalidad de entrevista en grupo. En nuestro contexto cultural esta denominación es equiparable a “entrevista grupal”, “entrevistas a grupos de discusión” o “entrevista focalizada” de utilización más común en el ámbito anglosajón.*

Por tanto es fundamental una entrevista semiabierta que recoja aquellas cuestiones más relevantes o que más puedan motivar a la muestra para establecer diálogos constructivos entre los participantes. Galindo Cáceres (1998:316), comenta al respecto las siguientes indicaciones sobre la guía de la entrevista, *la elaboración de esta guía sólo busca apoyar al entrevistador en el recordatorio de los principales asuntos que deben ser cuestionados. La guía de entrevista es especialmente útil para que se ajuste al plan temático que el investigador espera.*

En este sentido de planificación de esta técnica, no sólo antes es necesario una organización previa sobre el contenido a trabajar, selección de la muestra a participar que sea acorde y representativa de todos los ámbitos o líneas de trabajo de la investigación, y proporcionada en tamaño y sexos. Durante la aplicación de la misma, puesto que el contenido que se va extraer es de mayor envergadura que un Cuestionario, y de carácter cualitativo, es imprescindible la utilización de algún medio tecnológico, en nuestro caso, equipo de audio con dispositivos de grabación de voz y ordenador. El cual permite registrar toda la conversación grupal y con la mejor de las calidades, puesto que ahí está el resultado de la misma, ese contenido cualitativo, que es el objeto de análisis de esta tesis doctoral.

Los Grupos de Discusión surgen como necesidad de llenar el vacío que la entrevista estructurada, la directiva o la misma entrevista individual planteaban al no permitir a los entrevistados comentar, explicar y compartir sus experiencias y puntos de vista. El Grupo de Discusión se puede definir como “una conversación cuidadosamente planeada, diseñada para obtener información de un área definida de interés, en un ambiente permisivo, no-directivo. Se lleva a cabo con aproximadamente de siete a diez personas, guiadas por un moderador experto, en palabras de los autores, Del Rincón, Arnal, Latorre, & Sans, (1995:318).

En este aspecto, Galindo Cáceres, 1998:320, comenta una serie de inconvenientes que pueden aparecer en la aplicación de esta técnica con respecto a la grabación de la misma, *el registro de la entrevista garantiza la concentración del entrevistador al no tener que tomar notas, pudiendo retener lo dicho en la interacción conversacional. Pero existe el peligro que el investigador pierda conscientemente el interés y capacidad de atención sobre el informante. Al igual también que el uso de una grabadora, puede hacer sentir incómodo al entrevistado. O que la captación de lo que se dice en la entrevista no tenga suficiente audibilidad por la escasa potencia del micrófono. Por todo ello, es imprescindible que el investigador transcriba de inmediato la entrevista después de la sesión.*

Es conveniente tener en cuenta a la hora de llevar a cabo esta técnica, cualquier de los inconvenientes descritos para que en la medida de las posibilidades de organización al respecto, estos no ocurran. Puesto que la información que se obtiene parte de una serie de participantes seleccionados previamente, dichas aportaciones siguiendo a los autores, Del Rincón, Arnal, Latorre, & Sans (1995:319), *aportan información sobre percepciones, sentimientos, y actitudes desde el punto de vista de las personas entrevistadas. Es una estrategia particularmente apropiada cuando el objetivo de la investigación es explicar cómo perciben las personas una experiencia, una idea o un acontecimiento. Su objetivo-meta es obtener información en profundidad sobre las necesidades, intereses y preocupaciones de un determinado grupo de personas sobre un tema de estudio desde sus propios puntos de vista en una situación controlada por un entrevistador.*

Es por todo lo comentado que, el rol del entrevistador, y moderador en este caso, es fundamental para salvaguardar cualquier casuística que pueda acontecer así como el desarrollo de la misma, con la mayor eficacia.

Atendiendo a la importancia del rol del entrevistador, las siguientes palabras de Galindo Cáceres, 1998:327, enfatizan dicho concepto, *entre las funciones principales que orientan el trabajo del investigador sobre el terreno destaca el saber plantear con claridad las preguntas y el recuperar, en el momento, aquellos temas de interés para la investigación. Es él quien debe hacer avanzar el diálogo, quien debe resumir y glosar con comentarios a modo de resumen.* De ahí la importancia de saber moderar, tanto el turno de palabras, los tiempos, y los espacios en blanco durante la entrevista grupal.

Justificación elaboración instrumento cualitativo: Grupo de discusión.

La elección y consiguiente justificación de la utilización de otro instrumento más en esta investigación, y un instrumento cualitativo, en concreto el Grupo de Discusión, radica en las posibilidades que ofrece a nivel semántico e interpretativo de un mismo objeto de estudio, previamente analizado de forma cuantitativa.

En palabras de Raso (2015:251) *la aplicación del procedimiento de recogida y tratamiento de datos cualitativos, se justifica por la idea de complementar las conclusiones extraídas mediante el análisis de las respuestas del Cuestionario. Los datos cuantitativos son muy objetivos, pero insuficientes, pues no llegan a profundizar en aspectos como vivencias, pensamientos de los sujetos, etc...*

Fase de construcción del instrumento cualitativo: Grupo de discusión

En la elaboración del Grupo de Discusión y por sus características propias y requerimientos para ponerla en marcha, se marcó una serie de directrices así como la elección de las preguntas claves, que en nuestro caso fueron diez ítems. Consta de una portada con instrucciones y el guión de la entrevista. (*Consultar Anexo VI*).

A continuación se muestra en esta tabla comparativa, la clasificación de las preguntas utilizadas en la entrevista del Grupo de Discusión respecto a su relación con las dimensiones del Cuestionario utilizado.

Preguntas Grupo de Discusión	Dimensión Cuestionario
1.- ¿Qué conocimientos tenéis sobre la figura del Pedagogo? ¿Funciones?	Dimensión B.1 Funciones, Competencias
2.- ¿Conocéis algún Pedagogo trabajando? ¿En qué puesto o ámbito? ¿Qué tareas realizaba?	Dimensión B.3 Expectativas y opiniones
3.- ¿Pensáis que la Universidad forma o prepara inicialmente al Pedagogo en todas sus salidas profesionales? ¿Se podrían incluir algunos cambios que mejoraran esta realidad? ¿Cuáles serían?	Dimensión B.2 Conocimiento Grado de Pedagogía
4.- ¿Creéis que tiene poca/mucha salida profesional real el Grado de Pedagogía? ¿Y en comparación con otros estudios?	Dimensión B.2 Conocimiento Grado de Pedagogía
5.- ¿Consideráis que es un perfil desconocido, o no conocido lo suficiente? ¿Qué causas pueden motivar dicho desconocimiento profesional del Pedagogo?	Dimensión B.3 Expectativas y opiniones
6.- Respecto a qué ámbitos puede tener el Pedagogo difícil acceso al mundo laboral... <i>-Docencia</i> <i>-Dirección, gestión y coordinación de centros educativos u otras</i> <i>-Orientación escolar, familiar, laboral</i> <i>-Gestión de rrrh, selección de personal, formación en empresas</i> <i>-Investigación e inspección educativa</i>	Dimensión C.1 Inserción Laboral Dimensión C.2 Ámbitos Profesionales de Actuación

Análisis del Perfil del Pedagogo y su Inserción Laboral en la Provincia de Granada, desde la perspectiva de los ámbitos de actuación profesional.

<p>7.- ¿Pensáis que un puesto de trabajo de un Pedagogo, lo puede ocupar otro profesional afín, como un psicólogo, maestro, educador social...entre otras? ¿Por qué?</p>	<p>Dimensión C.1 Inserción Laboral</p>
<p>8.- Tiene cabida profesional en otros ámbitos profesionales, tales como la empresa, el mundo de la política, en hospitales...</p>	<p>Dimensión B.1 Funciones, Competencias Dimensión C.2 Ámbitos Profesionales de Actuación</p>
<p>9.- ¿Hablando de empresa, un Pedagogo es apto para trabajar de técnico de Rrhh, de técnico de proyectos de empleo y formación, como técnico en orientación laboral, y/o técnico de formación, vinculado exclusivamente al ámbito empresarial-privado?</p>	<p>Dimensión C.3 Recursos Humanos</p>
<p>10.- Para terminar, ¿recomendarías a alguien que estudiara esta titulación? ¿Os parece una profesión, útil, interesante, necesaria...?</p>	<p>Dimensión B.3 Expectativas y opiniones</p>

*Tabla 22. Items Grupo de discusión y relación dimensiones Cuestionario.
Fuente: Elaboración propia.*

A través de este estudio comparativo, puesto que ambos instrumentos están relacionados en su diseño, son aquellas preguntas más relevantes y significativas por su importancia para esta investigación, las seleccionadas en el siguiente instrumento, en este caso un Grupo de Discusión. Así, se pueden extraer datos de otra índole y profundizar en ellos desde otra perspectiva más subjetiva, con el objetivo de complementar ambos significados enriqueciendo las conclusiones obtenidas.

Juicio de expertos:

En la elaboración de la entrevista para el Grupo de Discusión, y al igual que en el procedimiento empleado en el Cuestionario de esta investigación, a la hora de construir el guión para proponer las alternativas a debatir, se pasó a juicio de expertos en varias ocasiones, el contenido de la entrevista para su revisión, análisis, modificación y reelaboración de aquellos ítems que podían mejorarse o adecuarse de forma más apropiada al objeto de estudio. Para esta ocasión, hemos contado con la colaboración del mismo juicio de expertos, empleando en el Cuestionario, pertenecientes a diferentes universidades Españolas. Siendo especialistas en la materia y participantes en numerosas investigaciones de índole social, y dirección de tesis doctorales.

Tras la exposición del guión de entrevista a cada uno de estos expertos, entre sus aportaciones para la mejora del guión de trabajo, podemos señalar las más destacadas:

- Portada del instrumento con una serie de indicaciones técnicas
- Reelaboración instrucciones para participantes
- Cambios de preguntas por otras con contenido más acorde
- Mayor especificación en las preguntas
- Revisión y ajuste del contenido
- Idoneidad de la selección de diez ítems extraídos del cuestionario

En este sentido, y en comparación con el procedimiento de elaboración del Cuestionario, realizar la prueba del Grupo de Discusión, no ha constituido en sí, una fase tan intensa como la vivida en el instrumento cuantitativo. Pero si ha sido un proceso análogo respecto a las continuas revisiones por parte del juicio de expertos para obtener la validación de contenido.

Es por ello que a continuación se puede observar el cronograma para la elaboración de este instrumento.



Tabla 23. Cronograma Grupo de Discusión.
Fuente: Elaboración propia.

-  **Elaboración Entrevista Grupal**
-  **Revisión Dirección Tesis**
-  **Asesoría Mesa de Expertos**
-  **Reelaboración Entrevista Grupal**
-  **Entrevista Definitiva**
-  **Preselección y Contacto con Participantes Acordes por Perfil**
-  **Selección Muestra**
-  **Implementación Grupo de Discusión Participantes**

Validez

Por ello, el juicio de expertos, ha constituido en sí, nuestro instrumento de validación del Grupo de Discusión, siendo el objetivo principal establecer una relación con las preguntas incluidas en esta prueba, a diferentes ítems del Cuestionario por su importancia y respuesta a los objetivos planteados, y así establecer una relación de conclusiones. Finalmente, una entrevista estructurada en torno a diez ítems pertenecientes a diversas dimensiones del instrumento cuantitativo.

Tras estas valiosas aportaciones para la mejora del instrumento, así como orientaciones técnicas para la implementación y puesta en marcha del mismo, selección de perfiles acordes para la muestra, convocatoria de las personas elegidas a participar y preparación de sala y medios respecto a la organización, contexto apropiado y rol del moderador, se llegó a la entrevista final y su aplicación en el mes de Marzo de 2017.

4.2 Población y Muestra

En palabra de Fox (1981), podemos atender a una primera fase, en el desarrollo del muestreo, denominada Preparación, en ella se especifica el Universo (es la serie real o hipotética de elementos con características comunes y relacionadas directamente con el objeto de la investigación).

En este caso en concreto, existen dos grupos de referencia. El primero dentro del ámbito educativo-universitario, nos referimos al alumnado que cursa estudios de Pedagogía en Granada; dicho grupo será la muestra del instrumento cuantitativo, desde primer curso hasta cuarto de Pedagogía. Este grupo es muy importante para este estudio ya que ellos son los futuros próximos pedagogos y es fundamental para esta investigación partir del propio núcleo de esta profesión, es decir partir desde la formación inicial, con el Grado de Pedagogía, en la Facultad de Ciencias de la Educación en la Universidad de Granada.

Y el segundo, fuera del ámbito educativo, como representantes de la sociedad, a componentes de algún medio de comunicación, asociaciones de padres, pertenecientes al ámbito universitario pero no vinculados a Pedagogía, empresarios de diferentes sectores, así como de entidades con servicios y fines para las empresas, y pedagogos en activo vinculados y no vinculados a esta profesión.

Esta selección de muestra para este segundo grupo de participantes, es idónea para el instrumento cualitativo, en nuestro caso el Grupo de Discusión, elegido para complementar la información extraída junto con el cuestionario. Ambos grupos diferenciados de muestra para cada instrumento, tiene como finalidad contrastar los datos y opiniones resultantes y estudiar semejanzas y diferencias, además de poder establecer una opinión interna, desde dentro del seno de la gestión de los estudios de Pedagogía, y la otra opinión externa, para reflejar en cierto grado lo que puede pensar colectivos no relacionados directamente con esta titulación.

En este sentido los conceptos Población y Universo, pueden entenderse de forma independiente, en palabras de Buendía, Colás, & Hernández Pina, (1998:28), siendo el Universo, *la serie real o hipotética de elementos que comparten unas características definidas relacionadas con el problema de investigación*. Por Población, se puede comprender, *como un conjunto definido, limitado accesible del Universo que forma el referente para la elección de la muestra, siendo éste el grupo al que se le intenta generalizar los resultados*.

Respecto a la Población, (que es el conjunto seleccionado del Universo, y con acceso para poder identificar la muestra). En esta investigación la Población, se centrará:

- Respecto al grupo del Ámbito Educativo:
 - Alumnos de primer, segundo, tercer y cuarto curso del Grado de Pedagogía de la Facultad de Ciencias de la Educación de Granada

- Respecto al grupo No Educativo:
 - Se seleccionarán personas vinculadas a agencias de comunicación y medios
 - Asociaciones de Padres y otras entidades relacionadas
 - Empresarios en activo de diferentes sectores económicos
 - Pedagogos vinculados laboralmente y no vinculados a esta profesión
 - Representantes de entidades públicas empresariales
 - Consultoría de Recursos Humanos y formación

Dicho esto, se intentará que el número en cada grupo esté compensado, con el fin de conseguir un equilibrio de participantes. El segundo momento en el desarrollo del muestreo, en palabras de Fox (1981), es el propio Muestreo. Aquí se aplicará la técnica conveniente para extraer los sujetos definitivos para el estudio de la investigación.

Entre las técnicas existentes, las que se van a llevar a cabo en esta futura tesis doctoral, será una técnica de muestreo mixta, aludiendo a Buendía, Colás, & Hernández Pina, (1998:31), *el investigador puede optar por hacer una combinación de algunas de los procedimientos utilizando algunas técnicas de muestreo probabilístico y otras técnicas de muestreo no probabilístico*. Esta decisión se justifica, en poder llegar a los diferentes grupos necesarios y válidos para el estudio, hecho que por su diversidad de características es necesario emplear diversidad de técnicas de muestreo.

Entre ellas las seleccionadas serán, siguiendo lo descrito por Buendía, Colás, & Hernández Pina, (1998:30):

- Muestreo Probabilístico Aleatorio Estratificado, *es un proceso en el que ciertos subgrupos o estratos se seleccionan para formar parte de la muestra. Existe dos variantes, de la cual la escogida será, la variante simple (se extrae la muestra de cada uno de los estratos en igual número)*.

- Muestreo No Probabilístico, Muestreo Deliberado, *consiste en seleccionar la muestra de forma deliberada porque los sujetos poseen las características necesarias para la investigación.*

Ambas técnicas se justifican en su selección, en primer lugar en ser un muestreo deliberado, porque de todos los colectivos relacionados con el objeto de esta investigación, sólo se van a seleccionar unos concretos por su relación con la investigación y accesibilidad, que de otra forma de muestreo no es posible.

Y por ser aleatorio estratificado, porque de los distintos grupos a investigar, no todos pertenecen a un mismo colectivo, o en el caso de pertenecer, hay dentro del mismo diversos subgrupos.

Así el resultado final, será una muestra previamente seleccionada, por la relación e implicación en la temática a investigar, respecto al grupo primero de referencia, el grupo universitario; éste primer grupo de referencia ofrecerá información de carácter interno, intrínseco al objeto de la investigación ya que son participantes que están dentro de la categoría profesional de Pedagogo, en sus inicios, recibiendo la formación teórica.

Y respecto al segundo grupo, el objetivo que se pretende con la selección de esta muestra de participantes, es conocer el análisis sociológico del perfil del Pedagogo, por tanto, serán seleccionados de la población, aquellos participantes más accesibles y mejor posicionados a nivel social. Dicho grupo, ofrecerá información de carácter externo, al profesional del Pedagogo.

Muestra instrumento cuantitativo: El Cuestionario.

En primer lugar, y dado que se trata de un muestreo finito por conglomerados/estratos artificiales ya preelaborados se utiliza la fórmula general para poblaciones finitas de Buendía (2001:144). Dicha expresión obedece a la siguiente ecuación algebraica:

$$n = \frac{N Z_{\alpha}^2 \sigma_X^2}{N e_t^2 + Z_{\alpha}^2 \sigma_X^2}$$

En ese sentido, la notación de la fórmula significa lo siguiente:

n es el valor de la muestra final que se obtiene tras la aplicación de la fórmula.

N es el valor de la población objeto de la investigación, en este caso, $N = 558$.

Z_{α} es el nivel estadístico de confianza en el cual se basa el muestreo, y que queda determinado por la curva normal de Gauss. En nuestro caso asumimos un 95 % de confianza ($\alpha = 0.95$, $p < 0.05$), lo que supone que $Z_{\alpha} = 1.96$.

σ_X es la cuasivarianza de la población, un parámetro especialmente difícil de estimar habitualmente. Por lo que es costumbre de la comunidad estadística asumir $\sigma_X = 0.5$.

e_t es el error muestral admitido como margen de seguridad, que, en nuestro caso, ascenderá a un 5 %, teniendo así que $e_t = 0.05$.

En consecuencia y, tal y como podemos apreciar en el cuadro siguiente, la determinación de la muestra final se reduce a la siguiente operación:

$$n = \frac{N Z_{\alpha}^2 \sigma_X^2}{N e_t^2 + Z_{\alpha}^2 \sigma_X^2} = \frac{558 \cdot 1.96^2 \cdot 0.5^2}{558 \cdot 0.05^2 + 1.96^2 \cdot 0.5^2} = \frac{535.9032}{2.3554} = 227.52$$

DATOS DE POBLACIÓN/MUESTREO GRADO DE PEDAGOGÍA 2016/2017			
CURSO	POBLACIÓN	FRECUENCIA RELATIVA	MUESTRA MÍNIMA
1º curso	133	23,8%	54
2º curso	87	15,6%	36
3º curso	125	22,4%	51
4º curso	213	38,2%	87
TOTALES	558	100%	228

Tabla 24. Muestreo final Grado Pedagogía 2016/2017.
 Fuente: Elaboración propia.

En conclusión, el periodo de Pasación de encuestas a los alumnos de Pedagogía, es justo al inicio del segundo semestre, mes de febrero, por ser una época de inicio de nuevas materias al haber finalizado el Calendario Oficial de Exámenes 2016/2017.

Se consiguió superar la muestra mínima necesaria para la viabilidad de este instrumento, y su recogida de datos, en concreto, se obtuvo un total de 334 cuestionarios, repartidos de la siguiente manera:

MUESTRA DEFINITIVA OBTENIDA DEL CUESTIONARIO			
CURSO	POBLACIÓN	MUESTRA MÍNIMA	MUESTRA CONSEGUIDA
1º curso	133	54	107
2º curso	87	36	61
3º curso	125	51	85
4º curso	213	87	81
TOTALES	558	228	334

*Tabla 25. Muestra Participante Cuestionario Tesis Doctoral.
Fuente: Elaboración propia.*

Como se puede observar es una muestra compensada en número de alumnos respecto a cada curso y respecto a la muestra mínima requerida por curso, superando los cuestionarios obtenidos en total. Si consideramos la variable género, obtenemos como resultado que la muestra no está compensada entre ambos sexos, participaron 287 mujeres y 47 hombres.

Muestra instrumento cualitativo: Grupo de Discusión.

Esta técnica cualitativa al igual que otras técnicas similares como la entrevista o la historia de vida, el objetivo es extraer información sustancial y subjetiva de los diversos participantes, en torno a una serie de cuestiones relevantes por su importancia para el objeto de investigación.

En nuestro caso, la elección por el Grupo de Discusión como técnica, está motivada por la posibilidad de poner en un mismo contexto a participantes con características laborales y formativas muy distintas, y no vinculadas directamente al mundo de la Pedagogía, a comentar, dialogar, expresar, cuestiones propias del ámbito formativo y laboral del desarrollo del Pedagogo.

Es por ello, que la información extraída de esta técnica nos permite conocer, desde un contexto externo al Grado de Pedagogía, qué conocimientos tiene la sociedad a través de estos participantes seleccionados intencionalmente por su Curriculum o trayectoria profesional, como reflejo de este Grupo de Discusión.

En palabras de Cáceres, (2006:218) *en el Grupo de Discusión se mantiene un desarrollo de la conversación no estructurada o directiva para indagar en los aspectos intrínsecos, tanto a nivel cognitivo, emocional, afectivo y social.* Es por tanto, un instrumento que permite conocer aspectos más profundos en base a las dimensiones planteadas en esta investigación. Al aportar un gran cantidad de información, la cual es necesario registrar y analizar, constituye en sí, un instrumento idóneo, que complementa considerablemente a la información resultante de nuestro otro instrumento, el Cuestionario.

Es primordial para el objeto de nuestra investigación, que la muestra para esta técnica cualitativa esté justificada en las trayectorias profesionales de los sujetos, puesto que estudiamos el perfil del Pedagogo, desde los Ámbitos de actuación profesional, y en este caso, a la vez, sujetos que representarán sectores propios de la sociedad fuera del ámbito universitario de los estudios de Pedagogía. Una selección intencional en cuanto a género, para obtener un grupo homogéneo, y personas representativas de profesiones, cargos, y sectores económicos relevantes para este estudio.

En base a esto, dicho proceso se realizó por su representatividad profesional y por las condiciones de disponibilidad para participar en la prueba, en ningún momento este proceso selectivo se dejó al azar. Es un elemento clave, el momento de llevar a cabo esta técnica, es primordial, puesto que es necesario la implementación del Grupo de Discusión, una vez que ya tenemos los datos resultantes del instrumento cuantitativo, y en base a ellos, elegir, aquellos items más representativos y/o significativos, con la finalidad de seguir obteniendo información sobre ellos, que serán el reflejo de la respuesta a las dimensiones de este estudio. A continuación mostramos los perfiles seleccionados:

TRAMO EDAD	Código	FUNCIONES/TITULACION/ÁMBITO
40-50	NH	Economista. Profesora Universidad de Granada en ciencias económicas y empresariales. Entidad Educativa
20-30	FS	Psicólogo. Consultor de Recursos Humanos en empresa de selección de personal y consultoría a empresas. Servicios empresariales en Recursos Humanos.
30-40	RB	Periodista. Asesor en política. Empresario de hostelería. Sector Económico Hostelero.
30-40	SG	Pedagogo. No ha ejercido nunca como tal. Su profesión actual vinculada al mundo de Bellas Artes.
30-40	CP	Pedagoga. Técnico de administración en formación. Entidad Formativa Superior de Sanidad.
40-50	JD	Informático y formador. Servicios formativos en tecnologías a empresas.
40-50	G	Autónoma Servicios Deportivos. Vocal asociación de padres y madres de un colegio concertado etapas infantil-bachillerato. Representación de padres y madres, familias.
30-40	FH	Deportista de élite profesional vinculado al fútbol. Propietario Gerente de empresa de eventos deportivos, formativos y ocio para diversos colectivos, principalmente niños. Empresa de Servicios deportivos.

*Tabla 26. Muestra Participante Grupo Discusión Tesis Doctoral
Fuente: Elaboración propia.*

Respecto a la composición del grupo de participantes en cuanto al género, en total participaron 3 mujeres y 5 hombres. En este caso, como dato relevante, la muestra en este aspecto, es contraria a la muestra del Cuestionario, donde casi la mayoría de participantes eran mujeres, en el Grupo de Discusión, la mayoría de participantes son hombres.

En referencia al tramo de edad, la muestra oscila en la franja de 20-50 años, siendo dos tramos tanto 30-40, como 40-50, respectivamente representados en igualdad, tan sólo un participante está en el tramo 20-30 años. Por consiguiente, la edad generalizada de los participantes está comprendida entre 30-50 años. En contraposición con la otra técnica utilizada, donde la edad mayoritaria es el tramo comprendido entre 17-26 años.

Respecto a los sectores representados, se ha abarcado el sector Hostelería, y Comunicación, por ser en Granada un nicho económico muy importante, y vinculado al turismo. Así como servicios empresariales, de consultoría en Recursos Humanos, de formación y TIC'S, de Bellas Artes, y servicios de ocio y deporte. También conforman esta muestra representantes de entidades públicas, tanto de carácter empresarial, como educativo y formativo, y la representación de un colectivo muy importante en la sociedad, como son los padres y madres, a través de las Ampas.

Con este recorrido, por las diversas partes que pueden conformar una sociedad hoy en día, hemos querido representar el entorno granadino a través de los participantes en el Grupo de Discusión, como un contexto externo o no vinculado principalmente al ámbito de la Pedagogía, constituyendo el segundo grupo objeto de esta investigación.

La finalidad, es poder contrastar las expresiones vertidas por los participantes que pertenecen a esta profesión (independientemente de su relación laboral), con aquellos otros participantes, que no pertenecen a la misma, y que probablemente tampoco mantengan ningún tipo de relación con los anteriores. Se analizará en profundidad qué concordancias y discordancias existen, así como semejanzas y diferencias, entre las informaciones aportadas por cada grupo de referencia.

4.3 Tratamientos de los Datos

En este sentido, y profundizando en la temáticas del concepto y tratamiento de variables, García Ferrando (2004:384), destaca, *además de distinguir entre análisis de dependencia y de independencia, diferencia aquellas técnicas que están centradas en las variables, las que se articulan en torno a las unidades de información, es decir los casos, y las que parten de la semejanza entre los objetos.* Por la idiosincrasia, de la temática estudiada en nuestra investigación, ha sido necesario disponer de diversos elementos.

En relación a los datos extraídos de orden cuantitativo, el tratamiento de los mismos a través del Cuestionario, se hecho mediante el paquete estadístico SPSS, versión 22.0. En relación a los datos cualitativos, hemos optado por no utilizar ningún programa específico, porque al ser una muestra pequeña, se tenía un conocimiento y análisis directo del manejo de los datos. Hemos procedido a elaborar una categorización manual mediante un registro y codificación, por asociación de significado e interrelación con nuestros objetivos generales y específicos, agrupándolos por su contenido.

El objetivo de esta forma de operar, es poder realizar una contrastación de los mismos, y asegurar la recogida de información de distinta forma sobre una misma problemática. Este hecho aporta riqueza de información, pues permite reflexiones desde dos puntos de vista, objetivo y subjetivo. Y a su vez, aporta una mayor validez a este trabajo de investigación. Dicha información permite esclarecer la ambigüedad a priori, que torna alrededor de la figura del Pedagogo con la utilidad de aportar una reflexión o concienciación, de aquellos aspectos a mejorar, de cara a potenciar su función social y laboral, desde cualquier ámbito ya sea el universitario, empresarial, social y configurar un reconocimiento y posicionamiento respecto de otros profesionales afines al sector.

4.4 Limitaciones de la Investigación

Respecto a las limitaciones encontradas en esta investigación, en primer lugar señalar, la existencia de una escasa bibliografía y/o material de consulta de investigaciones y estudios previos relacionados con nuestra temática, si lo comparamos con otras líneas de investigación en el ámbito educativo y formativo. Sin duda alguna, haber tenido este material de documentación, habría facilitado la tarea de análisis y sobre todo de contextualización y orientación para abordar los datos obtenidos.

Partir de un material previo de consulta extenso, posibilita múltiples opciones de redireccionar la investigación. Este bagaje documental, aporta consistencia al estudio, además de base teórica ya contrastada y validada, pudiendo ofrecer un marco teórico más amplio y enriquecedor.

Otra limitación existente, es no haber pruebas ya validadas acordes a nuestra temática, con lo cual, diseñar nuestro propio instrumento de investigación era obligatorio. Dicha labor conlleva mucha dedicación y tiempo, y sobre todo laboriosas revisiones hasta alcanzar un grado de fiabilidad idóneo.

En ese sentido, por el trabajo que conlleva la realización de un instrumento propio, desde su diseño hasta la validación, y atendiendo a los propios plazos limitantes para ejecutar esta investigación doctoral, como otra limitación a tener en cuenta, se ha procedido a acotar nuestro estudio a una primera fase, de acceso muestral a alumnos de Pedagogía y a representantes de la sociedad. Por la dificultosa tarea de acceder y censar la muestra de Egresados, para contar con la opinión de pedagogos en activo e insertados en el mercado de trabajo. Y dificultosa también la tarea de acceso y acotación de la muestra de las empresas de Granada atendiendo a todos los sectores económicos.

Razones por las cuales, rediseñamos la estructura interna de este estudio, dejando planteadas para futuras investigaciones, abarcar la muestra de egresados y empresarios, tras la obtención de unos primeros resultados que nos orienten a la elaboración de los instrumentos de recogida de datos que sean acordes a dichas muestras.

CAPÍTULO VI

Presentación y Valoración de los Resultados Obtenidos a través de los Instrumentos de Recogida de Datos

INTRODUCCIÓN

En este sexto capítulo, se presenta los resultados obtenidos de los instrumentos utilizados, Cuestionario y Grupo de Discusión, para nuestra investigación doctoral.

1. Resultados Instrumento Cuantitativo: El Cuestionario

La planificación respecto a la metodología a llevar a cabo en esta investigación, comprende un modelo ecléctico, puesto que abarca elementos del paradigma cuantitativo y elementos del paradigma cualitativo. Se nutrirá tanto de instrumentos, que aporte datos cuantitativos como es el caso del Cuestionario, y también de instrumentos que aportan datos de carácter cualitativo, como es, el Grupo de Discusión, ambos se complementan y aportan valoraciones de diferentes puntos de vista.

Respecto a esto, son varios autores los que especifican la importancia de establecer un orden en el procedimiento de investigación, siendo en primer lugar, la descripción de los datos y en segundo lugar, el análisis de los mismos. Entre dichos autores, García, Alvira, Alonso, & Escobar, (2015:561), describen que, *el análisis de datos persigue la descripción, comparación, reducción, clasificación, explicación o previsión de los resultados a través del examen de las informaciones obtenida de una serie de determinada de objetos. Siendo sus elementos básicos, las variables, que pueden ser analizadas en distintos niveles de complejidad.*

1.1 Resultados Descriptivos.

A continuación, vamos a proceder a la exposición de los resultados obtenidos en el instrumento cuantitativo diseñado a medida para esta investigación, así como analizar dichos datos.

Se realizará un doble análisis, por un lado a través de un estudio de frecuencia, donde se expondrá los datos en tantos por cientos obtenidos de las puntuaciones de los alumnos en cada uno de los ítems. Por otro lado, valorando la contingencia en aquellos ítems más significativos detectados, al ser cruzados con la variable de corte "Curso". A continuación en la siguiente figura, se estructura los bloques, y dimensiones que conforman este instrumento cuantitativo.

Dichas dimensiones agrupan ítems por su relación con una temática en concreto de análisis. Así cada dimensión atiende a los propósitos de hipótesis contenidos en los objetivos que vertebran este trabajo de investigación doctoral.

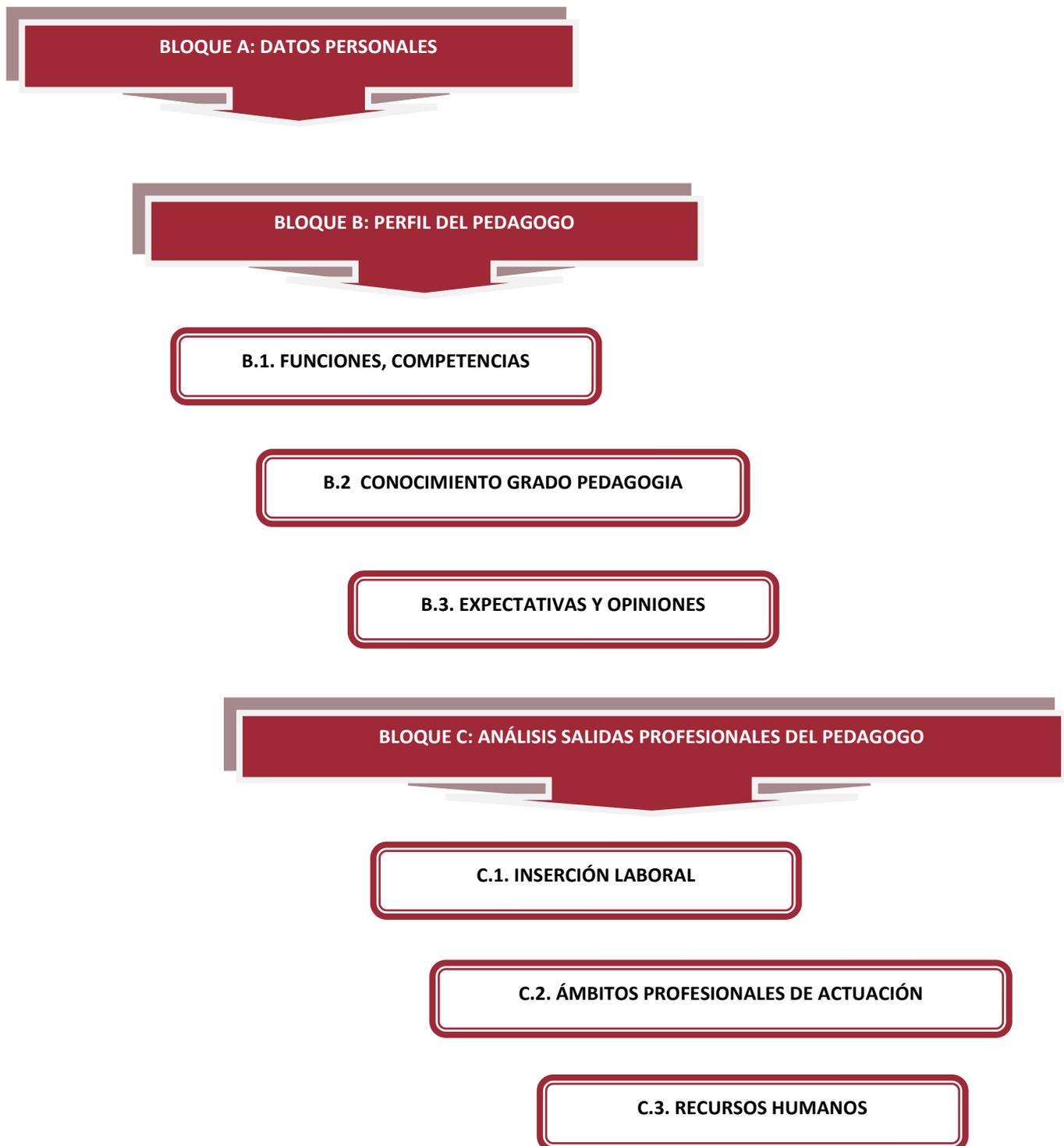


Figura 17. Estructura cuestionario bloques y dimensiones
Fuente: Elaboración propia

1.1.1 Frecuencias Bloque A. Datos Personales

En este bloque se analizará los ítems del bloque de Datos Personales, respecto a los descriptivos de frecuencias.

Ítem numero 1: EDAD (EDD).

Ítem numero 2: GÉNERO (GEN).

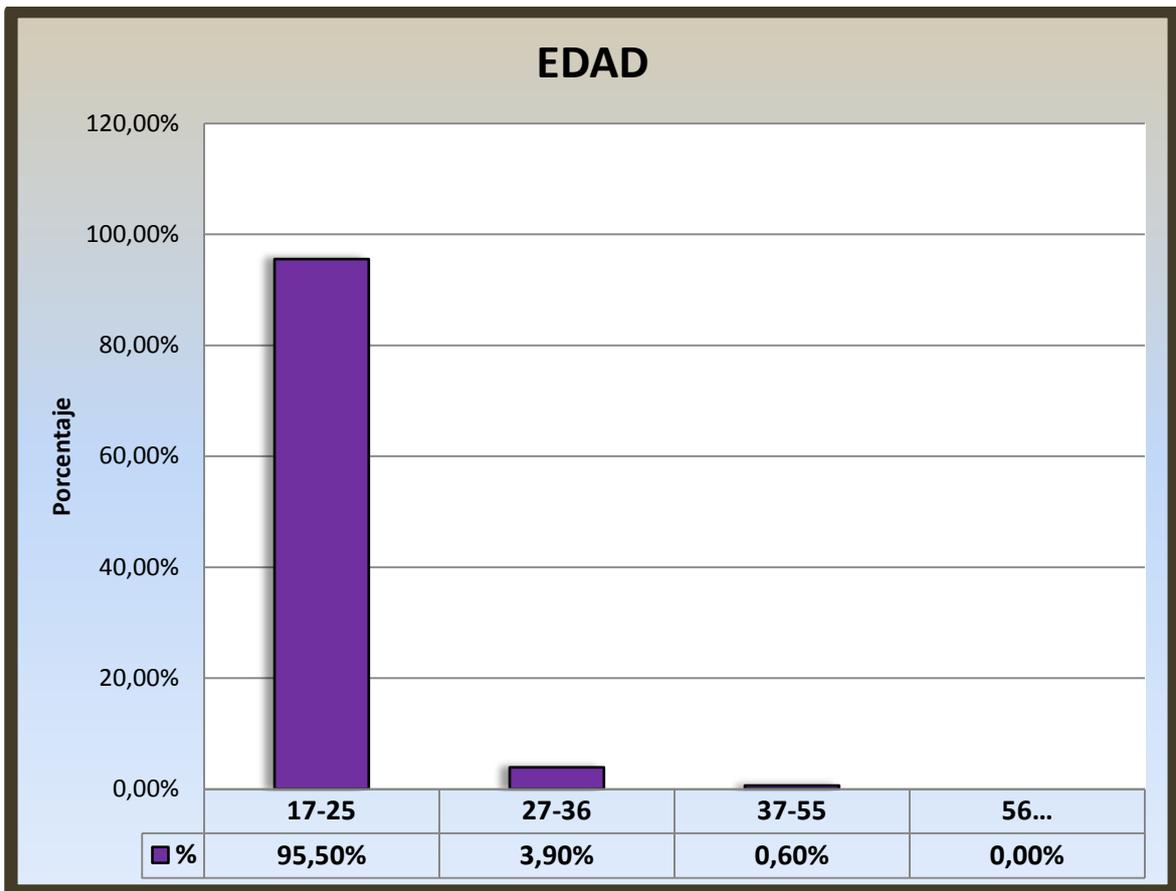
Ítem numero 3: NIVEL DE ESTUDIOS (EST).

Ítem numero 4: SITUACIÓN ACTUAL (SIT).

Ítem numero 5: SECTOR LABORAL (SEC).

Estamos ante una muestra de participantes muy joven, pero que es una característica muy normal dado que las entidades universitarias, su colectivo mayoritario está comprendido en estas franjas de edad, propio de terminar los estudios de Bachillerato y/o Formación Profesional con una edad típica entre 17-20 años, y continuar los estudios superiores.

Ítem número 1: EDAD (EDD)



*Gráfico nº1. Edad.
 Fuente: Elaboración propia.*

Como bien indica la tabla y el gráfico representativo, el 95,50% de los alumnos encuestados en este estudio sobre el perfil del Pedagogo, están en la franja de edad de 17 a 25 años. Un 3,90% del resto, están situados en la franja de edad de 27 a 36 años, y por último, la franja de 37 a 55 años, tan sólo un 0,60% del alumnado de Pedagogía participante.

Ítem número 2: GÉNERO (GEN)

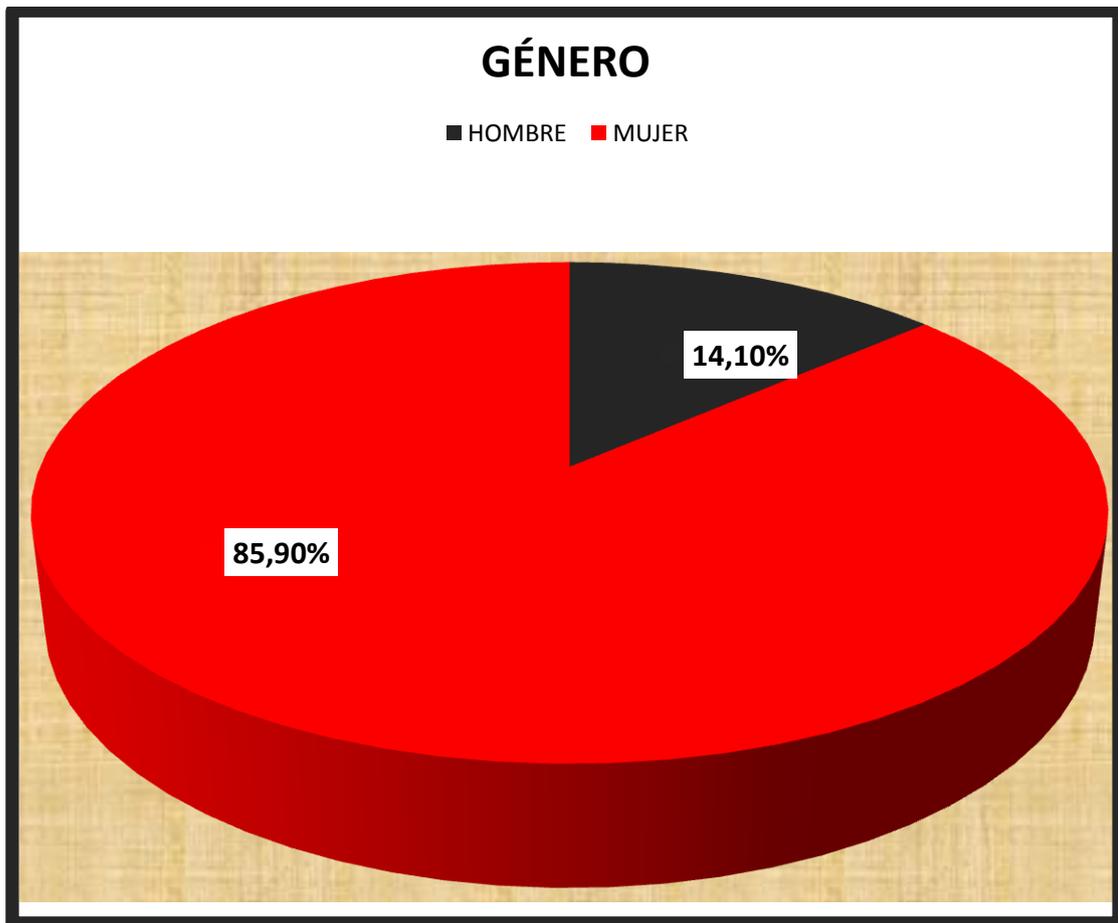


Gráfico n°2. Género.
Fuente: Elaboración propia.

Los datos reflejados en la tabla de frecuencias y por tanto el gráfico correspondiente muestra un alta tasa de alumnas matriculadas este curso académico 2016/2017 en comparación con los alumnos. Un 85,90% del alumnado participante es mujer, y un 14,10 del alumnado participante es hombre. Con lo cual el grado de Pedagogía, muestra un alto componente femenino a la hora de elegir y cursar estos estudios universitarios.

Ítem número 3: NIVEL DE ESTUDIOS (EST)

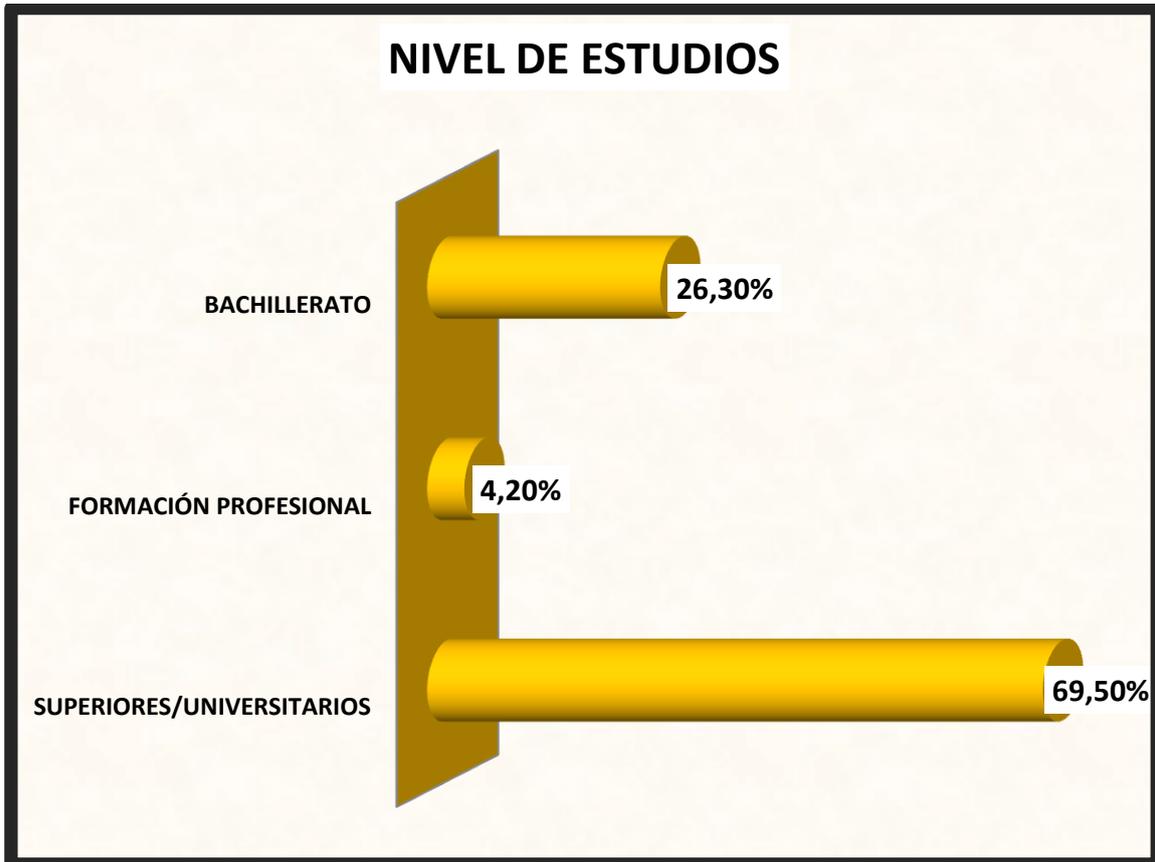


Gráfico nº3. Nivel de Estudios.
Fuente: Elaboración propia.

El dato más representativo es la votación mayoritaria hacia la opción estudios superiores universitarios, en la cual se sienten más identificados el alumnado de Pedagogía. Bachillerato, sigue siendo una opción de acceso a la Universidad mayoritaria en comparación con Formación Profesional.

Ítem número 4: SITUACIÓN ACTUAL (SIT)

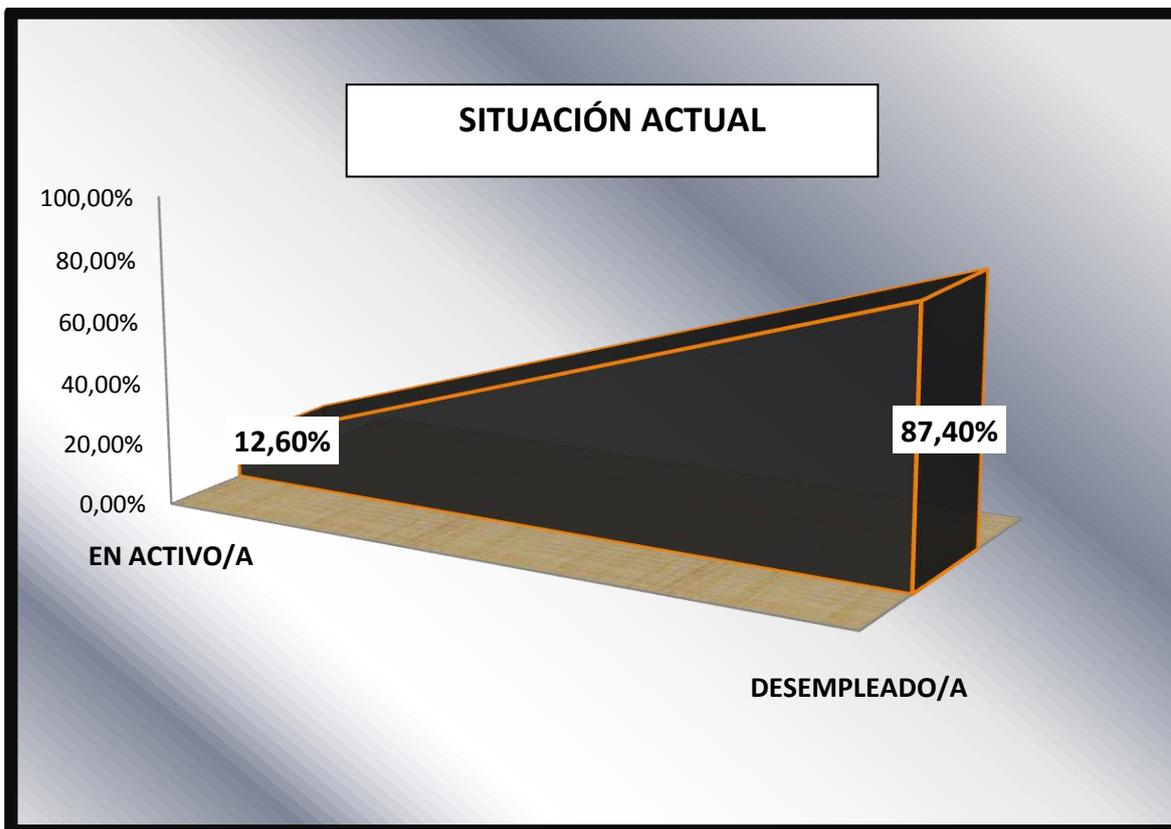


Gráfico nº4. Situación Actual.
Fuente: Elaboración Propia.

Respecto a la cuestión preguntada a los alumnos participantes en esta investigación sobre su situación laboral, un 87,40% han contestado que están en desempleo y un 12,60% que si están en activo, desempeñando algún tipo de trabajo remunerado a la vez que cursan Pedagogía.

Ítem número 5: SECTOR LABORAL (SEC)

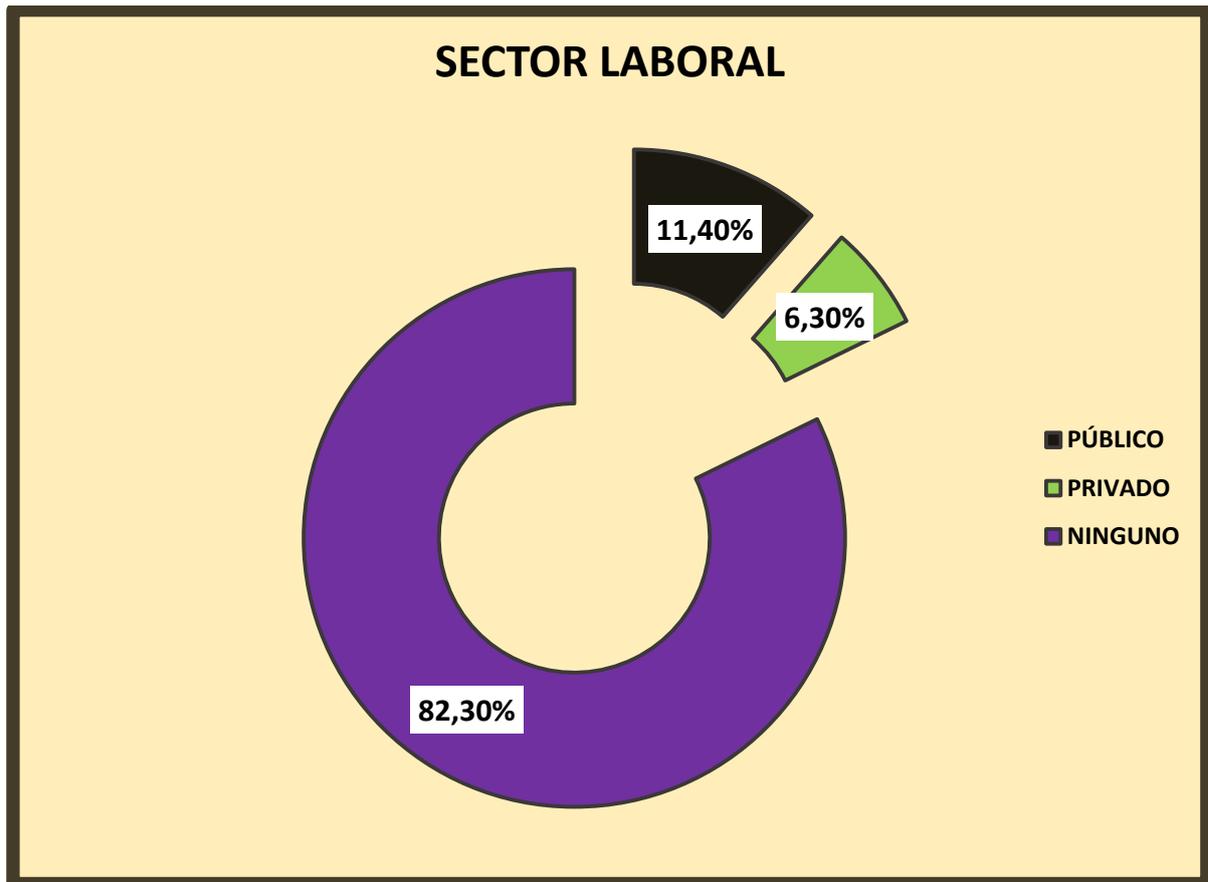


Gráfico nº5. Sector laboral.
Fuente: Elaboración Propia.

El gráfico muestra, que los alumnos de Pedagogía participantes en este estudio, que están actualmente trabajando a la vez que cursan sus estudios, un 11,40% están en el ámbito público y un 6,30% en el ámbito privado. El resto de alumnos un 82,30% en ningún sector laboral.

1.1.2 Frecuencias Bloque B. Dimensión B.1. Funciones, Competencias

En este bloque se analizará los ítems de la Dimensión Funciones, Competencias respecto a los descriptivos de frecuencias.

Ítem numero 6: EXPRESE SU GRADO DE CONOCIMIENTO RESPECTO A LAS SIGUIENTES FUNCIONES QUE DESARROLLA EL PEDAGOGO:

Ítem número 6.1: INVESTIGA PARA LA MEJORA E INNOVACIÓN EDUCATIVA EN LA UNIVERSIDAD (IMI)

Ítem número 6.2: ES UN ORIENTADOR LABORAL EN ORGANIZACIONES SOCIOEDUCATIVAS, Y CENTROS DE EMPLEO (OSC)

Ítem número 6.3: ES UN ASESOR DIDÁCTICO EN INSTITUCIONES SOCIOEDUCATIVAS, DISEÑA Y EVALÚA MATERIALES Y RECURSOS DIDÁCTICOS (ADI)

Ítem número 6.4: ES UN EVALUADOR DE NUEVAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (ENT)

Ítem número 6.5: ES UN AGENTE DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA A SUJETOS CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES (AIE)

Ítem número 6.6: SE DEDICA AL DIAGNÓSTICO, ORIENTACIÓN ESCOLAR Y TUTORÍA (DOE)

Ítem número 6.7: ES DIRECTOR Y GESTOR DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS FORMALES Y NO FORMALES (DGI)

Ítem número 6.8: ES UN GESTOR DE RECURSOS HUMANOS EN EMPRESAS Y ORGANISMOS (GRH)

Ítem número 6.9: ES UN DOCENTE QUE IMPARTE DOCENCIA EN CUALQUIER ETAPA EDUCATIVA (DOC)

Dimensión FUNCIONES, COMPETENCIAS.

6. Exprese su grado de conocimiento respecto a las siguientes funciones que desarrolla el pedagogo:

Ítem número 6.1: INVESTIGA PARA LA MEJORA E INNOVACIÓN EDUCATIVA EN LA UNIVERSIDAD (IMI)

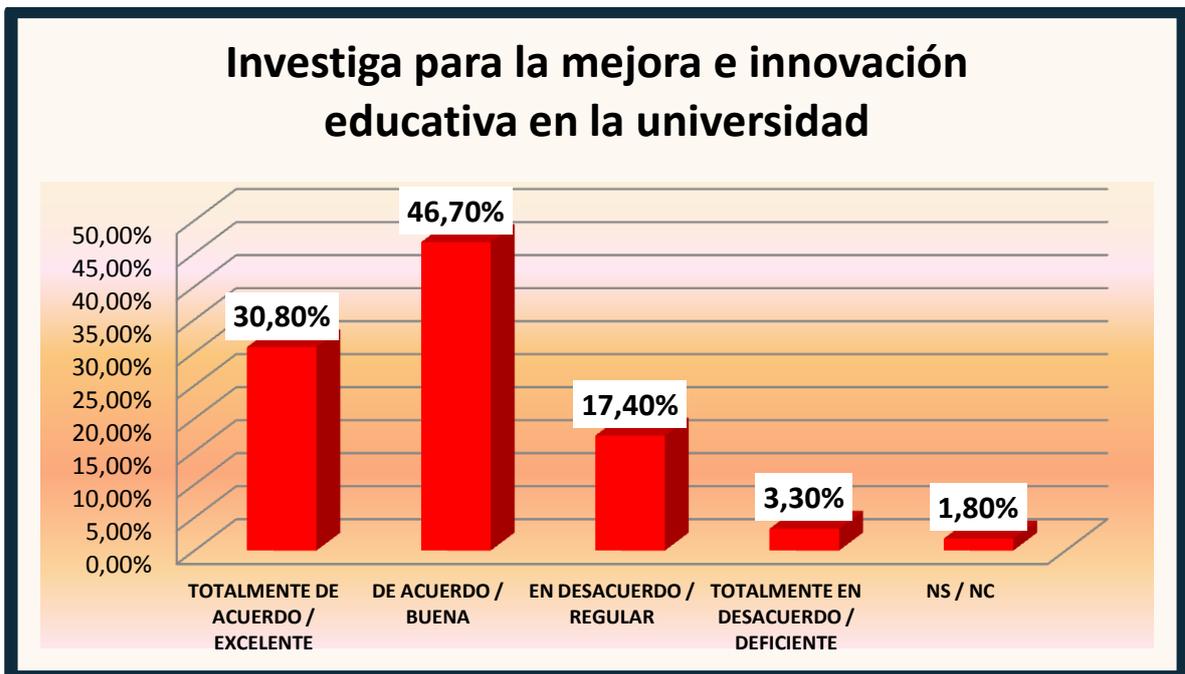


Gráfico nº6. Investiga para la mejora e innovación educativa en la Universidad.
Fuente: Elaboración propia.

La respuesta mayoritaria en este caso, es la opción DE ACUERDO/ BUENA, con un 46,70% de los alumnos de Pedagogía. Es decir que la función “Investiga para la mejora e innovación educativa en la universidad”, es aceptada por casi la mayoría como una función propia del Pedagogo. La investigación forma parte clara de la estructura profesional de un titulado en Pedagogía, y además relacionado con la Universidad. Este hecho unido a la siguiente respuesta más votada, con un 30,80%, TOTALMENTE DE ACUERDO/EXCELENTE, ambas respuestas positivas respecto a esta competencia, refuerza, que se trata de una opinión bastante clara y definida por parte del alumnado respecto a las demás respuestas.

Dimensión FUNCIONES, COMPETENCIAS.

6. Exprese su grado de conocimiento respecto a las siguientes funciones que desarrolla el pedagogo:

Ítem número 6.2: ES UN ORIENTADOR LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES SOCIOEDUCATIVAS Y CENTROS DE EMPLEO (OSC)

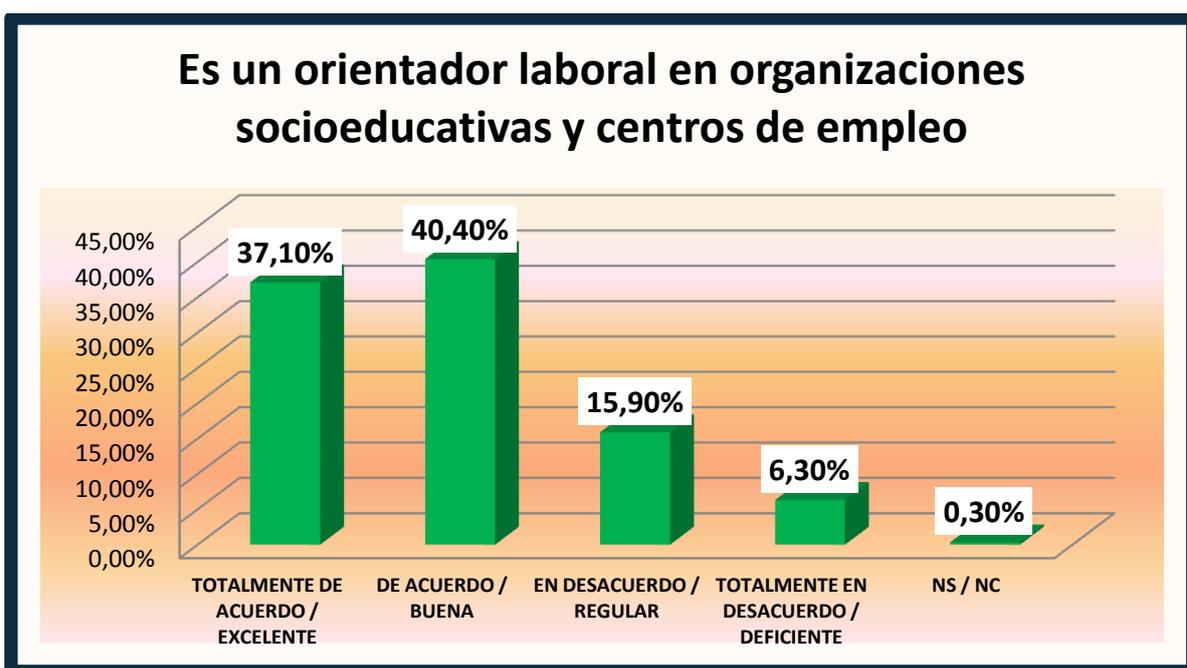


Gráfico nº7. Es un orientador laboral en las organizaciones socioeducativas y centros de empleo. Fuente: Elaboración propia.

Las respuestas más votadas son las positivas, respecto a las negativas. En concreto, la opción más elegida, DE ACUERDO/BUENA, con un 40,40%, que le sigue muy de cerca, la opción TOTALMENTE DE ACUERDO/BUENA, con un 37,10%. Esto indica que la función “Es un orientador laboral en las organizaciones socioeducativas y centros de empleo”, es considerada una función relevante en el desarrollo profesional del Pedagogo y claramente escogida, puesto que entre ambas respuestas, casi se alcanza un 88%, puesto que ambas respuestas son positivas. Este dato es muy importante, ya que se enfatiza el aspecto “laboral”, “organizaciones socioeducativas”, “centros de empleo”, gracias a asignaturas como Empleabilidad. Formación e Inserción Laboral, y Transición a la Vida Laboral Activa, son importantes para recalcar esta función.

Dimensión FUNCIONES, COMPETENCIAS.

6. Exprese su grado de conocimiento respecto a las siguientes funciones que desarrolla el pedagogo:

Ítem número 6.3: ES UN ASESOR DIDÁCTICO EN INSTITUCIONES SOCIOEDUCATIVAS, DISEÑA Y EVALÚA MATERIALES Y RECURSOS DIDÁCTICOS (ADI)

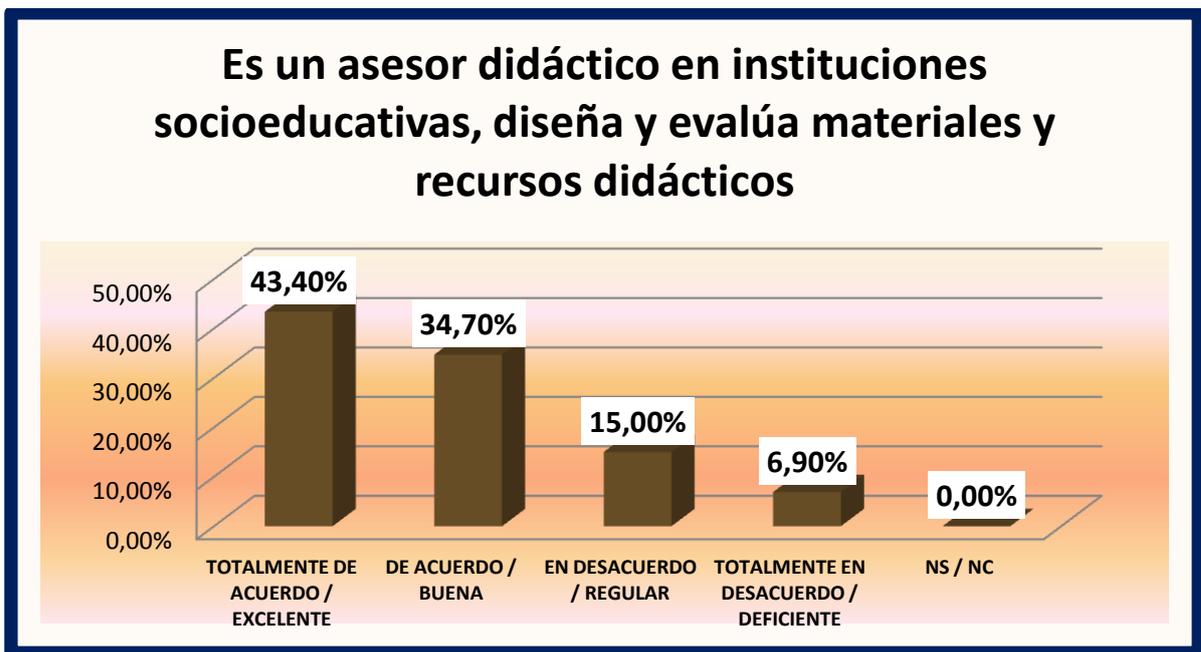


Gráfico nº8. Es un asesor didáctico en instituciones socioeducativas, diseña y evalúa materiales y recursos didácticos.
Fuente: Elaboración propia.

Los alumnos han escogido como opción mayoritaria, TOTALMENTE DE ACUERDO/EXCELENTE con un 43,40%. Respecto a la función “Es un asesor didáctico en instituciones socioeducativas, diseña y evalúa materiales y recursos didácticos” el alumnado de Pedagogía de Granada, considera una función muy clara y aceptada como parte de la profesión a desempeñar por el Pedagogo. Los conceptos “materiales” y “recursos didácticos”, están muy vinculados al Pedagogo y su trayectoria, apoyadas en asignaturas como Didáctica General, Asesoramiento en centros educativos, Dirección, Gestión y Organización de Centros Educativos... entre otras. Le sigue como opción más votada con un 34,70%, DE ACUERDO/BUENA, sumando a este concepto e idea un total de casi 88%.

Dimensión FUNCIONES, COMPETENCIAS.

6. Exprese su grado de conocimiento respecto a las siguientes funciones que desarrolla el pedagogo:

Ítem número 6.4: ES UN EVALUADOR DE NUEVAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (ENT)

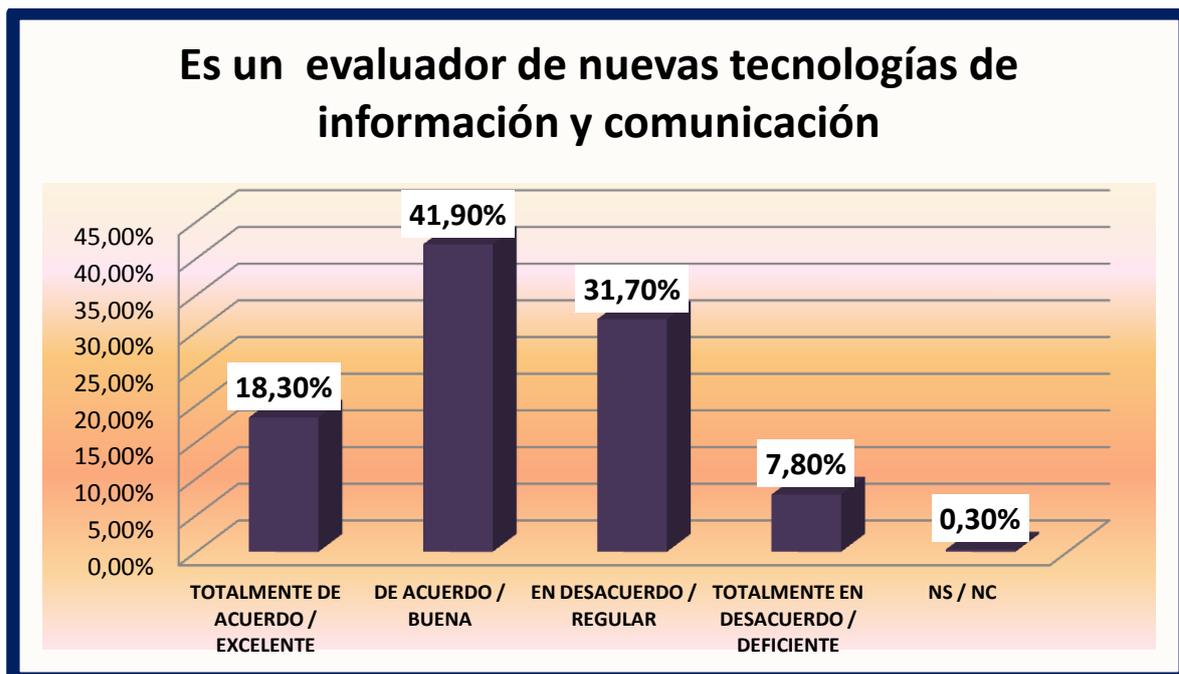


Gráfico nº9. Es un evaluador de nuevas tecnologías de información y comunicación.
Fuente: Elaboración propia.

La opción DE ACUERDO/BUENA, es la más elegida en este caso con un 41,90%, le sigue de cerca como segunda opción EN DESACUERDO/REGULAR con una 31,70%. No obstante si sumamos las dos primeras respuestas, que son positivas, tienen un total de casi 60%, frente a las dos respuestas negativas o en desacuerdo, que suman un total de casi 40%. El resultado es positivo, pero la repartición de respuestas ofrecidas, puede ofrecer una posible duda al respecto, en comparación con las anteriores funciones analizadas. Durante los estudios de Pedagogía, hay dos asignaturas donde se trabaja este contenido, de las cuarenta y cinco ofertadas en el Curriculum, tales como Sociología de los Medios de Comunicación y Sistemas Educativos, Diseño, Desarrollo y Evaluación de Materiales Educativos basados en las TIC'S, y Tecnología Educativa.

Dimensión FUNCIONES, COMPETENCIAS.

6. Exprese su grado de conocimiento respecto a las siguientes funciones que desarrolla el pedagogo:

Ítem número 6.5: ES UN AGENTE DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA A SUJETOS CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES (AIE)

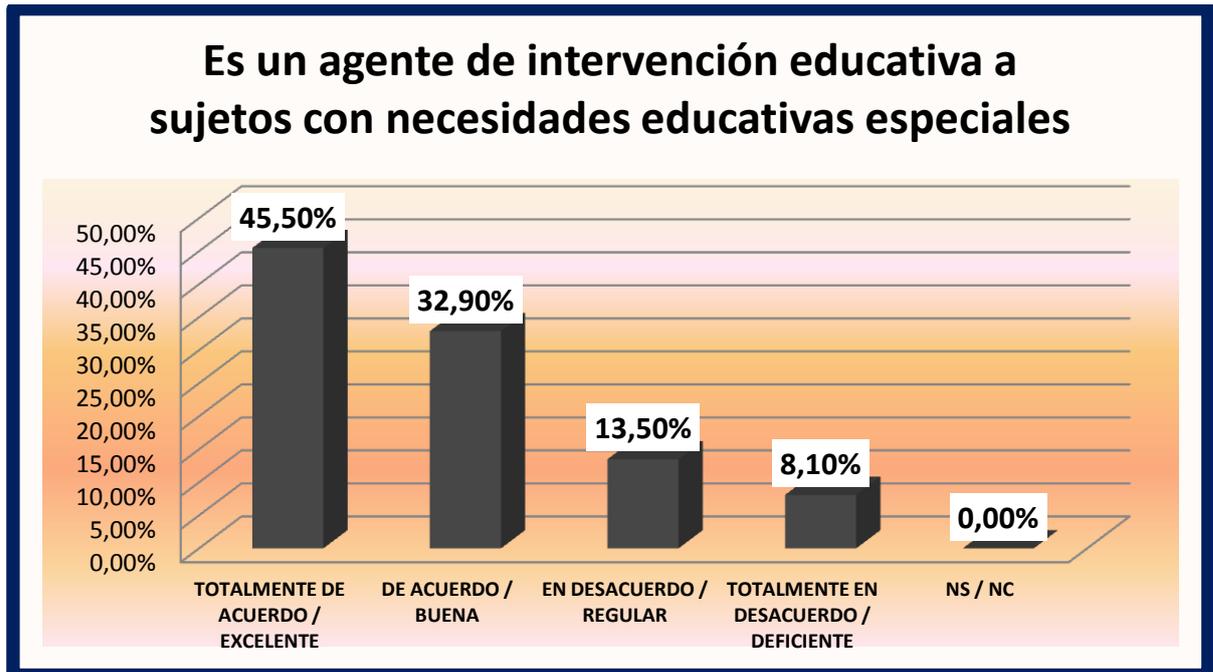


Gráfico nº10. Es un agente de intervención educativa a sujetos con necesidades educativas especiales.

Fuente: Elaboración propia.

La función “Es un agente de intervención educativa a sujetos con necesidades educativas especiales”, presenta como resultado la opción más votada con un 45,50%, TOTALMENTE DE ACUERDO/EXCELENTE. Las competencias derivadas de esta función del Pedagogo, están muy asumidas por parte del alumnado, como una parte fundamental de su labor profesional, clara y bien delimitada, puesto que la siguiente opción más votada con un 32,90%, DE ACUERDO/BUENA, suman entre ambas casi 79%, frente a las otras dos opciones de respuesta posibles negativas, en desacuerdo o totalmente, con un casi 21%. Si bien es cierto, que estas competencias se trabajan en varias asignaturas ofertadas en el grado, tales como, Educación para la Igualdad y Diversidad, Didáctica de la Educación Especial, Procesos y Técnicas de Intervención Psicoeducativa entre otras.

Dimensión FUNCIONES, COMPETENCIAS.

6. Exprese su grado de conocimiento respecto a las siguientes funciones que desarrolla el pedagogo:

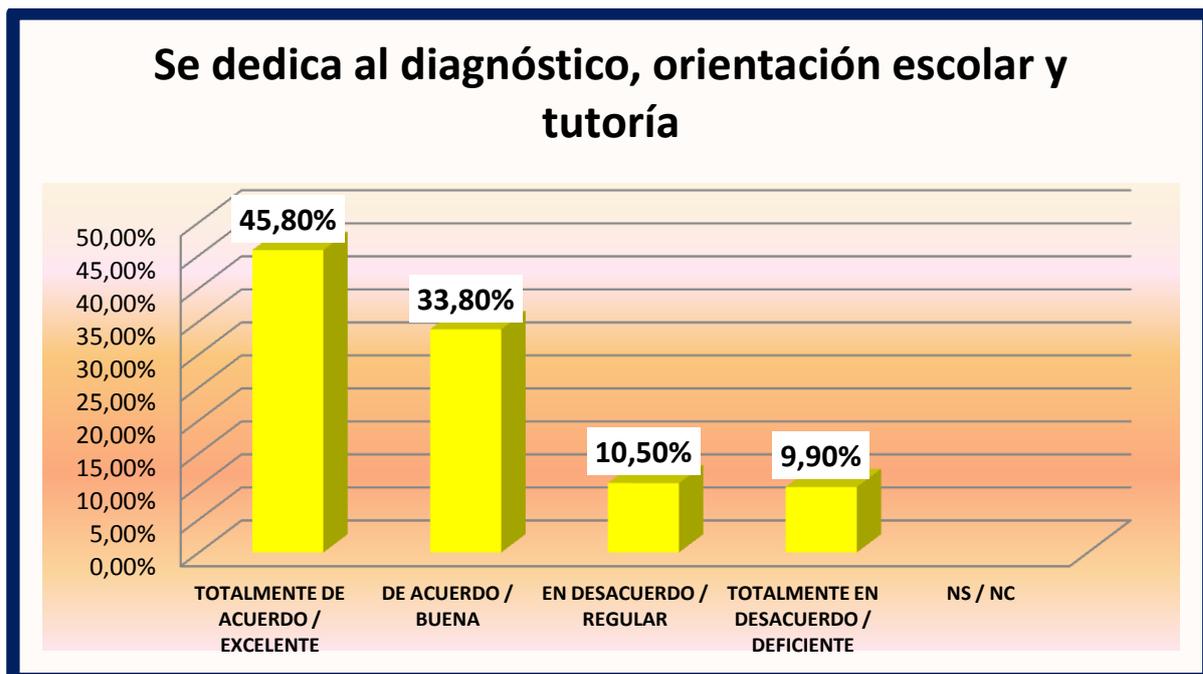
Ítem número 6.6: SE DEDICA AL DIAGNÓSTICO, ORIENTACIÓN ESCOLAR Y TUTORÍA (DOE)

Gráfico nº11. Se dedica al diagnóstico, orientación escolar y tutoría.
Fuente: Elaboración propia.

La opción más elegida por los alumnos de grado de Pedagogía, es la más positiva de las cuatro posibles, TOTALMENTE DE ACUERDO/EXCELENTE con un 45,80%. En este sentido, vemos que es una respuesta muy clara ante la función analizada "Se dedica al diagnóstico, orientación escolar y tutoría". Unido al hecho que a continuación de ésta, la más votada con un 33,80% es DE ACUERDO/BUENA, siendo entre ambas, un total casi de 80%. El resto de respuestas, muy repartidas entre en desacuerdo/regular y totalmente en desacuerdo, no llegando al 10% cada una. Durante los estudios de este grado, se trabajan dichos contenidos en asignaturas como Diagnóstico y Orientación Educativa, Educación y Asesoramiento Familiar, Programas de Intervención Psicoeducativa, Diagnóstico Pedagógico y Orientación Educativa.

Dimensión FUNCIONES, COMPETENCIAS.

6. Exprese su grado de conocimiento respecto a las siguientes funciones que desarrolla el pedagogo:

Ítem número 6.7: ES DIRECTOR Y GESTOR DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS FORMALES Y NO FORMALES (DGI)

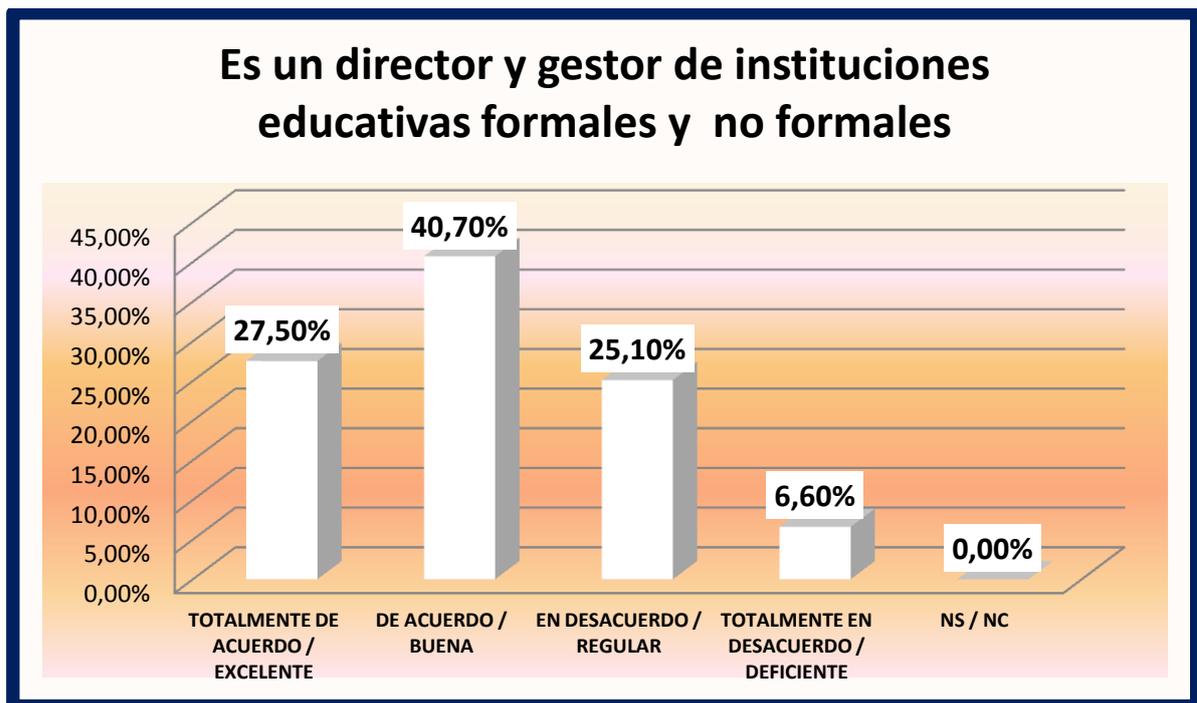


Gráfico nº12. Es director y gestor de instituciones educativas formales y no formales.
Fuente: Elaboración propia.

La función de “Es director y gestor de instituciones educativas formales y no formales”, la respuesta más votada, con un 40,70% es DE ACUERDO/BUENA, a continuación con 27,50% totalmente de acuerdo/ excelente y la otra con un 25,10%, en desacuerdo/regular, indican que los resultados en las respuestas están repartidos. Las respuestas negativas, alcanzan casi un 31%. Dato a tener en cuenta que quizás esta función y sus competencias no estén tan claras y definidas como parte del Pedagogo y su desarrollo profesional, o se perciba algún tipo de confusión en dicha función. En este grado se trabajan asignaturas al respecto tales como Asesoramiento Educativo en Centros y Dirección, Gestión y Organización de Centros Educativos entre otros.

Dimensión FUNCIONES, COMPETENCIAS.

6. Exprese su grado de conocimiento respecto a las siguientes funciones que desarrolla el pedagogo:

Ítem número 6.8: ES UN GESTOR DE RECURSOS HUMANOS EN EMPRESAS Y ORGANISMOS (GRH)

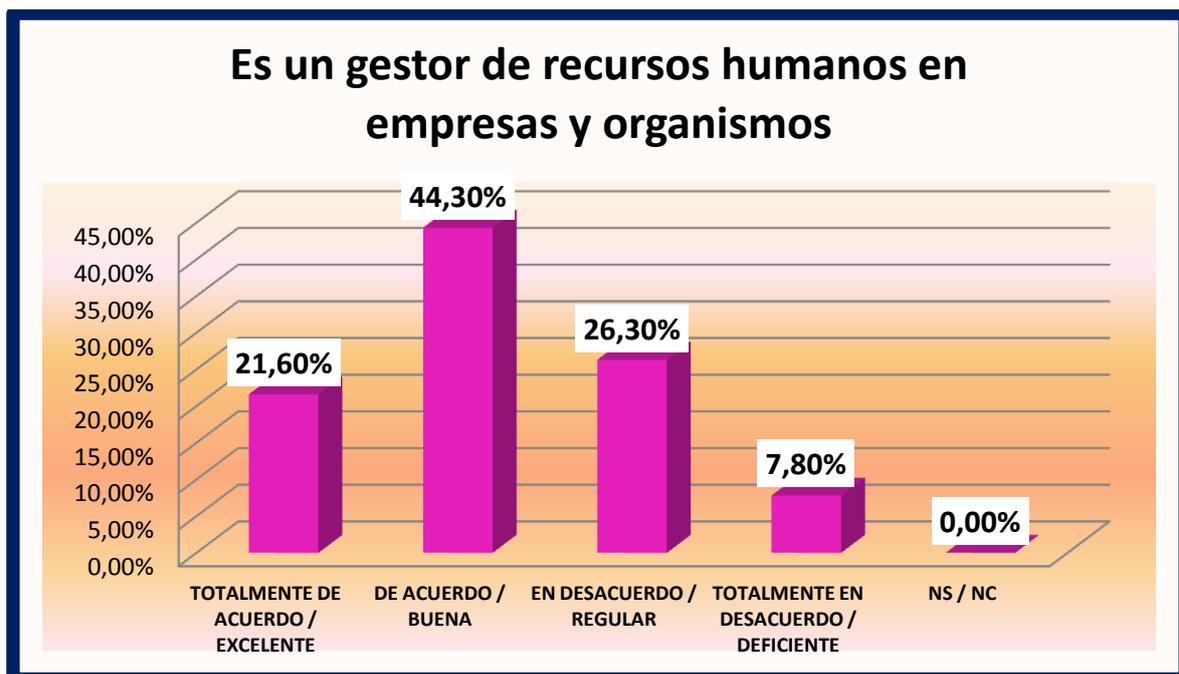


Gráfico nº13. Es un gestor de recursos humanos en empresas y organismos.
Fuente: Elaboración propia.

En este ítem vuelven aparecer respuestas muy repartidas entre los alumnos de pedagogía. La opción más votada con un 44,30% DE ACUERDO/BUENA, respecto a la función analizada “Es un gestor de recursos humanos en empresas y organismos”, hace indicar a priori que si se percibe como una clara función del Pedagogo. Pero hay que tener en cuenta que la siguiente más votada con un 26,30% es la opción en desacuerdo/regular, y a continuación de cerca con un 21,60% la opción totalmente de acuerdo/excelente. Por tanto, se manifiesta que casi un 66% (sumadas las respuestas positivas) piensan que si es una función propia del Pedagogo, frente a un 36% (sumadas las respuestas negativas), que no lo están de acuerdo. Se ofrece algún tipo de contenido pero no de forma amplia o específica en la asignatura Empleabilidad. Formación e Inserción laboral.

Dimensión FUNCIONES, COMPETENCIAS.

6. Exprese su grado de conocimiento respecto a las siguientes funciones que desarrolla el pedagogo:

Ítem número 6.9: ES UN DOCENTE QUE IMPARTE DOCENCIA EN CUALQUIER ETAPA EDUCATIVA (DOC)

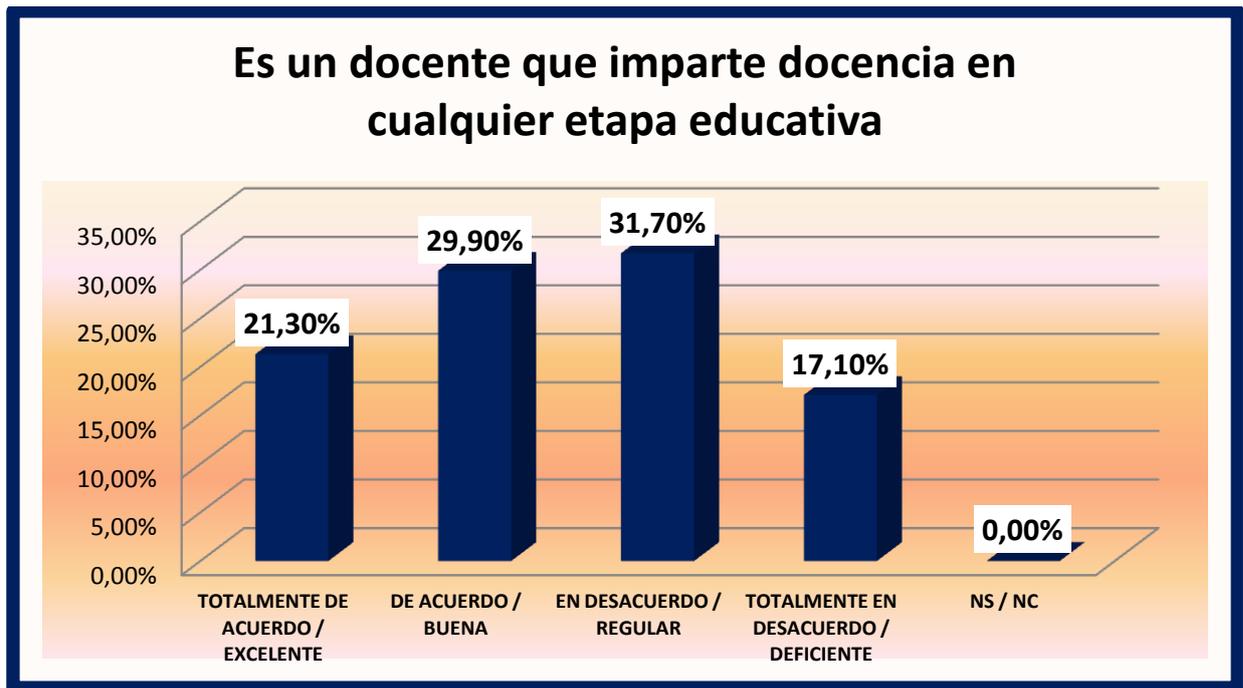


Gráfico nº14. Es un docente que imparte docencia en cualquier etapa educativa.
Fuente: Elaboración propia.

Pues hasta el momento, de todos los anteriores ítems analizados, estos resultados obtenidos son los más repartidos en las respuestas dadas por los alumnos de Pedagogía. Siendo la más votada una respuesta negativa, en este caso, con un 31,70% la opción EN DESACUERDO/REGULAR, la siguiente más votada con un 29,90% la opción de acuerdo/buena, y la siguiente la opción totalmente de acuerdo/excelente con un 21,30%. Por último, la opción totalmente en desacuerdo/deficiente con un 17,10%, es la más elevada hasta el momento en esta opción de respuesta. Estos datos reflejan confusión a la hora de aceptar la función “Es un docente que imparte docencia en cualquier etapa educativa”. Debemos entender que el alumnado de Pedagogía no considera esta función como dentro de su desarrollo laboral o presenta dudas al respecto.

De las nueve cuestiones propuestas, tres de ellas tienen la puntuación más alta en la opción “totalmente de acuerdo/excelente”, las siguientes; en primer lugar el ítem más votado, Se dedica al diagnóstico, orientación escolar y tutoría con un 46,70%, en segundo lugar, Es un agente de intervención educativa a sujetos con necesidades educativas especiales con un 45,50%, y por último, Es un asesor didáctico en instituciones socioeducativas, diseña y evalúa materiales y recursos didácticos con un 43,40%. Ante estos resultados, extraemos que los estudiantes de Grado de Pedagogía, opinan que estas tres funciones con sus competencias correspondientes, están muy arraigadas entre ellos como parte fundamental del desarrollo profesional del Pedagogo.

Dado que son puntuaciones que alcanzan casi el 50% y además en la mejor de las opciones, la más positivas de ellas, ya que están totalmente de acuerdo con dichas funciones en esa puntuación. Observamos que el perfil del Pedagogo, está unido a la orientación escolar como principal función, (de hecho es la más votada), toda la labor de gestión en centros educativos con programas de orientación y tutoría, en departamentos de orientación. Así también, las competencias de agente de intervención en alumnos con necesidades educativas especiales, todo lo relacionado con detección e intervención en dificultades de diversa índole en los centros escolares. Y, como asesor didáctico, el especialista que diseña materiales didácticos, realiza su evaluación de los mismos, asesora respecto a recursos y medios para los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Del resto de cuestiones, las cinco siguientes que reciben mayor puntuación dentro de la opción de respuesta “De acuerdo/buena”, son: Investiga para la mejora e innovación educativa en la universidad con un 46,70%, en segundo lugar, Es un gestor de Recursos Humanos en empresas y organismos con un 44,30%, en tercer lugar, Es un evaluador de nuevas tecnologías de información y comunicación con un 41,90%, en cuarto lugar, Es un director y gestor de instituciones educativas formales y no formales con un 40,70%, y en quinto lugar, Es un orientador laboral en las organizaciones socioeducativas y centros de empleo con un 40,40%.

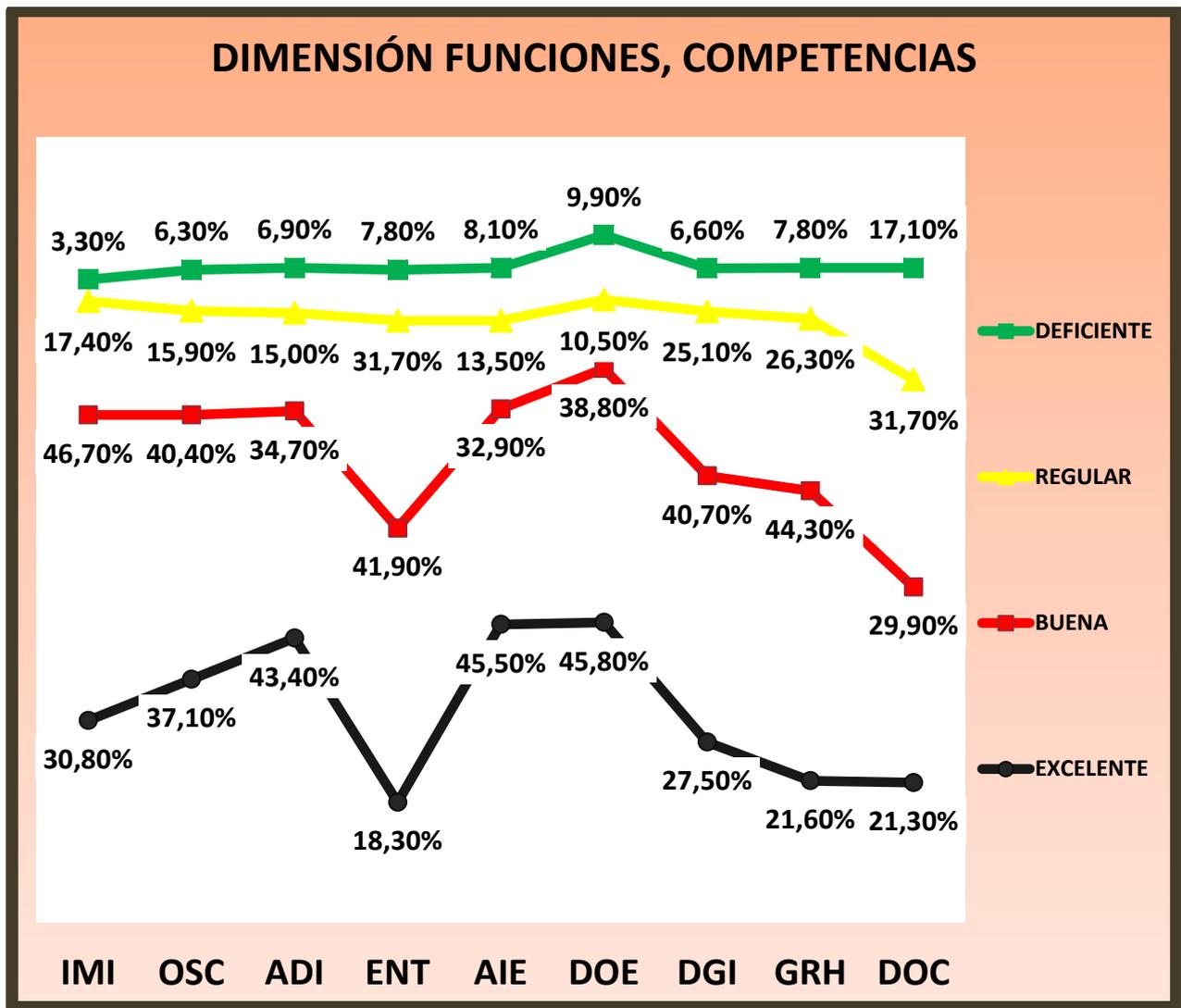


Gráfico nº15. Comparativa entre ítems Dimensión Funciones, Competencias.
 Fuente: Elaboración propia.

IMI: investiga para la mejora e innovación educativa en la Universidad

OSC: es un orientador laboral en organizaciones socioeducativas y centros de empleo

ADI: es un asesor didáctico en instituciones socioeducativas, diseña materiales y recursos

ENT: es un evaluador de nuevas tecnologías de información y comunicación

AIE: es un agente de intervención educativa a sujetos con necesidades educativas especiales

DOE: se dedica al diagnóstico, orientación escolar y tutoría

DGI: es director y gestor de instituciones educativas formales y no formales

GRH: es un gestor de recursos humanos en empresas y organismos

DOC: es un docente que imparte docencia en cualquier etapa educativa

1.1.3 Frecuencias Bloque B. Dimensión B.2. Conocimiento Grado Pedagogía

En este bloque se analizará los ítems de la Dimensión Conocimiento Grado de Pedagogía, respecto a los descriptivos de frecuencias.

Ítem número 7: CONOCE LA FIGURA PROFESIONAL Y EL DESARROLLO LABORAL DEL PEDAGOGO (DLP).

Ítem número 8: SU PERFIL ACADÉMICO O PROFESIONAL, ESTÁ RELACIONADO CON LA PEDAGOGÍA (PAP).

Ítem número 9: PODRÍA INDICAR QUÉ ASPECTOS CREE USTED, QUE TIENEN QUE VER CON EL DESCONOCIMIENTO DEL PERFIL LABORAL DE UN PEDAGOGO:

Ítem número 9.1: FALTA DE PEDAGOGOS EN LOS CENTROS ESCOLARES (FPC)

Ítem número 9.2: SE SOLAPA SUS FUNCIONES CON OTROS PROFESIONALES (FOP)

Ítem número 9.3: SE PERCIBE LA DEFINICIÓN DE ESTA PROFESIÓN COMO AMBIGUA, CONFUSA (PAC)

Ítem número 9.4: ESCASA ORIENTACION ESCOLAR EN SECUNDARIA RESPECTO A LA ELECCIÓN DE TITULACIÓN UNIVERSITARIA Y SALIDAS LABORALES (EOS)

Ítem número 10: CONTIENE ESA TITULACIÓN UNIVERSITARIA, MATERIAS RELACIONADAS CON LA PEDAGOGÍA LABORAL Y EMPRESARIAL (PLE).

Ítem número 11: SE OFRECE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN A LOS ESTUDIANTES DE PEDAGOGÍA DURANTE SU FORMACIÓN, PARA EL FUTURO LABORAL (IOE).

Ítem número 12: CREE QUE LA TITULACIÓN DE PEDAGOGÍA ES ESCOGIDA COMO PRIMERA OPCIÓN, ENTRE LOS FUTUROS UNIVERSITARIOS (EPO).

Dimensión CONOCIMIENTO GRADO PEDAGOGÍA.

Ítem número 7: CONOCE LA FIGURA PROFESIONAL Y EL DESARROLLO LABORAL DEL PEDAGOGO (DLP)

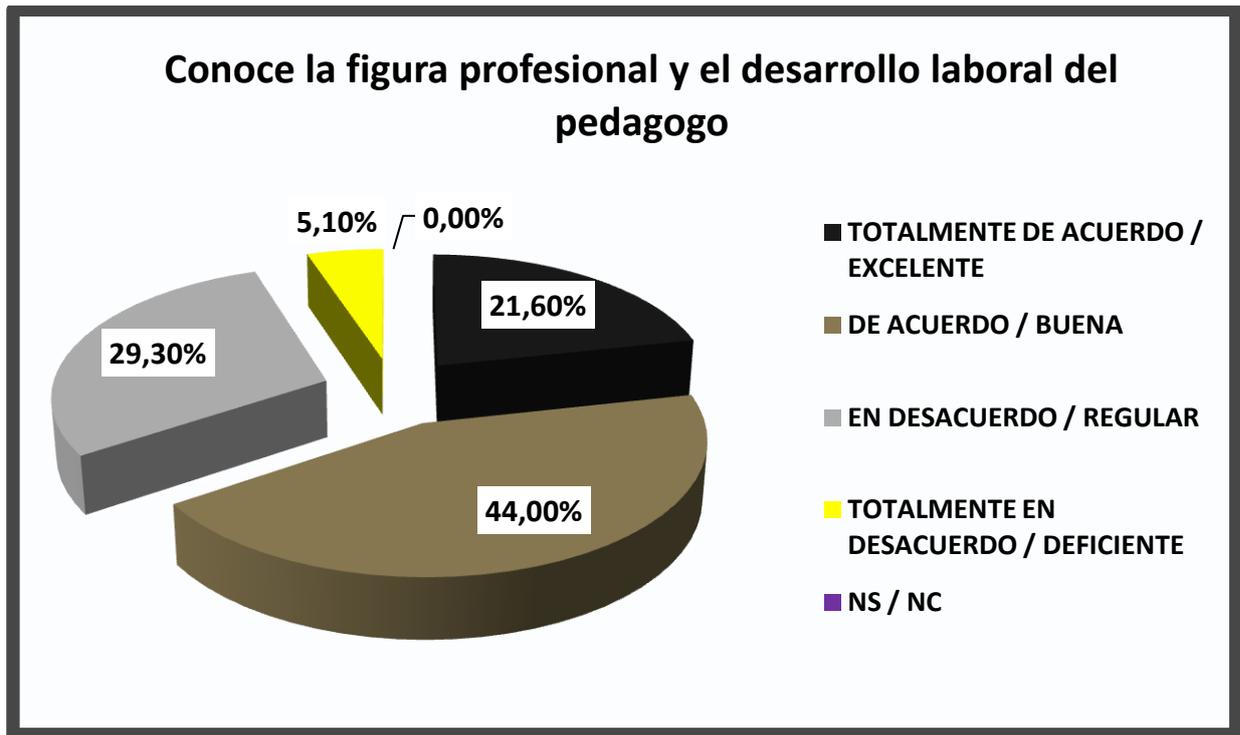


Gráfico nº16. Conoce la figura profesional y el desarrollo laboral del pedagogo.
Fuente: Elaboración propia.

En este primer ítem de la dimensión conocimiento Grado de Pedagogía, a la pregunta “Conoce la figura profesional y el desarrollo laboral del pedagogo”, el alumnado de Pedagogía, ha contestado con un 44,00% la opción de respuesta, DE ACUERDO/BUENA, con lo cual casi la mitad de los alumnos entienden que si. Le sigue de cerca la siguiente respuesta más votada con un 29,30% la opción en desacuerdo/ regular. Dando como resultado que una parte importante de los alumnos o bien no conoce del todo su desarrollo profesional o presenta dudas al respecto. Si las dos respuestas positivas se suman, se obtiene 65,60% de alumnos que piensan que si conocen la figura profesional del Pedagogo, frente a un 34,40% que no lo consideran así, o quizás presentan algún tipo desconocimiento.

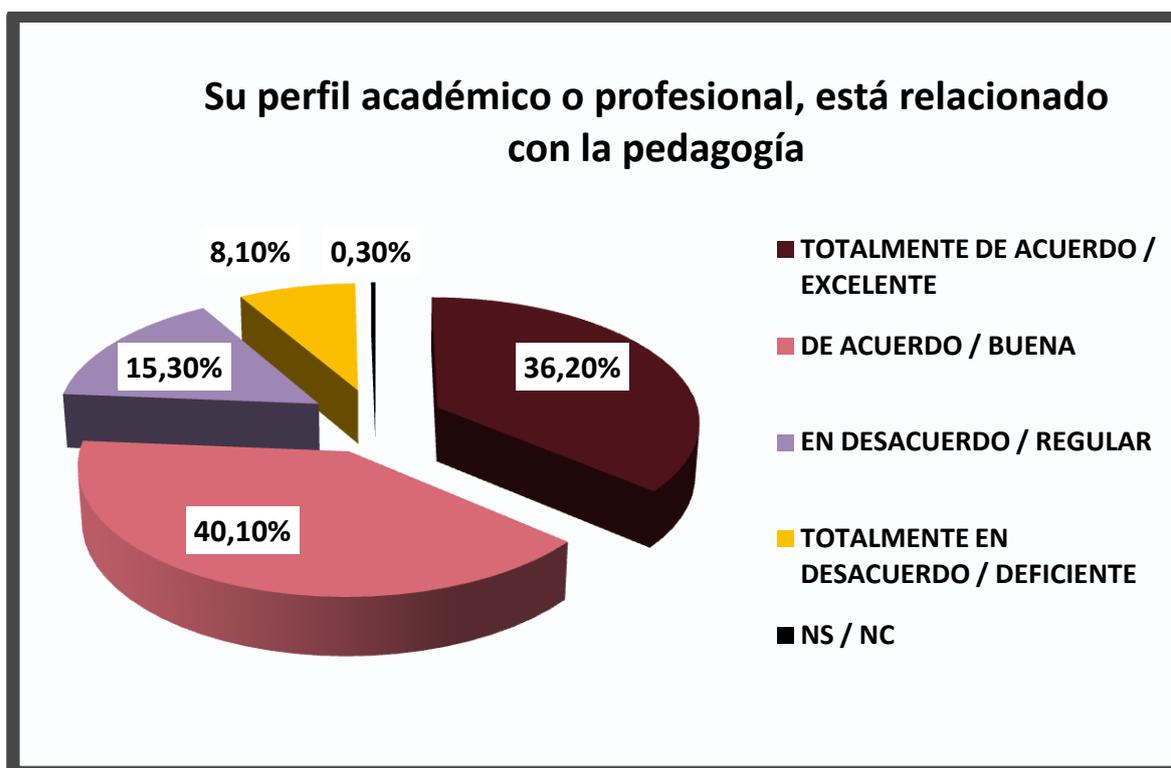
Dimensión CONOCIMIENTO GRADO PEDAGOGÍA.**Ítem número 8: SU PERFIL ACADÉMICO O PROFESIONAL, ESTÁ RELACIONADO CON LA PEDAGOGÍA (PAP)**

Gráfico nº17. Su perfil académico o profesional, está relacionado con la pedagogía.
Fuente: Elaboración propia.

En este ítem, al preguntar al alumnado sobre si “Su perfil de académico o profesional, está relacionado con la Pedagogía”, la respuesta más votada es DE ACUERDO/BUENA, con un 40,10%. Seguida la respuesta totalmente de acuerdo/excelente con un 36,20%. Sumando ambas opciones se extrae un 76,30% que si consideran que su perfil ya sea académico o profesional, está relacionado con la Pedagogía, frente a un total de 24,70% que opinan que no está relacionado.

Este resultado es curioso, puesto que casi un 25% no lo consideran relacionado o bien porque estén trabajando en otros ámbitos, fuera de la Pedagogía, o bien porque muestren un desconocimiento al respecto.

Dimensión CONOCIMIENTO GRADO PEDAGOGÍA.

9: Podría indicar qué aspectos cree usted, que tienen que ver con el desconocimiento del perfil laboral de un pedagogo:

Ítem número 9.1: FALTA DE PEDAGOGOS EN CENTROS ESCOLARES (FPC)

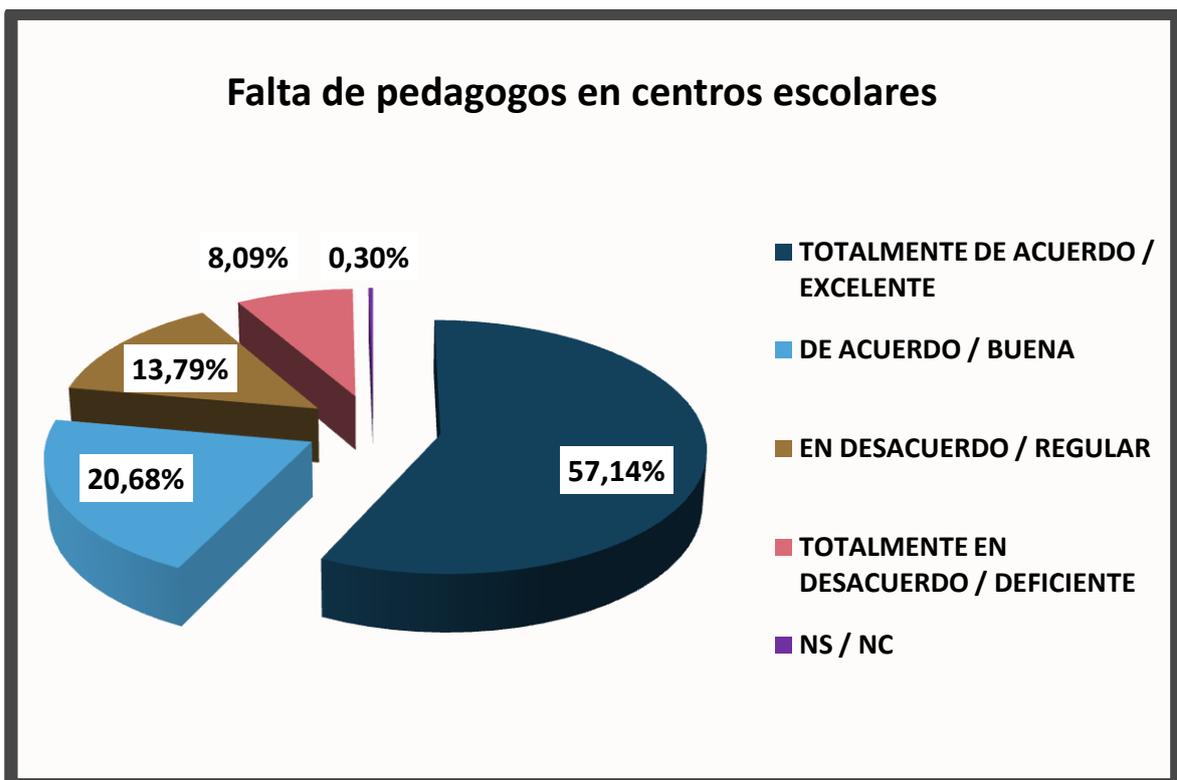


Gráfico n°18. Falta de pedagogos en centros escolares.
Fuente: Elaboración propia.

Respecto al desconocimiento del perfil laboral del Pedagogo, y en concreto “Falta de pedagogos en centros escolares”, la opción más votada con un 57,14% es TOTALMENTE DE ACUERDO/EXCELENTE. Y la segunda más elegida con un 20,68%, de acuerdo/ buena. Dando como resultado final, un 77,82% de los alumnos de Pedagogía consideran que el desconocimiento laboral del Pedagogo se debe a la falta de pedagogos en centros escolares.

Tan sólo 22,18% de los alumnos, opinan que ésta no es la causa del desconocimiento laboral del Pedagogo, sumando las dos opciones negativas, en desacuerdo y en totalmente en desacuerdo.

Dimensión CONOCIMIENTO GRADO PEDAGOGÍA.

9: Podría indicar qué aspectos cree usted, que tienen que ver con el desconocimiento del perfil laboral de un pedagogo:

Ítem número 9.2: SE SOLAPA SUS FUNCIONES CON OTROS PROFESIONALES (FOP)

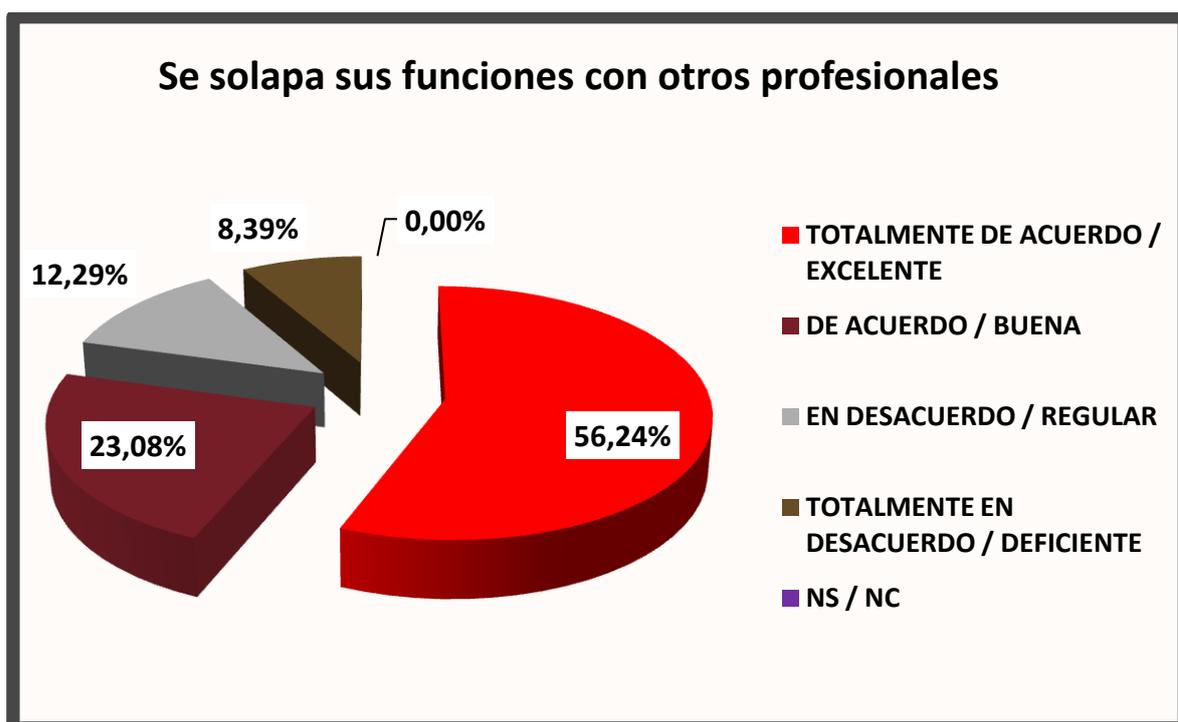


Gráfico nº19. Se solapa sus funciones con otros profesionales.
Fuente: Elaboración propia.

En el resultado de este ítem, respecto a una de los aspectos a los que se puede deber el desconocimiento del Pedagogo, en concreto “Se solapa sus funciones con otros profesionales”, los alumnos han elegido como la opción más votada TOTALMENTE DE ACUERDO/EXCENTE con un 56,24%. Es decir más de la mitad de los alumnos piensan que si hay solapamiento de funciones, y que esto puede causar un desconocimiento de las funciones del Pedagogo. Sumado a esto, la siguiente opción más votada de acuerdo/buena con un 23,08%, con lo cual un total de 79,32% del alumnado de Pedagogía opinan que si, en contraste a un 20.68% que suman las dos alternativas negativas, que opinan que no es esta una de las causas del desconocimiento del Pedagogo, o que sencillamente no hay desconocimiento laboral del Pedagogo como tal.

Dimensión CONOCIMIENTO GRADO PEDAGOGÍA.

9: Podría indicar qué aspectos cree usted, que tienen que ver con el desconocimiento del perfil laboral de un pedagogo:

Ítem número 9.3: SE PERCIBE LA DEFINICIÓN DE ESTA PROFESIÓN COMO AMBIGUA, CONFUSA (PAC)

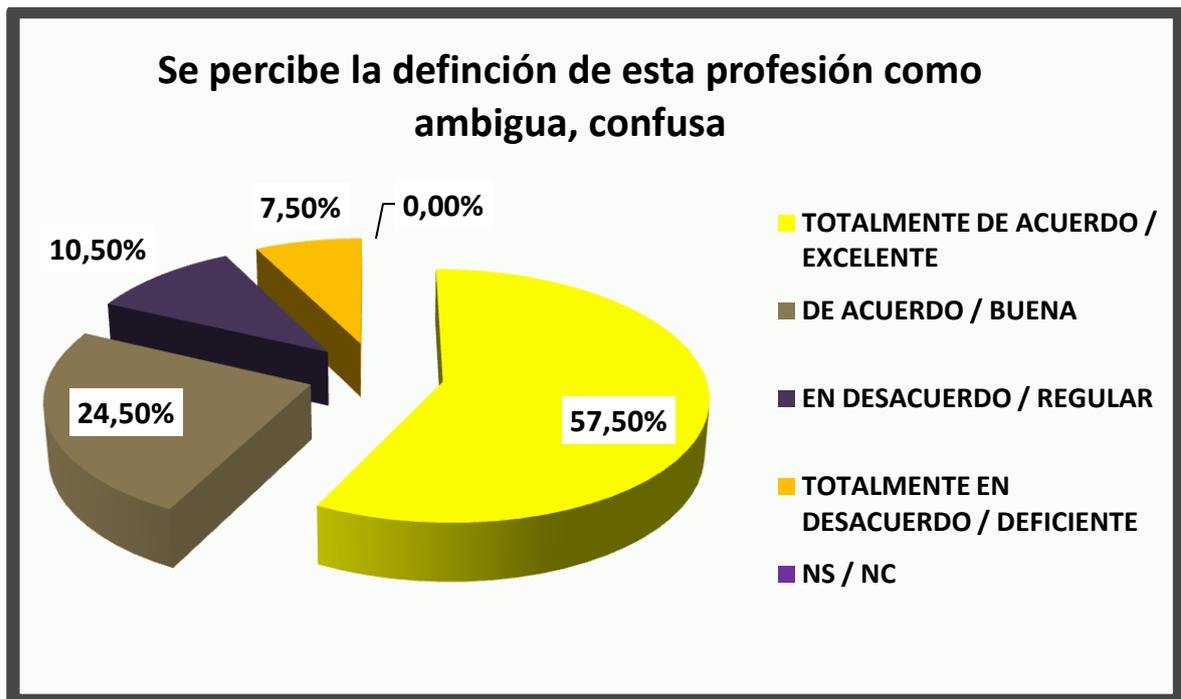


Gráfico nº20. Se percibe la definición de esta profesión como ambigua, confusa.
Fuente: Elaboración propia.

Como resultado a la pregunta “Se percibe la definición de esta profesión como ambigua, confusa”, los alumnos de Pedagogía han respondido con un 57,50% que están TOTALMENTE DE ACUERDO/EXCELENTE. Seguida la opción más votada de acuerdo/buena con un 24,50%. Dando como resultado que un 82% de los alumnos consideran que como aspecto relacionado al desconocimiento del perfil laboral del Pedagogo, es que la definición de esta profesión es considerada ambigua y confusa. Respecto a las respuestas que contraposición, encontramos que un 10,50% de los alumnos están en desacuerdo/regular y un 7,50% en totalmente desacuerdo/deficiente al respecto. No sumando entre ambas respuestas, un 18% de los estudiantes del actual Grado de Pedagogía.

Dimensión CONOCIMIENTO GRADO PEDAGOGÍA.

9: Podría indicar qué aspectos cree usted, que tienen que ver con el desconocimiento del perfil laboral de un pedagogo:

Ítem número 9.4: ESCASA ORIENTACIÓN ESCOLAR SECUNDARIA DE ELECCIÓN DE TITULACIÓN UNIVERSITARIA SALIDAS PROFESIONALES (EOS)

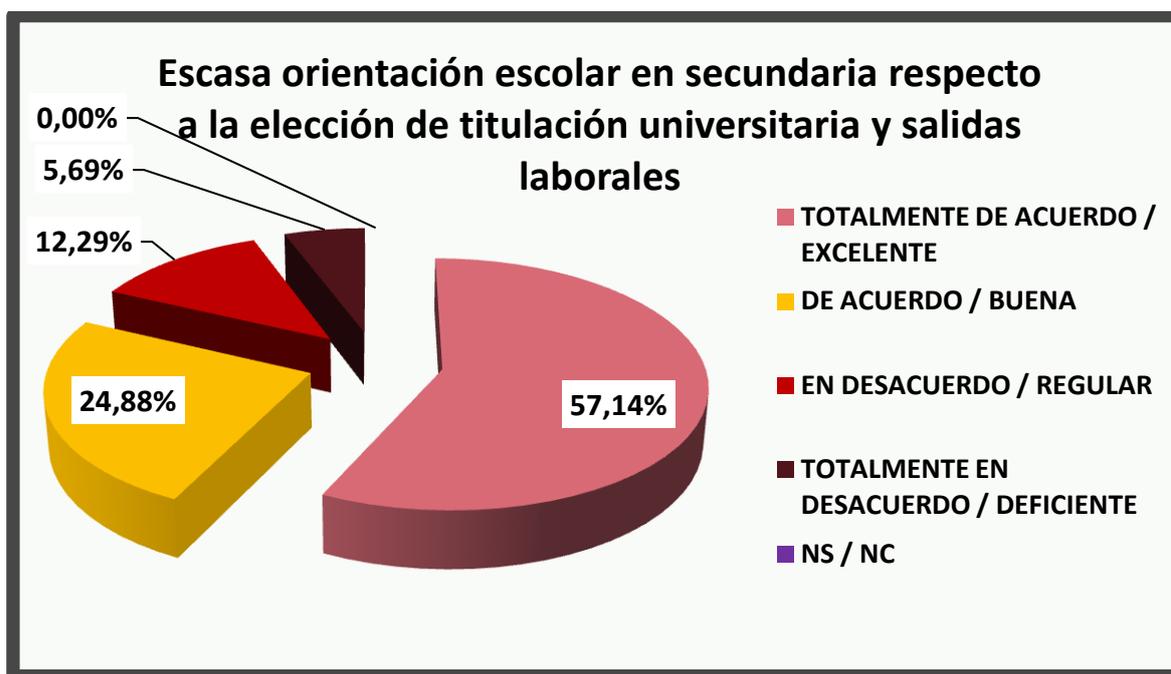


Gráfico nº21. Escasa orientación escolar en secundaria respecto a la elección de titulación universitaria y salidas profesionales.
Fuente: Elaboración propia.

Ante la pregunta si la “Escasa orientación escolar en secundaria respecto a la elección de titulación universitaria y salidas profesionales”, cómo aspecto que podría tener que ver con el desconocimiento del perfil laboral del Pedagogo, con un 57,14% de los alumnos han contestado que están TOTALMENTE DE ACUERDO/EXCELENTE. Y a continuación un 24,88% han elegido la opción de acuerdo/buena. Sumando entre ambas respuestas positivas un 82,02% del alumnado de Pedagogía que opinan que si es un aspecto que tiene que ver con el desconocimiento laboral del Pedagogo. Mientras tanto un 12,29% están en desacuerdo/regular y un 5,69% totalmente en desacuerdo/deficiente con este aspecto como causa de dicho desconocimiento sobre el Pedagogo.

Dimensión CONOCIMIENTO GRADO PEDAGOGÍA.

Ítem número 10: CONTIENE ESTA TITULACIÓN UNIVERSITARIA, MATERIAS RELACIONADAS CON LA PEDAGOGÍA LABORAL Y EMPRESARIAL (PLE)

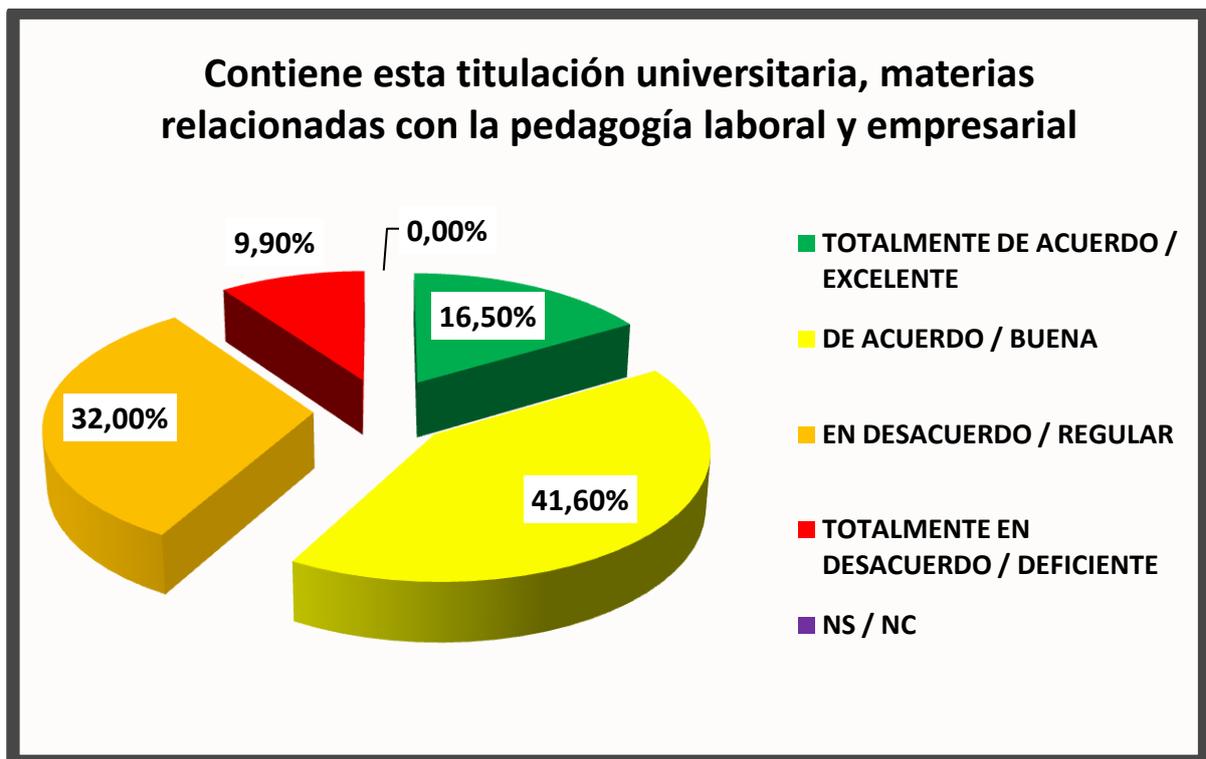


Gráfico nº22. Contiene esta titulación universitaria, materias relacionadas con la pedagogía laboral y empresarial.
Fuente: Elaboración propia.

La opción más votada DE ACUERDO/BUENA con un 41,60%, seguida de cerca la opción en desacuerdo/regular con un 32,00%. Esto indica, que los alumnos tienen opiniones muy repartidas, es decir, los alumnos consideran que si “Contiene esta titulación universitaria, materias relacionadas con la pedagogía laboral y empresarial”, un total de 58,10% frente a un 41,90% que opinan que no contiene dichas materias en el Grado de Pedagogía. Este resultado ofrece que no está del todo claro por parte de los alumnos, si hay o no materias relacionadas con este ámbito, puesto que a pesar de un alto porcentaje que si lo consideran, hay que tener en cuenta también que hay un sector de alumnos de marcado peso casi un 42% que opinan que no hay materias de pedagogía laboral y empresarial.

Dimensión CONOCIMIENTO GRADO PEDAGOGÍA.

Ítem número 11: SE OFRECE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN A LOS ESTUDIANTES DE PEDAGOGÍA DURANTE SU FORMACIÓN, PARA EL FUTURO LABORAL (IOE)

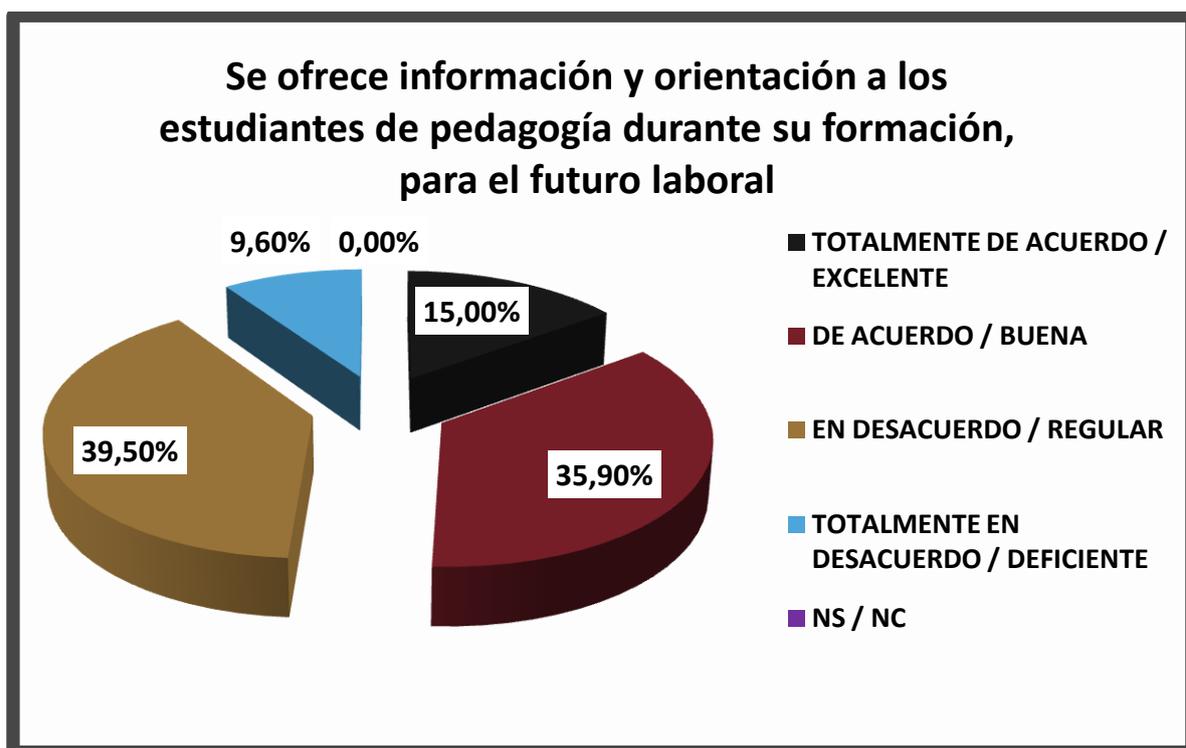


Gráfico nº23. Se ofrece información y orientación a los estudiantes de pedagogía durante su formación, para el futuro laboral.
Fuente: Elaboración propia.

Como en el resultado del ítem anterior, vuelven a aparecer resultados repartidos en las diversas opciones de respuesta. La opción más votada con un 39,50% es en DESACUERDO/REGULAR, pero muy seguida está como más votada con un 35,90% la opción de acuerdo/buena. Esto ofrece como resultado que el alumnado no tiene una opinión clara o definida al respecto. Si sumamos las respuestas positivas que indican totalmente acuerdo o acuerdo, un total de 50,90% opinan que si “Se ofrece información y orientación a los estudiantes de Pedagogía durante su formación, para el futuro laboral” mientras que el resto de alumnos, es decir un 49,10% consideran que no se ofrece este tipo de información y asesoramiento. Como vemos son resultados muy homogéneos tanto en positivo como negativo.

Dimensión CONOCIMIENTO GRADO PEDAGOGÍA.

Ítem número 12: CREE QUE LA TITULACIÓN DE PEDAGOGÍA ES ESCOGIDA COMO PRIMERA OPCIÓN, ENTRE LOS FUTUROS UNIVERSITARIOS (EPO)

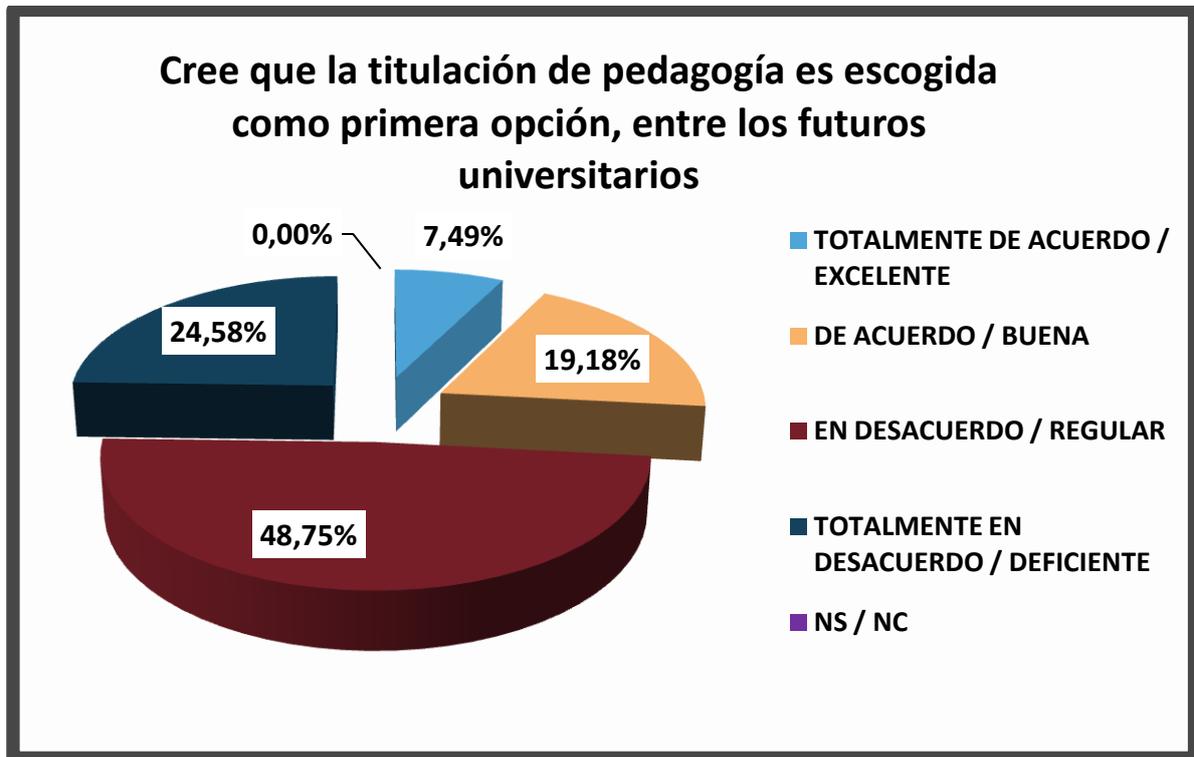


Gráfico nº24. Cree que la titulación de pedagogía es escogida como primera opción, entre los futuros universitarios.
Fuente: Elaboración propia.

En este ítem, vemos que la opción más elegida entre el alumnado de Pedagogía, es negativa, mostrando que un 48,75% está EN DESACUERDO/REGULAR, respecto a si “Cree que la titulación de pedagogía es escogida como primera opción, entre los futuros universitarios”. Sumando la segunda opción más votada por los alumnos, en este caso también negativa, la opción totalmente en desacuerdo/deficiente con un 24,58%, siendo entre ambas un total de 73,33% de alumnos que piensan que Pedagogía no es una titulación escogida como primera opción, frente a un 26,67% restante que opinan que si es escogida como primera alternativa entre los futuros universitarios. Sea como fuere, es un dato muy importante a tener en cuenta por el elevado tanto por ciento de los propios alumnos que reconocen no haber escogida el grado de Pedagogía como primera opción.

De las nueve cuestiones que engloban esta dimensión, cuatro de ellas recibe la máxima puntuación en la opción de respuesta “Totalmente de acuerdo/Excelente”. En primer lugar, Se percibe la definición de esta profesión como ambigua, confusa con un 57,50%, en segundo lugar, Escasa orientación escolar en secundaria respecto a la elección de titulación universitaria y salidas profesionales con un 57,14%, a continuación y con la misma puntuación, Falta de pedagogos en centros escolares con un 57,14%, y por último, Se solapan sus funciones con otros profesionales con 56,24%.

Otra cuestión a recalcar, es la coincidencia, en puntuación de dos ítems muy relacionados entre si, como son, *la falta de pedagogos en centros escolares y la escasa orientación escolar en secundaria respecto a la elección de titulación universitaria y salidas profesionales, ambos 57,14%*. Esto puede indicar una acción-reacción,

Del resto de cuestiones planteadas dentro de esta dimensión, las puntuaciones más altas marcadas en la opción “De acuerdo/Buena”, son éstas tres, en primer lugar, Conoce la figura profesional y el desarrollo laboral del Pedagogo con un 44,00%, en segundo lugar, Contiene esta titulación universitaria, materias relacionadas con la pedagogía laboral y empresarial con un 41,60% y Su perfil académico o profesional, está relacionado con la pedagogía con un 40,10%. En última opción, Se ofrece información y orientación a los estudiantes de Pedagogía durante su formación, para el futuro laboral con un 39,50%.

Las dos primeras cuestiones, conocimiento de la figura profesional del Pedagogo y la inclusión de materias relacionadas con la pedagogía laboral, a pesar de obtener una buena puntuación, les sigue de cerca la opción desacuerdo/regular en ambos casos con un tanto por ciento alrededor de 30%. Como se puede extraer, hasta el propio alumnado de Pedagogía, a la hora de contestar ciertas cuestiones, muestran un reparto de ideas o de roles percibidos, como indica el reparto de opiniones entre una opción favorable que ronda el 40% y otra desfavorable que ronda el 30%.

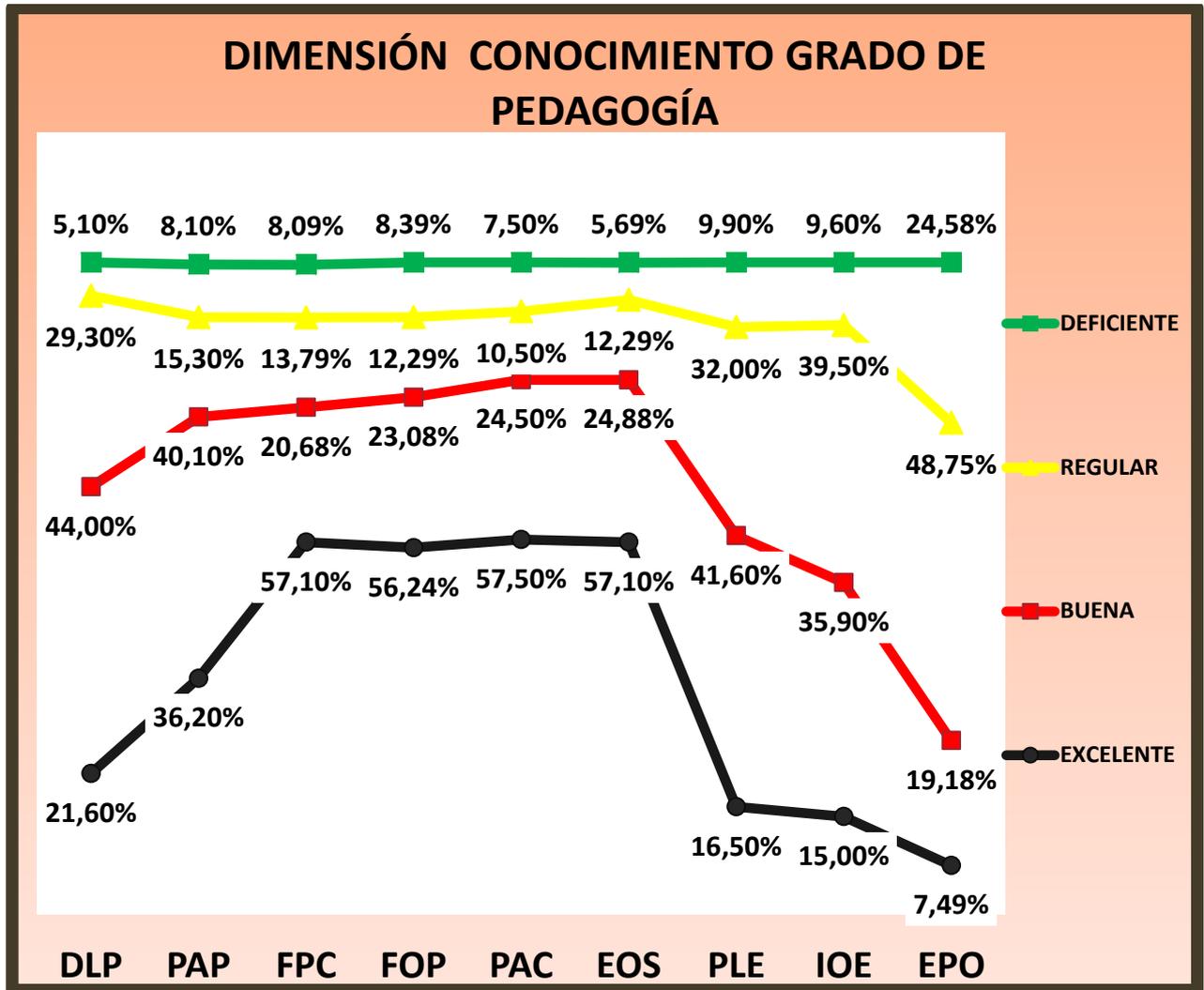


Gráfico nº25. Comparativa entre Ítems Dimensión Conocimiento Grado de Pedagogía.
 Fuente: Elaboración propia.

DLP: conoce la figura profesional y el desarrollo laboral del Pedagogo

PAP: su perfil académico o profesional, está relacionado con la Pedagogía

FPC: falta de pedagogos en los centros escolares

FOP: se solapa sus funciones con otros profesionales

PAC: se percibe la definición de esta profesión como ambigua, confusa

EOS: escasa orientación escolar en secundaria sobre elección titulación universitaria y sus salidas

PLE: contiene esta titulación universitaria, materias de Pedagogía Laboral y Empresarial

IOE: se ofrece información y orientación laboral a estudiantes de Pedagogía durante su formación

EPO: cree que la titulación de Pedagogía es escogida como primera opción, entre los universitarios

1.1.4 Frecuencias Bloque B. Dimensión B.3. Expectativas y Opiniones

En este bloque se analizará los ítems de la Dimensión Expectativas y Opiniones, respecto a los descriptivos de frecuencias.

Ítem número 13: CONOCE A ALGUIEN QUE ESTÉ ESTUDIANDO O HAYA ESTUDIADO PEDAGOGÍA (CEP).

Ítem número 14: CONOCE ALGÚN PEDAGOGO QUE ESTÉ TRABAJANDO EN UN CENTRO ESCOLAR O ENTIDADES SOCIALES (CPT).

Ítem número 15: CONOCE ALGÚN PEDAGOGO QUE ESTÉ TRABAJANDO EN UNA EMPRESA U ORGANISMO PÚBLICO (CPE).

Ítem número 16: CREE QUE EN CADA CENTRO ESCOLAR O ENTIDAD EDUCATIVA, DISPONE AL MENOS DE UN PEDAGOGO (CEE).

Ítem número 17: CUANDO HA NECESITADO INFORMACIÓN DE UN CENTRO ESCOLAR O ENTIDAD EDUCATIVA, HA SIDO ATENDIDO POR UN PEDAGOGO (ICE).

Ítem número 18: EN EL CASO DE ACONSEJAR A UN FAMILIAR O AMIGO, LE RECOMENDARÍA CURSAR ESTA TITULACIÓN UNIVERSITARIA (RTU).

Ítem número 19: LE PARECE UNA PROFESIÓN ATRACTIVA E INTERESANTE (PAI).

Dimensión EXPECTATIVAS Y OPINIONES.

Ítem número 13: CONOCE A ALGUIEN QUE ESTÉ ESTUDIANDO O HAYA ESTUDIADO PEDAGOGÍA (CEP)

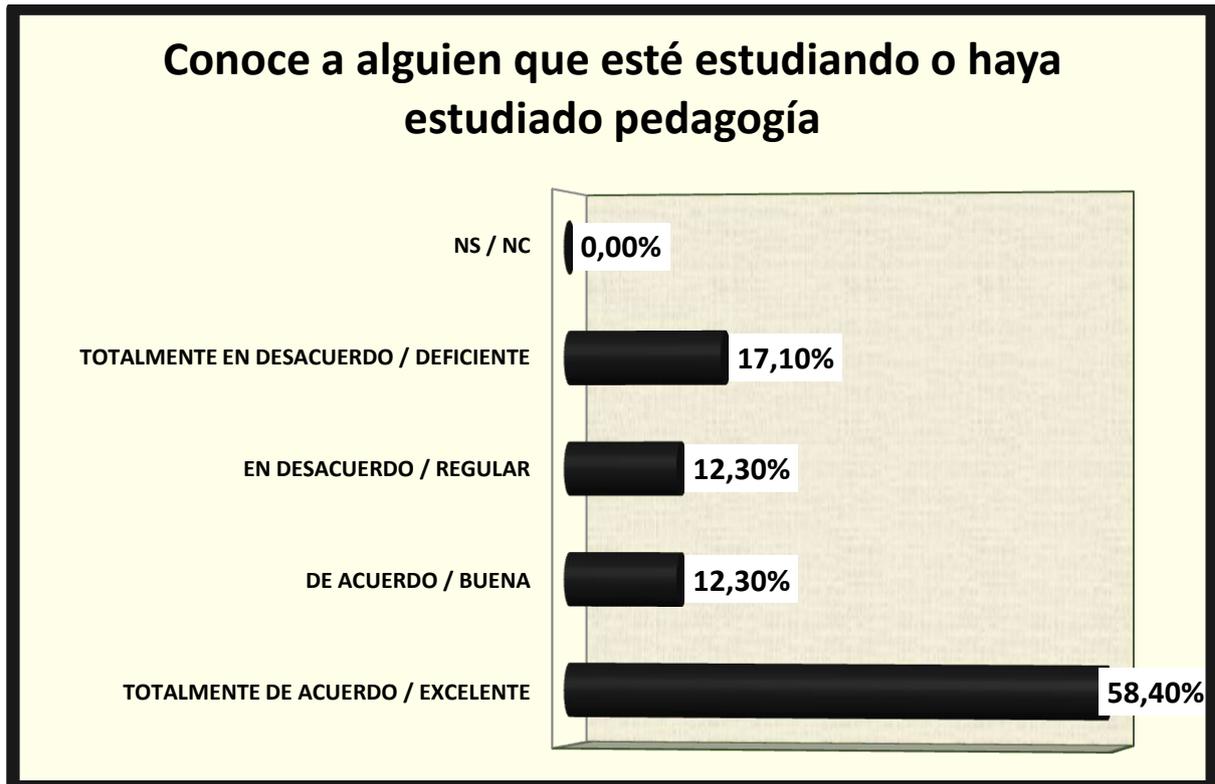


Gráfico nº26. Conoce a alguien que esté estudiando o haya estudiado Pedagogía.
Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de este ítem, muestra una clara y elevada respuesta con un 58,40% con la opción escogida TOTALMENTE DE ACUERDO/EXCELENTE, que muestra que la mayoría del alumnado si “Conoce a alguien que esté estudiando o haya estudiado pedagogía”. El resto de opciones están repartidas entre de acuerdo/buena 12,30%, en desacuerdo/regular 12,30% y totalmente en desacuerdo/deficiente 17,10%. Las respuestas sumadas en las opciones positivas 70,70% que si están totalmente de acuerdo o acuerdo, con esta pregunta, es decir que si conocen a pedagogos que han o están estudiando este grado. Frente al 30% , que consideran que no conocen a nadie que haya o estudie Pedagogía.

Dimensión EXPECTATIVAS Y OPINIONES.

Ítem número 14: CONOCE ALGÚN PEDAGOGO QUE ESTÉ TRABAJANDO EN UN CENTRO ESCOLAR O ENTIDADES SOCIALES (CPT)

Gráfico nº27. Conoce algún Pedagogo que esté trabajando en un Centro Escolar o Entidades Sociales.

Fuente: Elaboración propia.

En esta cuestión, vemos también una clara repartición de respuestas lo que conlleva poca claridad o definición en los resultados por parte del alumnado de Pedagogía. A pesar de haber una clara respuesta más votada como es la opción TOTALMENTE DE ACUERDO/EXCELENTE, con un 33,50%, ante el ítem “Conoce algún pedagogo que esté trabajando en un centro escolar o entidades sociales”, le sigue de cerca como más votada la opción totalmente en desacuerdo/deficiente con un 24,00%. Si agrupamos resultados en respuestas a favor o en contra, vemos que están totalmente de acuerdo o acuerdo con un 53,30%, mientras que un 46,70% opinan que no conocen a algún pedagogo trabajando en centros escolares o entidades sociales. Con lo cual, la opinión no muestra claridad por estar muy homogéneas las respuestas obtenidas.

Dimensión EXPECTATIVAS Y OPINIONES.

Ítem número 15: CONOCE ALGÚN PEDAGOGO QUE ESTÉ TRABAJANDO EN UNA EMPRESA U ORGANISMOS PÚBLICOS (CPE)



Gráfico nº 28. Conoce algún Pedagogo que esté trabajando en una Empresa u Organismos Públicos.

Fuente: Elaboración propia.

En este caso, la opción más valorada es una negativa, es decir un 39,50% del alumnado de pedagogía considera con un TOTALMENTE EN DESACUERDO/DEFICIENTE, que no “Conoce algún pedagogo que esté trabajando en una empresa u organismos públicos”, siendo la siguiente más votada la opción en desacuerdo/regular con un 26,30%, lo que sigue confirmando que no conocen a pedagogos en activo en este sector.

Ambas respuestas suman un total de 65,80% que están totalmente en desacuerdo o desacuerdo con esta pregunta planteada. El resto de respuestas están repartidas en las opciones positivas siendo un 13,20% de acuerdo/buena y un 21,00% totalmente de acuerdo/excelente.

Dimensión EXPECTATIVAS Y OPINIONES.

Ítem número 16: CREE QUE EN CADA CENTRO ESCOLAR O ENTIDAD EDUCATIVA, DISPONE AL MENOS DE UN PEDAGOGO (CEE)

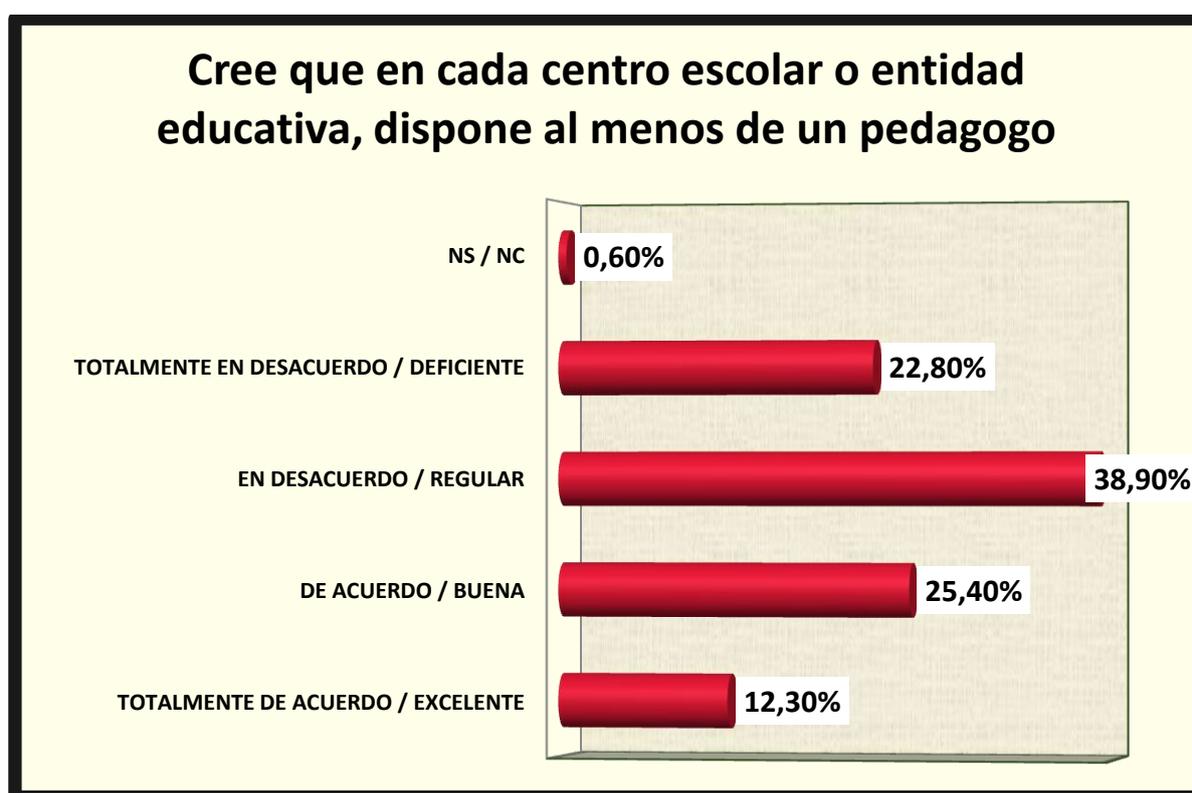


Gráfico n° 29. Cree que en cada Centro Escolar o Entidad Educativa, dispone al menos de un Pedagogo.

Fuente: Elaboración propia.

Ante la pregunta propuesta en esta dimensión sobre expectativas y opiniones de Pedagogía, ante el ítem “Cree que en cada centro escolar o entidad educativa, dispone al menos de un pedagogo”, el alumnado de Pedagogía ha contestado que está en DESACUERDO/REGULAR, con un 38,90%. No obstante también con un 25,40% de los alumnos han elegido la opción de acuerdo/buena, como la siguiente más votada. Lo que denota repartición en las respuestas ofrecidas. Para un total de 61,70% de los alumnos encuestados opinan que no creen que haya al menos un Pedagogo en cada centro escolar o entidad educativa, puesto que han marcado las respuestas en totalmente desacuerdo o desacuerdo. El resto de alumnos, concretamente un 37,70% consideran que si hay un Pedagogo al menos en cada centro escolar, elegir las opciones totalmente de acuerdo o acuerdo.

Dimensión EXPECTATIVAS Y OPINIONES.

Ítem número 17: CUANDO HA NECESITADO INFORMACIÓN DE UN CENTRO ESCOLAR O ENTIDAD EDUCATIVA, HA SIDO ATENDIDO POR UN PEDAGOGO (ICE)



Gráfico nº 30. Cuando ha necesitado información de un Centro Escolar o Entidad Educativa, ha sido atendido por un Pedagogo.
Fuente: Elaboración propia.

Las opciones más elegidas son las negativas, ante el ítem “Cuando ha necesitado información de un centro escolar o entidad educativa, ha sido atendido por un pedagogo”, con un 36,20% la opción de respuesta más votada es TOTALMENTE EN DESACUERDO/DEFICIENTE, y seguida a ésta con un 31,40% la opción en desacuerdo/regular, ambas respuestas proporcionan un 67,60% de alumnos que consideran que no han sido atendidos por un Pedagogo cuando han necesitado información en un centro escolar o entidad educativa. El resto de alumnos han elegido la opción de respuesta de acuerdo/buena con un 22,20% y en totalmente de acuerdo/excelente con un 10,20%, es decir un 32,40% si han sido atendidos por un Pedagogo en algún momento.

Dimensión EXPECTATIVAS Y OPINIONES.

Ítem número 18: EN EL CASO DE ACONSEJAR A UN FAMILIAR O AMIGO, LE RECOMENDARÍA CURSAR ESTA TITULACIÓN UNIVERSITARIA (RTU)

Gráfico nº 31. En el caso de aconsejar a un familiar o amigo, le recomendaría cursar esta Titulación Universitaria.

Fuente: Elaboración propia.

Al contrario del ítem anterior, en este caso los alumnos han oscilado sus respuestas a las opciones en positivo, ante “En el caso de aconsejar a un familiar o un amigo, le recomendaría cursar esta titulación universitaria”, la respuesta más votada es DE ACUERDO/BUENA con un 41,90%, de los alumnos y a continuación le sigue con un 30,80% con totalmente de acuerdo/excelente. Es un resultado muy claro y definido ya que un 72,70% de los alumnos encuestados opinan que si aconsejarían esta titulación de Grado en Pedagogía para cursarla. El resto de opiniones se reparte en las opciones negativas, con un 19,20% en desacuerdo /regular y un 8,10% totalmente en desacuerdo/deficiente. Es decir de todos los alumnos que han participado en esta encuesta, un total de 334, el 27,3% de ellos, no recomendarían a un familiar o amigo cursar esta titulación.

Dimensión EXPECTATIVAS Y OPINIONES.

Ítem número 19: LE PARECE UNA PROFESIÓN ATRACTIVA E INTERSANTE (PAI)

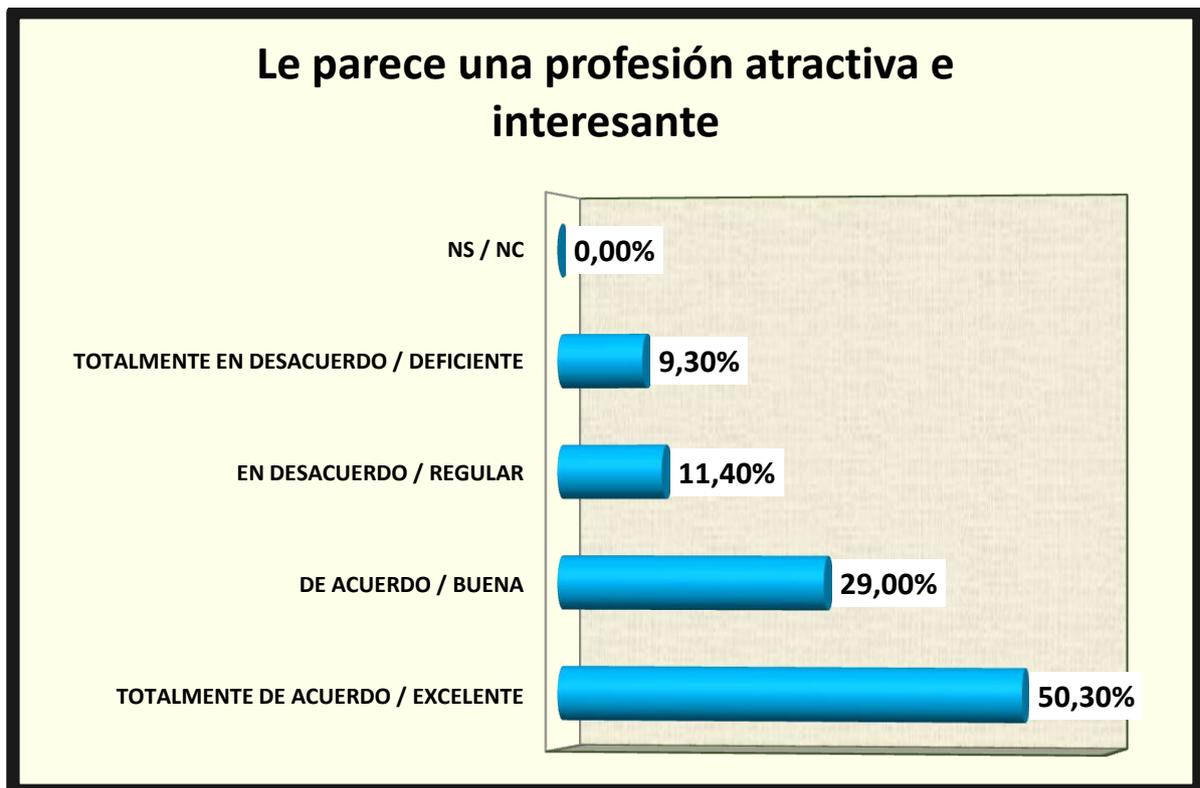


Gráfico nº 32. *Le parece una Profesión atractiva e interesante.*
Fuente: *Elaboración propia.*

Ante esta pregunta, planteada a los estudiantes del Grado de Pedagogía en Granada, “Le parece una profesión atractiva e interesante”, un 50,30% han contestado que están TOTALMENTE DE ACUERDO/EXCELENTE, es decir que si les parece la profesión del Pedagogo atractiva e interesante. Este resultado se apoya en la siguiente opción más votada a continuación, de acuerdo/buena con un 29,00%, ambas respuestas reflejan que la opinión del alumnado es positiva al respecto con un 79,30% del total de los alumnos. El resto de alumnos reparten sus opiniones en las respuestas negativas, es decir que un 11,40% esté en desacuerdo/regular y un 9,30% en totalmente desacuerdo/deficiente, es decir un total de 20,70% consideran que no es atractiva e interesante la profesión del Pedagogo.

En relación a siete cuestiones, de las cuales, tres reciben la puntuación más alta en la opción de respuesta más positiva “Totalmente de Acuerdo/Excelente”, en primer lugar, Conoce a alguien que esté estudiando o haya estudiado Pedagogía con un 58,40%, en segundo lugar, Le parece una profesión atractiva e interesante con un 50,30%, y en tercer lugar, Conoce a algún Pedagogo que esté trabajando en un centro escolar o entidades sociales con un 33,50%.

De los cuatro ítems restantes, uno de ellos obtiene la máxima puntuación en la opción “De acuerdo/Buena”, En caso de aconsejar a un familiar o un amigo, le recomendaría cursar esta titulación universitaria con un 41,90%.

El resto de cuestiones obtienen votaciones en las respuestas negativas, cambiando la percepción en las siguientes temáticas a valores menos optimistas. En este sentido, el ítem con puntuación más alta en la opción “Desacuerdo/regular es, Cree que en cada centro escolar o entidad educativa, dispone al menos de un pedagogo con un 38,90%. Y además se ve reforzada esta opinión por un casi 23% más que además eligen la opción más negativa, totalmente en desacuerdo. Esta puntuación también enlaza con unos de los ítems analizados en la dimensión anterior respecto a la afirmación de la falta de pedagogos en centros escolares.

Nuevamente, obtenemos resultados homogéneos en las respuestas dadas por los alumnos de Grado de Pedagogía, respecto a la falta de atención y disposición en centros educativos, de la figura del Pedagogo.

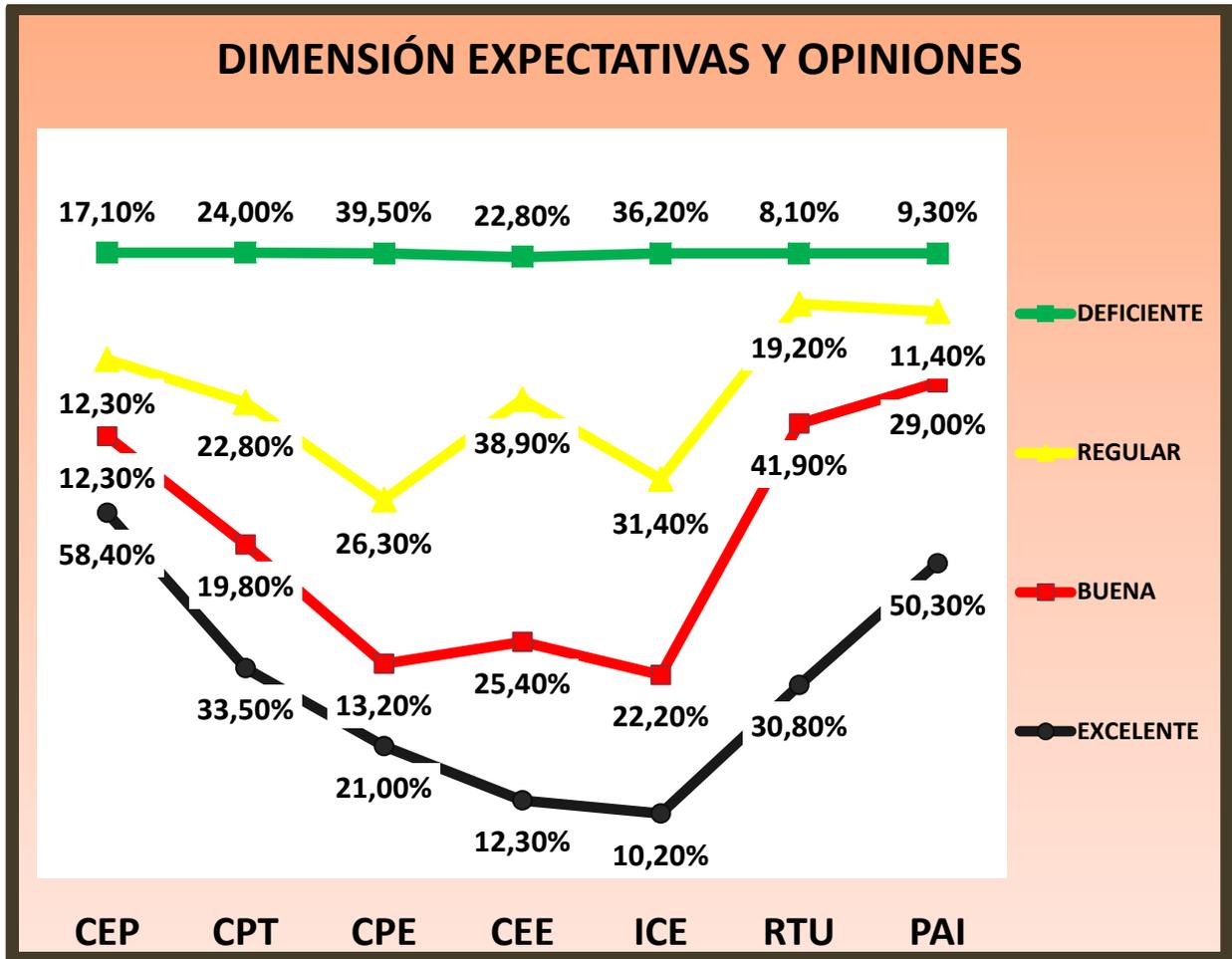


Gráfico nº33. Comparativa entre Ítems Dimensión Expectativas y Opiniones.
Fuente: Elaboración propia.

CEP: conoce a alguien que esté estudiando o haya estudiado Pedagogía

CPT: conoce algún Pedagogo que esté trabajando en un centro o entidades sociales

CPE: conoce algún Pedagogo que esté trabajando en una empresa u organismos públicos

CEE: cree que en cada centro escolar o entidad educativa, dispone al menos de un Pedagogo

ICE: cuando ha necesitado información de un centro escolar o entidad educativa, ha sido atendido por un Pedagogo

RTU: en caso de aconsejar a un familiar o amigo, recomendaría cursar esta titulación universitaria

PAI: le parece una profesión atractiva e interesante

1.1.5 Frecuencias Bloque C. Dimensión C.1. Inserción Laboral

En este bloque se analizará los ítems de la Dimensión Inserción Laboral, respecto a los descriptivos de frecuencias.

Ítem número 20: EL PEDAGOGO ES UN PROFESIONAL CON DIFÍCIL ACCESO AL MUNDO LABORAL (DAL).

Ítem número 21: DE LOS ÁMBITOS INDICADOS A CONTINUACIÓN, CONSIDERA QUE EL PEDAGOGO TIENE DIFICULTADES O BARRERAS PARA ACCEDER A ELLOS:

Ítem número 21.1: DOCENCIA (DAD)

Ítem número 21.2: DIRECCIÓN, COORDINACIÓN Y GESTIÓN DE CENTROS EDUCATIVOS Y OTRAS ENTIDADES (DAG)

Ítem número 21.3: ORIENTACIÓN ESCOLAR, FAMILIAR Y LABORAL (DAO)

Ítem número 21.4: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (DAR)

Ítem número 21.5: INVESTIGACIÓN E INSPECCIÓN EDUCATIVA (DAI)

Ítem número 22: OPINE USTED, SOBRE ALGUNOS DE LOS FACTORES QUE PUEDEN IMPEDIR EL ACCESO DE ESTE PROFESIONAL AL MERCADO LABORAL:

Ítem número 22.1: DESCONOCIMIENTO DEL POTENCIAL DEL PEDAGOGO (FDP)

Ítem número 22.2: PUESTOS OCUPADOS POR OTROS PROFESIONALES (INTRUSISMO PROFESIONAL) (FPO)

Ítem número 22.3: PROFESIÓN CON ESCASA DEMANDA (FED)

Ítem número 22.4: POCOS PUESTOS OFERTADOS TANTO EN ENTIDADES PÚBLICAS COMO LOS OFERTADOS EN LAS PRIVADAS (FPP)

Ítem número 23: ES NECESARIO QUE ESTE PROFESIONAL ESTÉ RESPALDADO POR COLEGIOS OFICIALES DE PROFESIONALES (COP).

Dimensión INSERCIÓN LABORAL.

Ítem número 20: EL PEDAGOGO ES UN PROFESIONAL CON DIFÍCIL ACCESO AL MUNDO LABORAL (DAL)

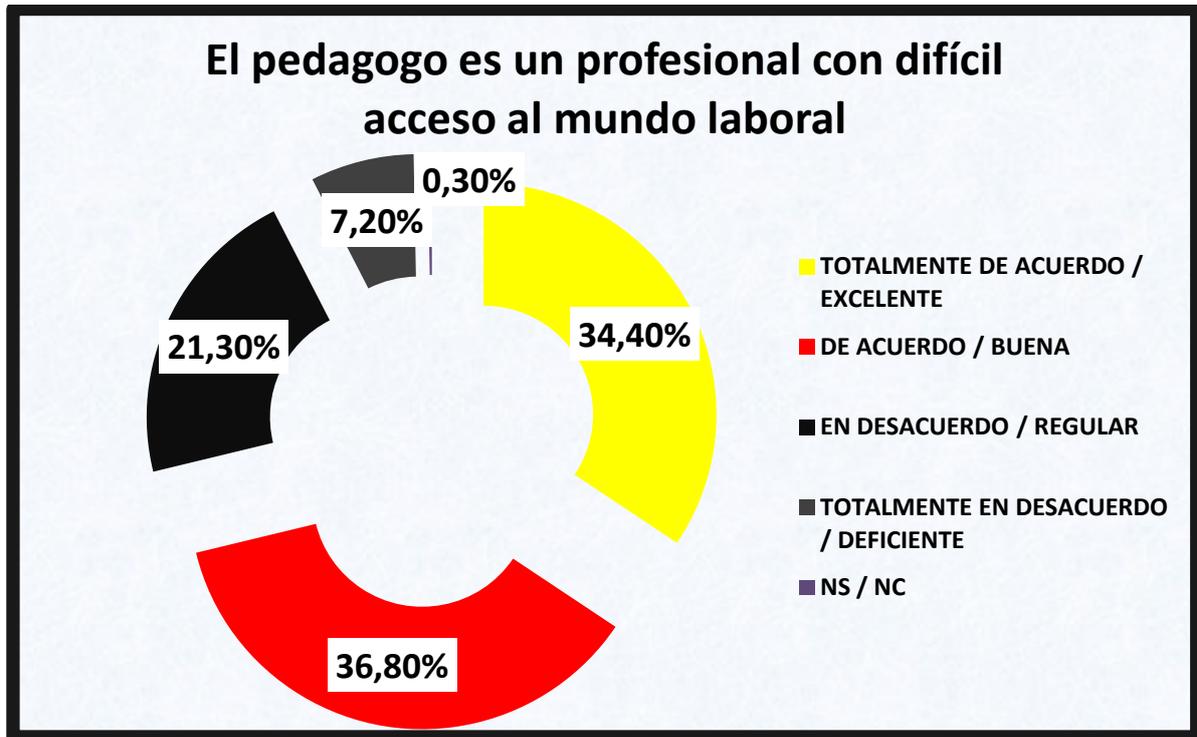


Gráfico n° 34. El Pedagogo es un Profesional con difícil acceso al Mundo Laboral.
Fuente: Elaboración propia.

Los resultados mostrados ante este ítem, indican una repartición de respuestas entre las positivas con alta tendencia por parte de ambas, siendo la más votada la opción DE ACUERDO/BUENA, con un 36,80%, seguida muy cerca la opción totalmente de acuerdo/excelente con un 34,40%, sumando entre ambas respuestas, ofrece un total de 71,20%, del alumnado que consideran que “El pedagogo es un profesional con difícil acceso al mundo laboral”. No obstante el resto de los alumnos de pedagogía, optaron por un 21,30% en desacuerdo/regular, y el resto de ellos, totalmente en desacuerdo/deficiente, con un 7,20%, y un 0,30% no sabe/ no contesta, dando todas ellas un total de 28,80%, que opinan que no es un profesional con difícil acceso al mundo laboral. Queda patente, la opinión de estos alumnos respecto al acceso al mundo laboral de esta profesión, con un clara dificultad asimilada desde la formación inicial.

Dimensión INSERCIÓN LABORAL.

21. De los ámbitos indicados a continuación, considera que el pedagogo tiene dificultades o barreras para acceder a ellos:

Ítem número 21.1: DOCENCIA (DAD)

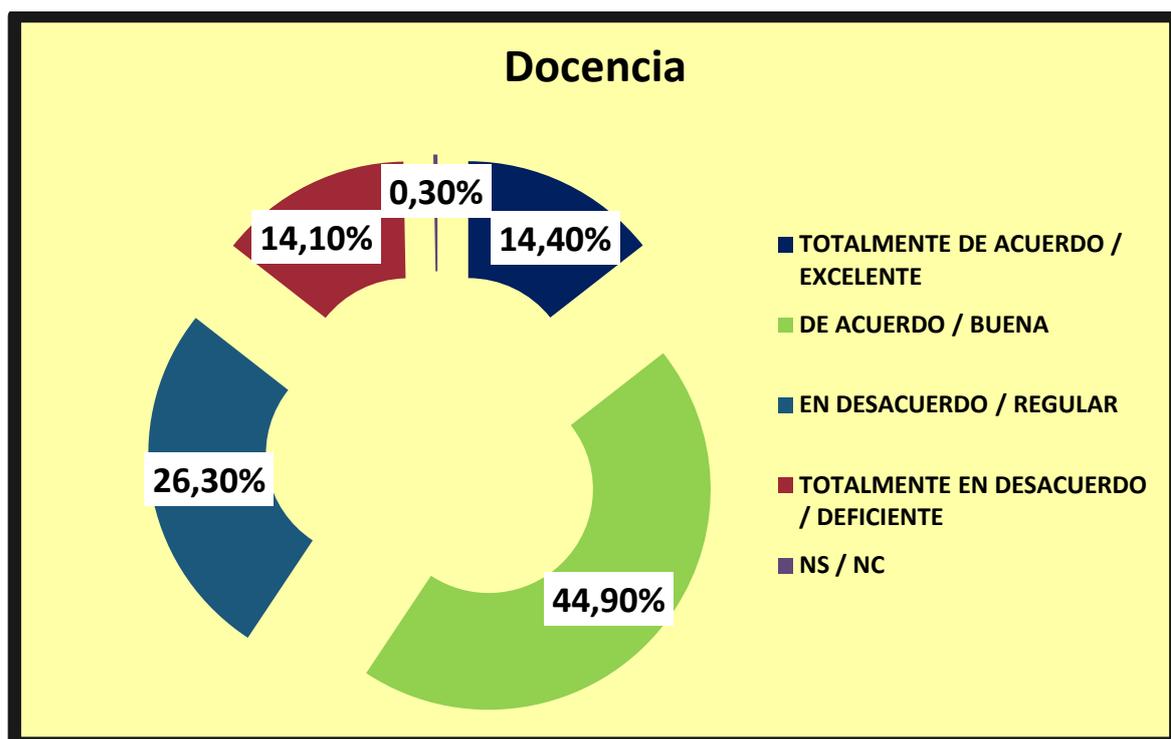


Gráfico n° 35. Docencia.
Fuente: Elaboración propia.

Ante la cuestión preguntada, respecto a si el Pedagogo tiene dificultades o barreras para acceder a la “Docencia”, de los alumnos de Pedagogía encuestados, un 44,90% opinan DE ACUERDO/BUENA, como opción más votada. A continuación la respuesta más elegida es en desacuerdo/regular con un 26,30%. El resto de opiniones repartidas entre totalmente de acuerdo/excelente con un 14,40% y un 14,10% con totalmente en desacuerdo/deficiente. Además de un 0,30% que escoge la opción no sabe/no contesta. Si sumamos las respuestas a favor, encontramos un total 59,30% que entre totalmente de acuerdo y acuerdo, opinan que si hay barreras de acceso o dificultad para acceder a la docencia, como ámbito laboral. Si sumamos las respuestas en contra, se obtiene un 40,40%, que sostienen que no existen dichas dificultades o barreras.

Dimensión INSERCIÓN LABORAL.

21. De los ámbitos indicados a continuación, considera que el pedagogo tiene dificultades o barreras para acceder a ellos:

Ítem número 21.2: DIRECCIÓN, COORDINACIÓN Y GESTIÓN DE CENTROS EDUCATIVOS Y OTRAS ENTIDADES (DAG)

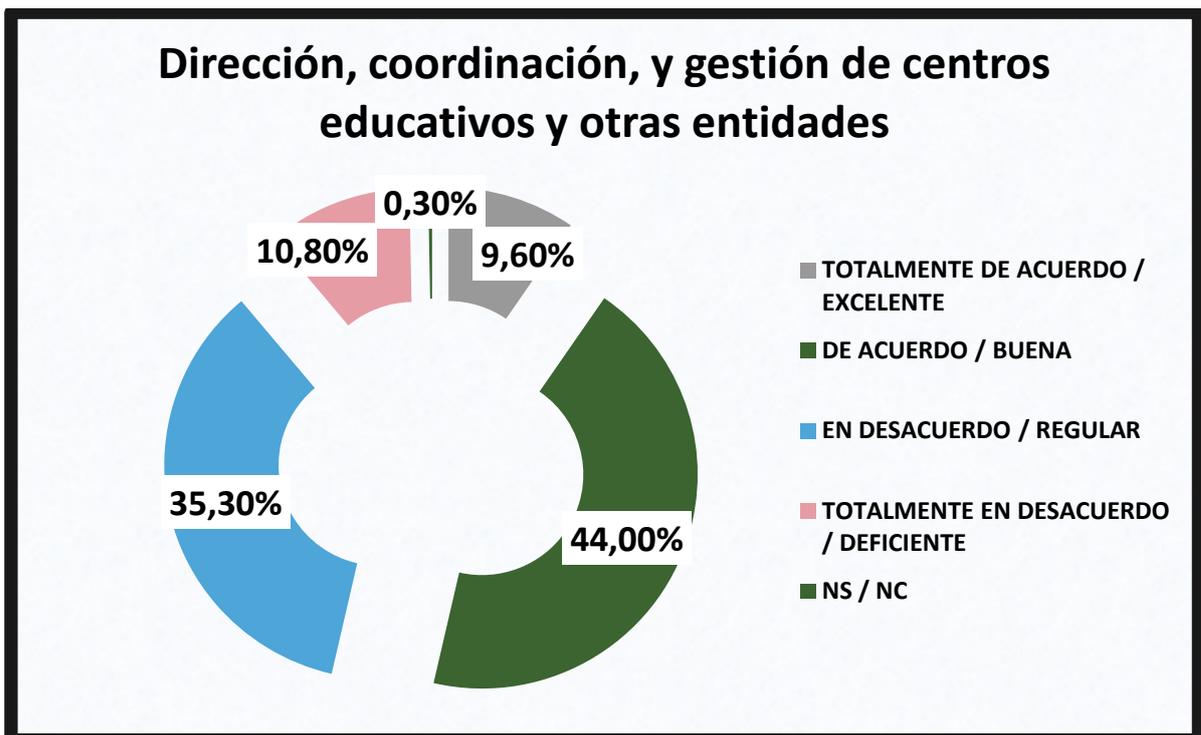


Gráfico nº 36. Dirección, Coordinación y Gestión de Centros Educativos y otras entidades.
Fuente: Elaboración propia.

La opción mayoritaria es DE ACUERDO/BUENA, con un 44,00%. Como en el ítem anterior, se muestra una imagen muy similar respecto al reparto de opiniones. La siguiente más elegida es la opción en desacuerdo/regular con un 35,30%. Si sumamos las respuestas positivas, obtenemos un total de alumnos a favor de la existencia de dificultades o barreras para acceder a “Dirección, coordinación, y gestión de centros educativos y otras entidades”, con un 53,60%. Si sumamos las respuestas ofrecidas por los alumnos que consideran que no hay dificultades o barreras, se obtiene un total de 46,10%. Casi la mitad opina que si existe, y casi la otra mitad restante que no hay tales barreras. Así que en este ítem, no se muestra una opinión clara y definida al respecto por el alumno de Pedagogía.

Dimensión INSERCIÓN LABORAL.

21. De los ámbitos indicados a continuación, considera que el pedagogo tiene dificultades o barreras para acceder a ellos:

Ítem número 21.3: ORIENTACIÓN ESCOLAR, FAMILIAR Y LABORAL (DAO)

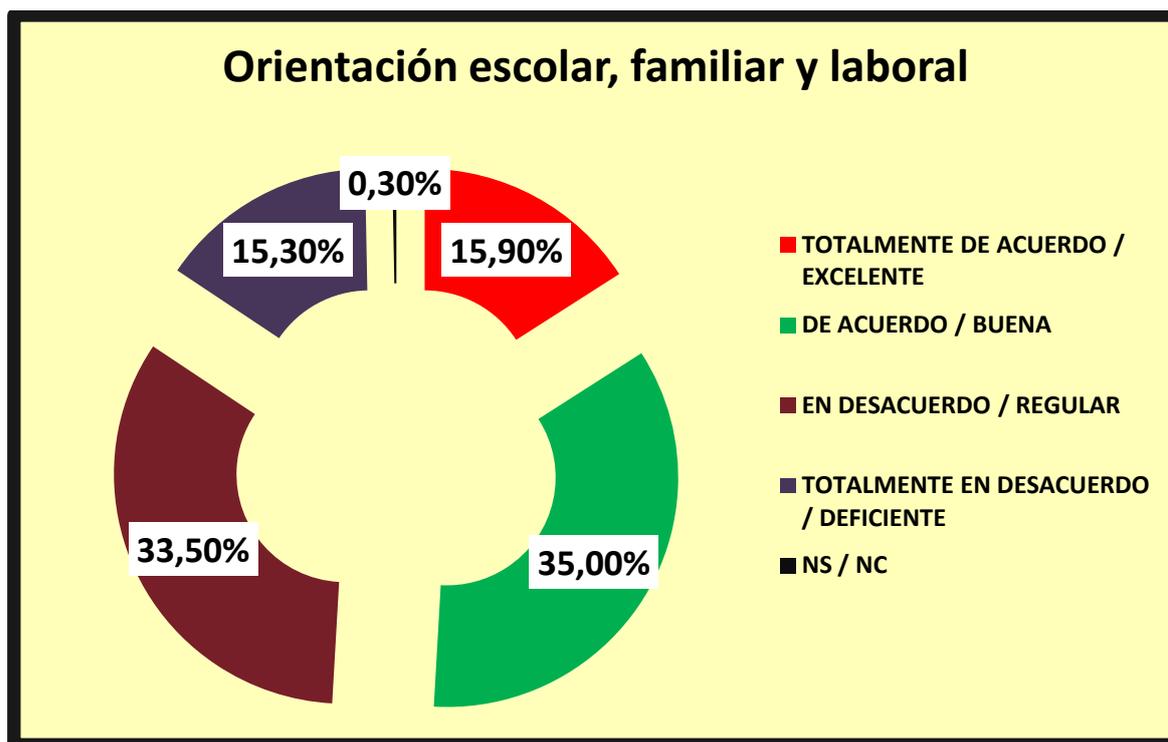


Gráfico nº 37. Orientación Escolar, Familiar y Laboral.
Fuente: Elaboración propia.

Se observa de nuevo una clara repartición de opiniones, como en los anteriores, pertenecientes a los ámbitos con dificultad de acceso o barreras. Ante la cuestión si existe o no dichas dificultades ante el ámbito, “Orientación escolar, familiar y laboral”, la respuesta escogida con más votación pero por poca diferencia es DE ACUERDO/BUENA con un 35,00%, y muy seguida con un 33,50% la opción en desacuerdo/regular, con apenas diferencia de un 1,5% entre ambas. Si sumamos por un lado respuestas a favor, se obtiene un 50,90%, que están totalmente de acuerdo o acuerdo en las dificultades o barreras de acceso al ámbito laboral de orientación escolar, familiar y laboral, no obstante, al sumar las respuestas en contra, se obtiene un 48,80%, es decir que no hay existencia de las mismas. Es el resultado más igualado hasta el momento.

Dimensión INSERCIÓN LABORAL.

21. De los ámbitos indicados a continuación, considera que el pedagogo tiene dificultades o barreras para acceder a ellos:

Ítem número 21.4: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (DAR)

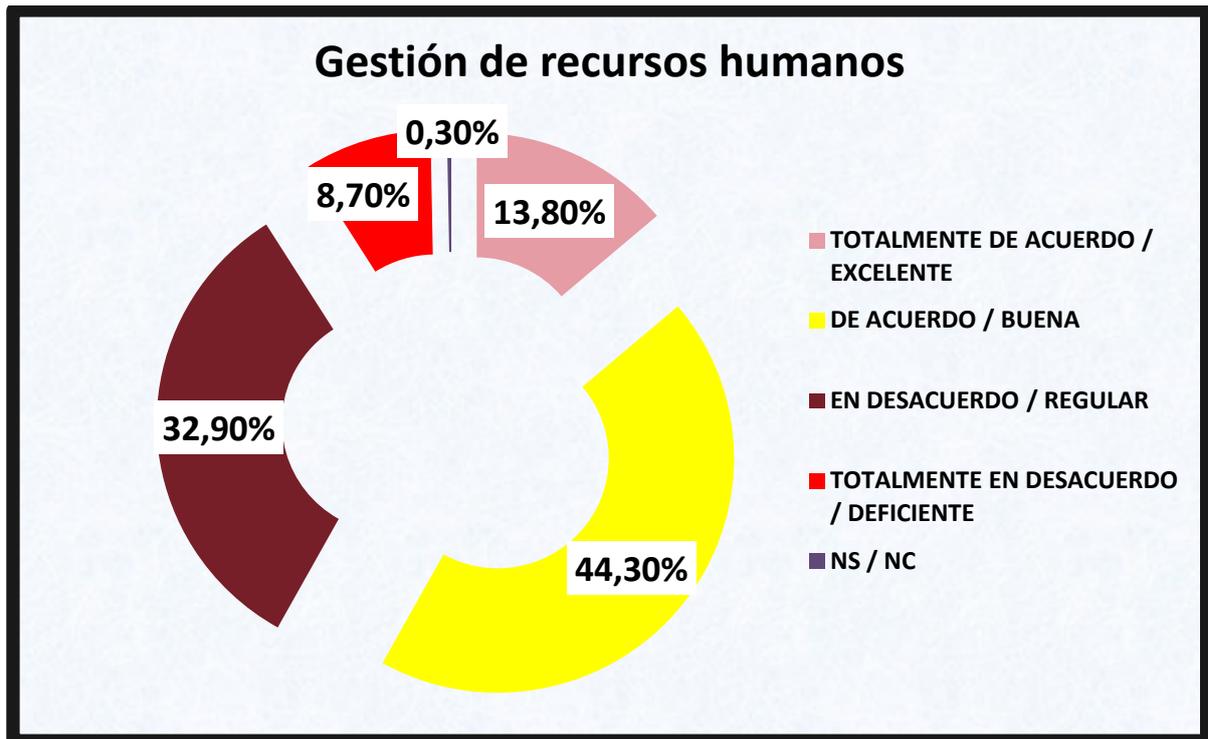


Gráfico n° 38. Gestión de Recursos Humanos.
Fuente: Elaboración propia.

Siguiendo casi un mismo patrón en las posiciones anteriores respecto al gráfico resultante, este ítem ofrece como opción mayoritaria un 44,30% DE ACUERDO/BUENA a favor de la existencia de dificultades o barreras de acceso al ámbito laboral de “Gestión de recursos humanos”, seguida por un 32,90% de los alumnos de Pedagogía encuestados que opinan en desacuerdo/regular, mostrando su creencia en contra de la existencia de estas dificultades. Si aglutinamos por un lado las respuestas a favor, representado totalmente de acuerdo o acuerdo, resulta un 58,10% de los alumnos encuestados. Mientras que al sumar las respuestas en contra, encontramos un 41,60%. A pesar de obtener una mayoría a favor, de la existencia de estas barreras para éste ámbito, es cierto que el restante tanto por cierto en contra es considerable a tener en cuenta.

Dimensión INSERCIÓN LABORAL.

21. De los ámbitos indicados a continuación, considera que el pedagogo tiene dificultades o barreras para acceder a ellos:

Ítem número 21.5: INVESTIGACIÓN E INSPECCIÓN EDUCATIVA (DAI)

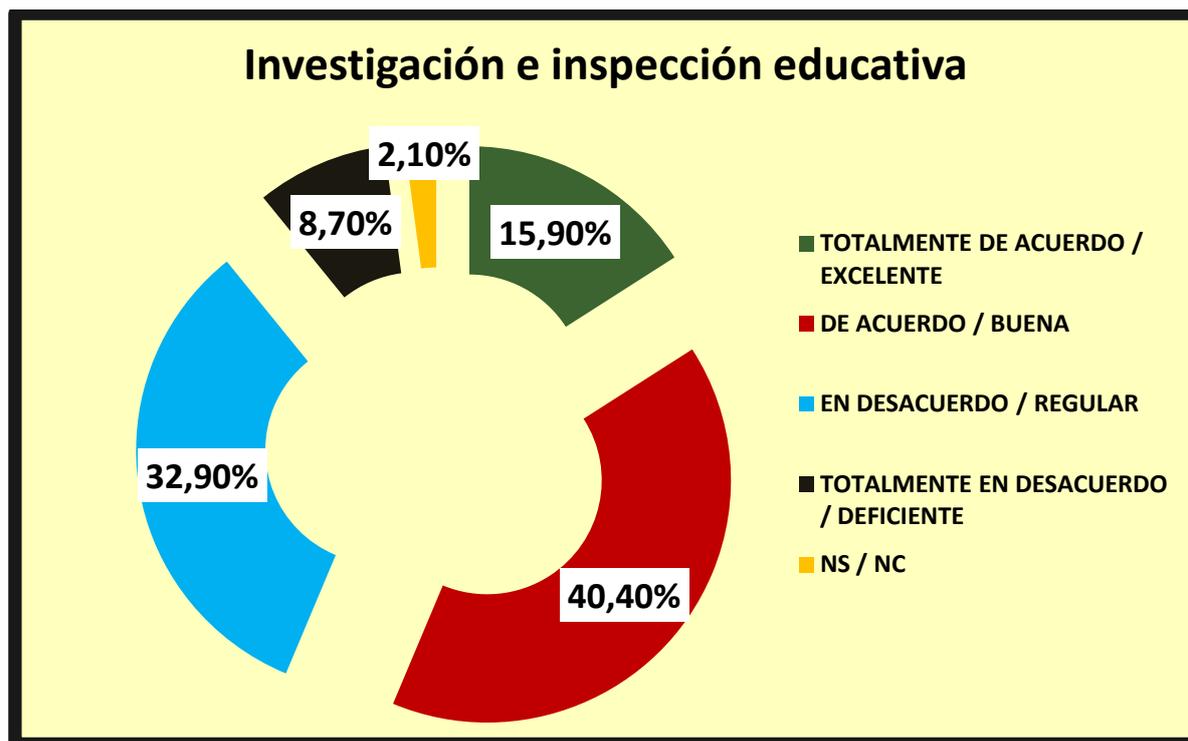


Gráfico n° 39. Investigación e Inspección Educativa.
Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la existencia de dificultades o barreras para acceder a la “Investigación e inspección educativa”, con un 40,40% resulta como respuesta más elegida la opción DE ACUERDO/BUENA. Como viene siendo ya característico, a continuación la respuesta más elegida es en desacuerdo/regular como en los anteriores ítems, en este caso con un 32,90%. De todos los alumnos de Pedagogía participantes un total de 56,30% (tanto en totalmente acuerdo o acuerdo) se muestran a favor de dichas dificultades de acceso a éste ámbito laboral, mientras tanto los alumnos que opinan que no existen ni dificultades ni barreras de acceso ante la investigación e inspección educativa son un 41,60% (tanto en totalmente desacuerdo o desacuerdo). El tanto por ciento más elevado de los ítems sobre dificultades o barreras de acceso, en la respuesta no sabe/no contesta, es de un 2,10%.

Dimensión INSERCIÓN LABORAL.

22. Opine usted, sobre algunos de los factores que pueden impedir el acceso de este profesional al mercado laboral:

Ítem número 22.1: DESCONOCIMIENTO DEL POTENCIAL DEL PEDAGOGO (FDP)

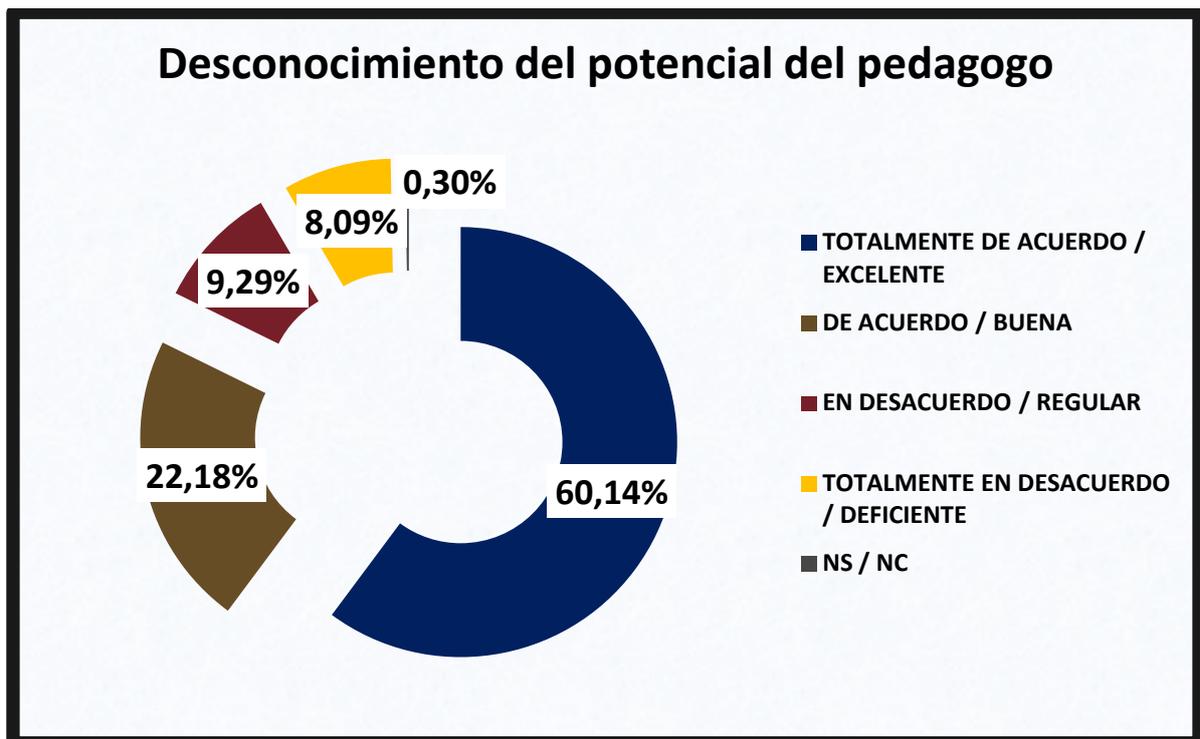


Gráfico nº 40. Desconocimiento del Potencial del Pedagogo.
Fuente: Elaboración propia.

El gráfico de resultados muestra en este ítem una clara respuesta, por parte del alumnado de Pedagogía respecto a los factores que impiden el acceso de este al mercado laboral, en concreto respecto a “Desconocimiento del potencial del pedagogo”, la opción más votada es la más positiva, TOTALMENTE DE ACUERDO/EXCELENTE con un 60,14%. Siendo la siguiente más votada la opción de acuerdo/buena con un 22,18%. Que sumada a la anterior refuerza aún más la opinión mostrada por el alumnado al respecto con un 82,32% hasta el momento el ítem con mayor puntuación. El resto de respuestas repartidas entre totalmente en desacuerdo o desacuerdo, con 8,09% y 9,29% respectivamente.

Dimensión INSERCIÓN LABORAL.

22. Opine usted, sobre algunos de los factores que pueden impedir el acceso de este profesional al mercado laboral:

Ítem número 22.2: PUESTOS OCUPADOS POR OTROS PROFESIONALES
(INTRUSISMO PROFESIONAL) (FPO)

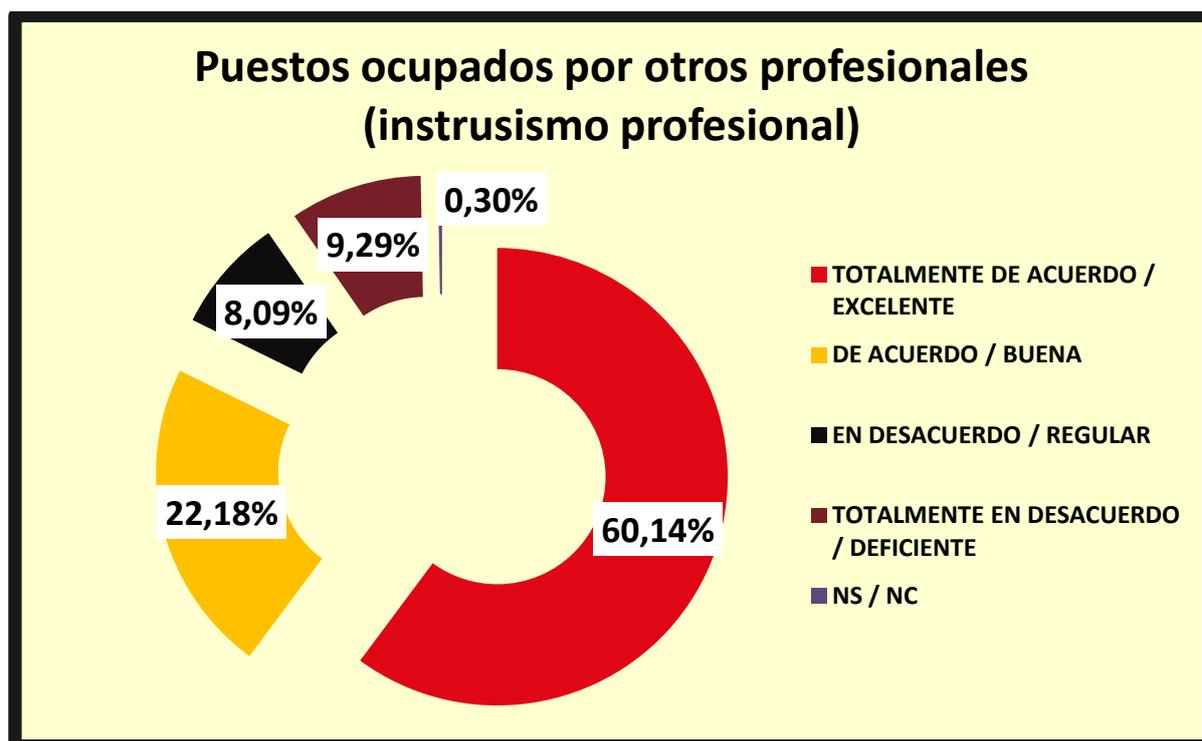


Gráfico nº 41. Puestos ocupados por otros Profesionales. (Intrusismo Profesional)
Fuente: Elaboración propia.

Ante la pregunta sobre los factores que pueden impedir el acceso al Pedagogo al mundo laboral y en concreto, ante los “Puestos ocupados por otros profesionales (intrusismo profesional)”, con un 60,14% la opción más votada es TOTALMENTE DE ACUERDO/EXCELENTE. Siendo la siguiente respuesta más elegida la opción de acuerdo/buena, con un 22,18%. Entre ambas respuestas a favor, suman un total de 82,32%. Curiosamente, son los mismos datos que en el ítem anterior, respecto a la pregunta sobre el desconocimiento del potencial del Pedagogo. Respecto a las respuestas que no están a favor o que no creen que exista un intrusismo profesional, ambas suman un 17,38%, repartidas en desacuerdo/regular con 8,09% y 9,29% totalmente en desacuerdo/deficiente, y un no sabe/no contesta con 0,30%

Dimensión INSERCIÓN LABORAL.

22. Opine usted, sobre algunos de los factores que pueden impedir el acceso de este profesional al mercado laboral:

Ítem número 22.3: PROFESIÓN CON ESCASA DEMANDA (FED)

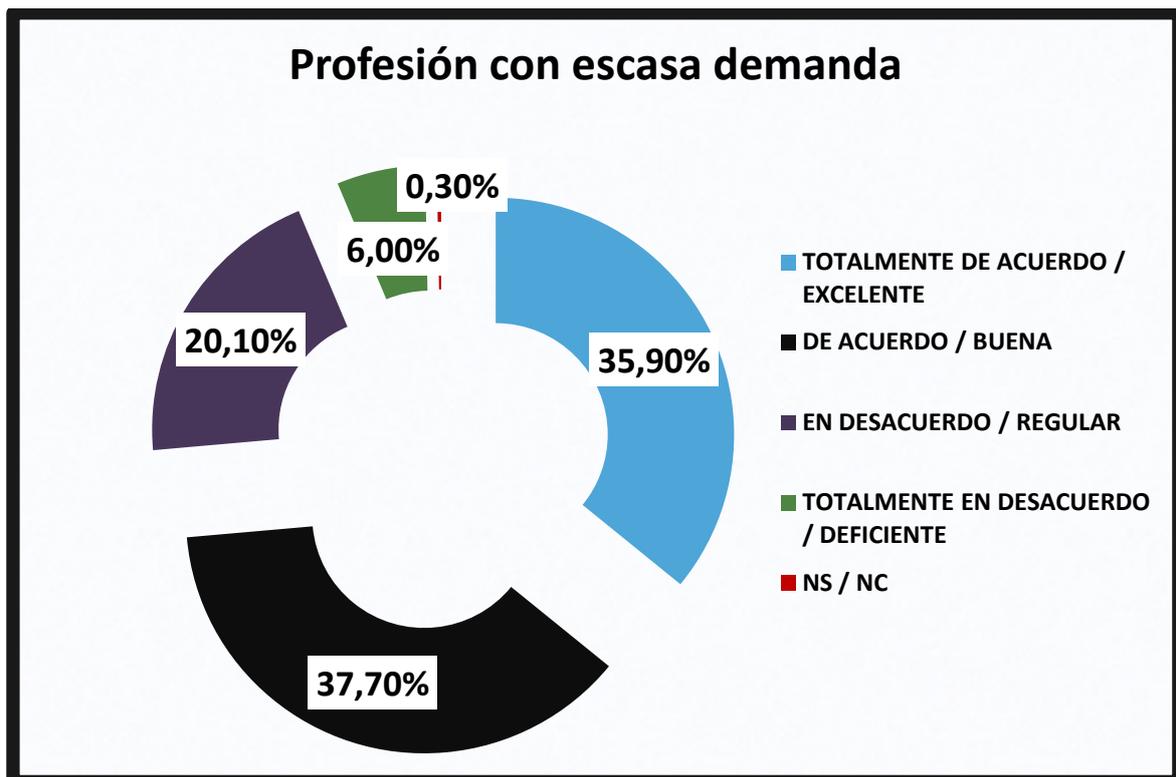


Gráfico nº 42. Profesión con Escasa Demanda.
Fuente: Elaboración propia.

Las respuestas más votadas son las que están a favor, con un 37,70% en primer lugar, la opción DE ACUERDO/BUENA, y seguida con apenas diferencia con un 35,90% la alternativa, totalmente de acuerdo/excelente. Respecto a las respuestas en negativo ante la pregunta sobre los factores que pueden impedir el acceso del Pedagogo al mercado laboral, y en relación a si es una "Profesión con escasa demanda", suman un total entre ambas de 26,10%, repartidas entre en desacuerdo/regular con un 20,10% y un totalmente en desacuerdo/deficiente con un 6,00%, en contraposición al total de las respuestas positivas que suman un 73,60%, que si están de acuerdo ante una profesión con escasa demanda. Por último un 0,30% con la opción no sabe/no contesta.

Dimensión INSERCIÓN LABORAL.

22. Opine usted, sobre algunos de los factores que pueden impedir el acceso de este profesional al mercado laboral:

Ítem número 22.4: POCOS PUESTOS OFERTADOS TANTO EN ENTIDADES PÚBLICAS COMO LOS OFERTADOS EN LAS PRIVADAS (FPP)

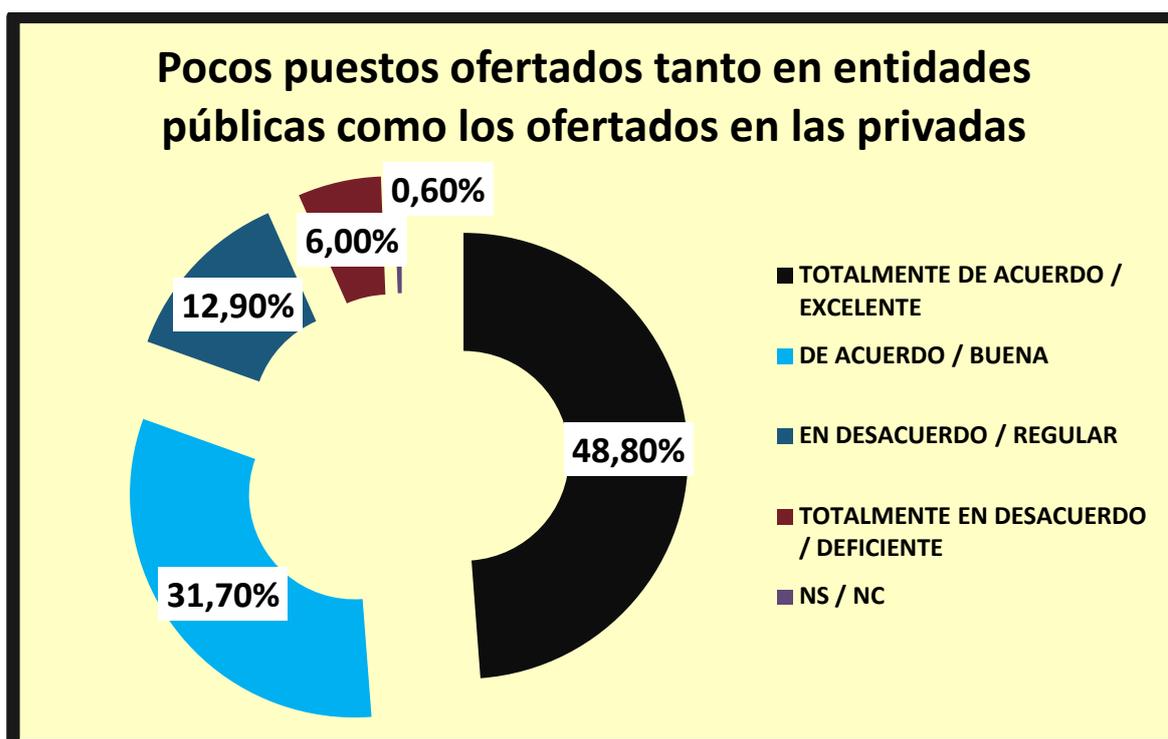


Gráfico n°43. Pocos puestos ofertados tanto en Entidades Públicas como en Privadas.
Fuente: Elaboración propia.

Dentro de la pregunta sobre los factores que pueden impedir el acceso del Pedagogo al mercado laboral, y en concreto sobre “Pocos puestos ofertados tanto en entidades públicas como los ofertados en las privadas” en primer lugar, TOTALMENTE DE ACUERDO/EXCELENTE, con un 48,80%, seguida la opción de acuerdo/buena con una 31,70%. Ofreciendo entre ambas un total a favor, sobre la existencia de pocos puestos ofertados para pedagogos, con un 80,50%, del total de los alumnos de Pedagogía encuestados. Respecto a las respuestas en negativo, aquellos alumnos que no consideran o creen que existan pocos puestos, suman un total de 18,90%, repartidos en la opción en desacuerdo/regular con un 12,90% y en totalmente en desacuerdo/deficiente con un 6,00%.

Dimensión INSERCIÓN LABORAL.

Ítem número 23: ES NECESARIO QUE ESTE PROFESIONAL ESTÉ RESPALDADO POR COLEGIOS OFICIALES DE PROFESIONALES (COP)

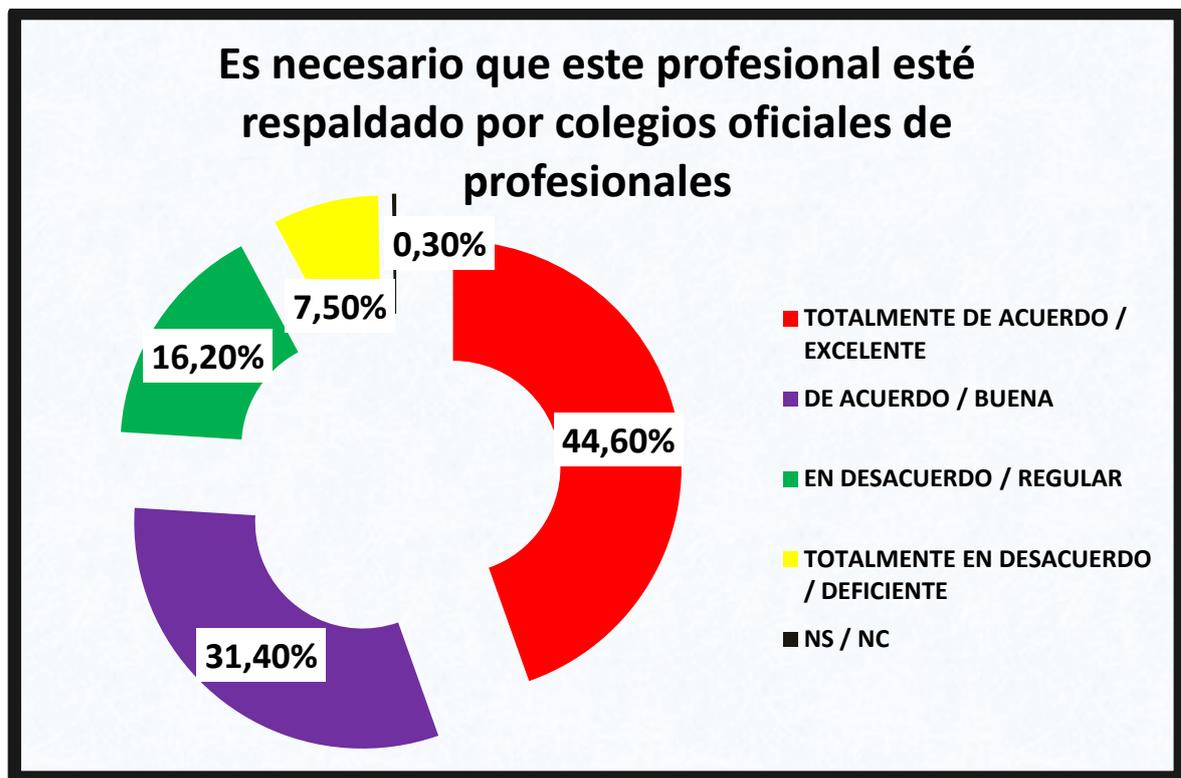


Gráfico n° 44. Es necesario que esté respaldado por Colegios Oficiales de Profesionales.
Fuente: Elaboración propia.

En este gráfico resultante sobre la cuestión “Es necesario que este profesional esté respaldado por colegios oficiales de profesionales”, la respuesta mayoritaria ofrecida por los alumnos de Pedagogía, es TOTALMENTE DE ACUERDO/EXCELENTE con un 44,60%. Esta respuesta a favor, en relación a el profesional de la Pedagogía esté respaldado por un Colegio Oficial de Profesionales, sumada con la opción de respuesta de acuerdo/buena, con un 31,40%, ofrece un total de 76% de los alumnos que están totalmente de acuerdo o de acuerdo con esta cuestión. Mientras tanto que las opciones de respuesta negativas o que no están a favor del respaldo de un Colegio Oficial, o que no lo consideran necesario suma un total de 23,70%. Siendo la alternativa en desacuerdo/regular más votada entre las negativas con un 16,20%, y le sigue con un 7,50% totalmente en desacuerdo/deficiente.

En primer lugar, comentar aquellas puntuaciones más altas mostradas en la opción de respuesta “Totalmente de acuerdo/Excelente”, que de las once cuestiones planteadas, tres de ellas reflejan dicha opción y son las siguientes, en primer lugar, Opine usted, sobre algunos de los factores que pueden impedir el acceso de este profesional al mercado laboral: el desconocimiento del potencial del Pedagogo con un 60,14%, en segundo lugar, Opine usted, sobre algunos de los factores que pueden impedir el acceso de este profesional al mercado laboral: puestos ocupados por otros profesionales (intrusismo profesional) con un 60,14%, y en tercer lugar, , Opine usted, sobre algunos de los factores que pueden impedir el acceso de este profesional al mercado laboral: pocos puestos ofertados tanto en entidades públicas como los ofertados en las privadas con un 48,80%. Y por último en cuarto lugar, Es necesario que este profesional esté respaldado por Colegios Oficiales de Profesionales con un 44,60%.

En relación a los ítems restantes, los siete obtienen su puntuación más alta en la opción de respuesta, “De acuerdo/Buena”, quedando reflejados de la siguiente manera, en primer lugar De los ámbitos indicados a continuación, considera que el pedagogo tiene dificultades o barreras para acceder a ellos: Docencia con un 44,90%, en segundo lugar, De los ámbitos indicados a continuación, considera que el Pedagogo tiene dificultades o barreras para acceder a ellos: Gestión de los Recursos Humanos con un 44,30%, en tercer lugar, De los ámbitos indicados a continuación, considera que el Pedagogo tiene dificultades o barreras para acceder a ellos: Dirección, coordinación y gestión de centros educativos y otras entidades con un 44,00%. En cuarto lugar, De los ámbitos indicados a continuación, considera que el Pedagogo tiene dificultades o barreras para acceder a ellos: De los ámbitos indicados a continuación, considera que el Pedagogo tiene dificultades o barreras para acceder a ellos: Investigación e Inspección educativa con un 40,40%, en quinto lugar, Opine usted, sobre algunos de los factores que pueden impedir el acceso de este profesional al mercado laboral: Profesión con escasa demanda con un 37,70%, en sexto lugar, El Pedagogo es un profesional con difícil acceso al mundo laboral con un 36,80% y por último en séptimo lugar, De los ámbitos indicados a continuación, considera que el pedagogo tiene dificultades o barreras para acceder a ellos: Orientación escolar, familiar y laboral con un 35,00%.

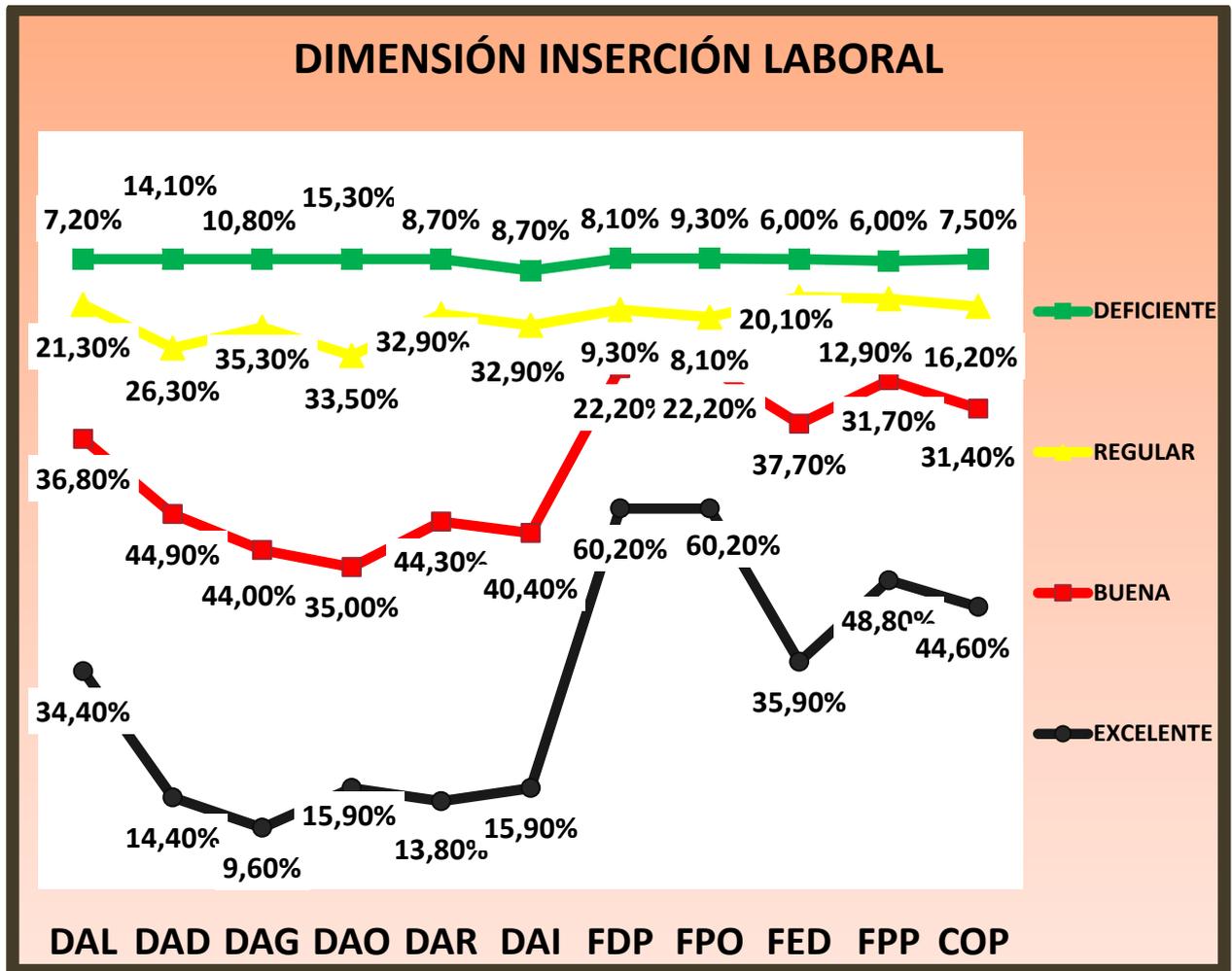


Gráfico nº45. Comparativa entre Ítems Dimensión Inserción Laboral.
Fuente: Elaboración propia.

DAL: el pedagogo es un profesional con difícil acceso al mundo laboral

DAD: docencia

DAG: dirección, coordinación y gestión de centros educativos y otras entidades

DAO: orientación escolar, familiar y laboral

DAR: gestión de recursos humanos

DAI: investigación e inspección educativa

FDP: desconocimiento del potencial del Pedagogo

FPO: puestos ocupados por otros profesionales (intrusismo profesional)

FED: profesión con escasa demanda

FPP: pocos puestos ofertados tanto en entidades públicas como en privadas

COP: es necesario que este profesional esté respaldado por Colegios Oficiales de Profesionales

1.1.6 Frecuencias Bloque C. Dimensión C.2. Ámbitos Profesionales de Actuación

En este bloque se analizará los ítems de la Dimensión Ámbitos Profesionales de Actuación, respecto a los descriptivos de frecuencias.

Ítem número 24: GESTIONAR PROGRAMAS EDUCATIVOS EN LOS CENTROS, ASESORANDO A PADRES, PROFESORES Y ALUMNOS (PGP).

Ítem número 25: SER EL ORIENTADOR DEL CENTRO EDUCATIVO (POC).

Ítem número 26: IMPARTIR DOCENCIA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA (PID).

Ítem número 27: IMPARTIR DOCENCIA EN FORMACIÓN PROFESIONAL Y BACHILLERATO (PFB).

Ítem número 28: IMPARTIR DOCENCIA EN LA UNIVERSIDAD (PDU).

Ítem número 29: EJERCER DE TÉCNICO DE RECURSOS HUMANOS EN EMPRESAS Y/O ENTIDADES PÚBLICAS O PRIVADAS (PRH).

Ítem número 30: DEDICARSE A LA INSPECCIÓN EDUCATIVA (PIE).

Ítem número 31: DESEMPEÑAR SU PROFESIÓN EN HOSPITALES (PTH).

Ítem número 32: REALIZAR ALGUNA LABOR EN EMPRESAS PERTENECIENTES A CUALQUIER SECTOR ECONÓMICO (PTE).

Ítem número 33: SER BÁSICA SU LABOR EN ÁREAS DE FORMACIÓN Y EDUCACIÓN EN ENTIDADES PÚBLICAS (AYUNTAMIENTOS, MUSEOS...) (PAF).

Ítem número 34: TRABAJAR EN CENTROS PRIVADOS DE FORMACIÓN COMO FORMADOR (PCP).

Ítem número 35: TENER CABIDA EN EL ÁMBITO DE LA POLÍTICA (PTP).

Dimensión ÁMBITOS PROFESIONALES DE ACTUACIÓN.

Ítem número 24: GESTIONAR PROGRAMAS EDUCATIVOS EN LOS CENTROS, ASESORANDO A PADRES, PROFESORES Y ALUMNOS (PGP)

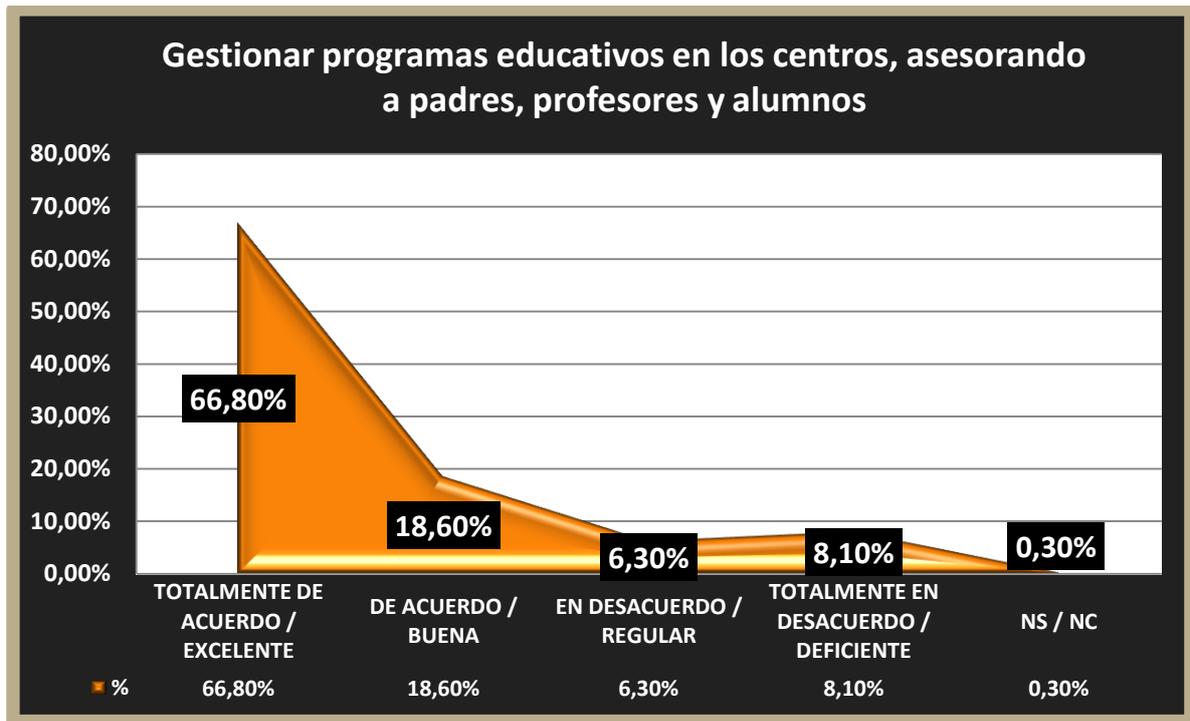


Gráfico n° 46. Gestionar Programas Educativos en los Centros, asesorando a Padres, Profesores y Alumnos.
Fuente: Elaboración propia.

En esta dimensión se pregunta a los alumnos de Pedagogía, sobre los ámbitos de profesionales de actuación, donde el Pedagogo puede realizar su labor. En este ítem, se cuestiona sobre “Gestionar programas educativos en los centros, asesorando a padres, profesores y alumnos”, ofreciendo como resultado la respuesta más votada con un 66,80% la alternativa TOTALMENTE DE ACUERDO/EXCELENTE. Las restantes alternativas se reparten de forma más homogénea siendo la siguiente más votada la opción de acuerdo/buena con un 18,60%, a continuación totalmente en desacuerdo/deficiente, y por último, en desacuerdo/regular con 6,30%. Si agrupamos las respuestas a favor, obtenemos un 85,40% de alumnos que opinan que si gestiona el Pedagogo programas educativos, mientras que aquellos que creen que no lo hacen son un total de 14,40%.

Dimensión ÁMBITOS PROFESIONALES DE ACTUACIÓN.

Ítem número 25: SER EL ORIENTADOR DE UN CENTRO EDUCATIVO (POC)

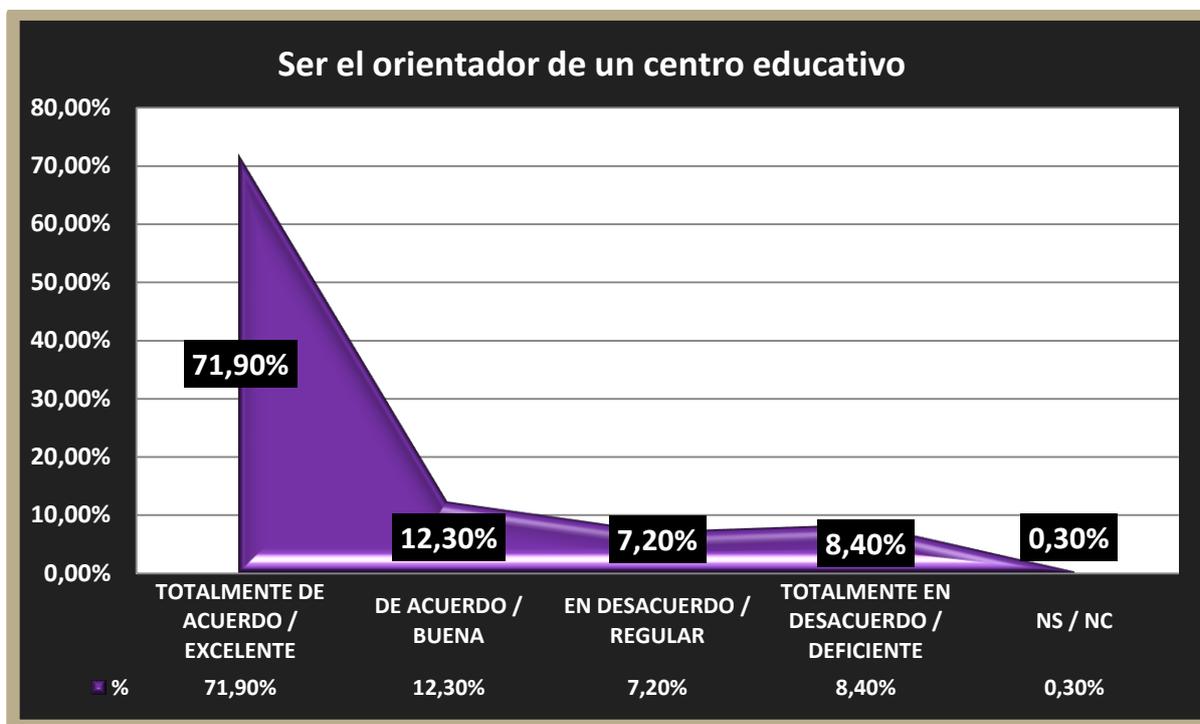


Gráfico nº 47. Ser el Orientador de un Centro Educativo.
Fuente: Elaboración propia.

Respecto a los ámbitos de profesionales de actuación, ante la cuestión planteada al alumnado de Pedagogía, “Ser el orientador de un centro educativo”, la respuesta obtenida ofrece un 71,90% que está TOTALMENTE DE ACUERDO/EXCELENTE, es decir que si creen que un Pedagogo pueda ser el orientador de un centro educativo. El resto de respuestas ofrecidas están muy repartidas en las tres alternativas, siendo la siguiente más votada 12,30% de acuerdo/buena, seguida de la opción totalmente en desacuerdo/deficiente con un 8,40% y por último la menos elegida, la opción en desacuerdo/regular.

En este sentido, las respuestas a favor, o que creen que el Pedagogo puede desarrollar esta función en un centro educativo, sumando totalmente de acuerdo y de acuerdo, son un 84,20%, y las respuestas en contra, o que no creen que Pedagogo desarrolle la función de orientador, son un 15,60%.

Dimensión ÁMBITOS PROFESIONALES DE ACTUACIÓN.

Ítem número 26: IMPARTIR DOCENCIA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA (PID)

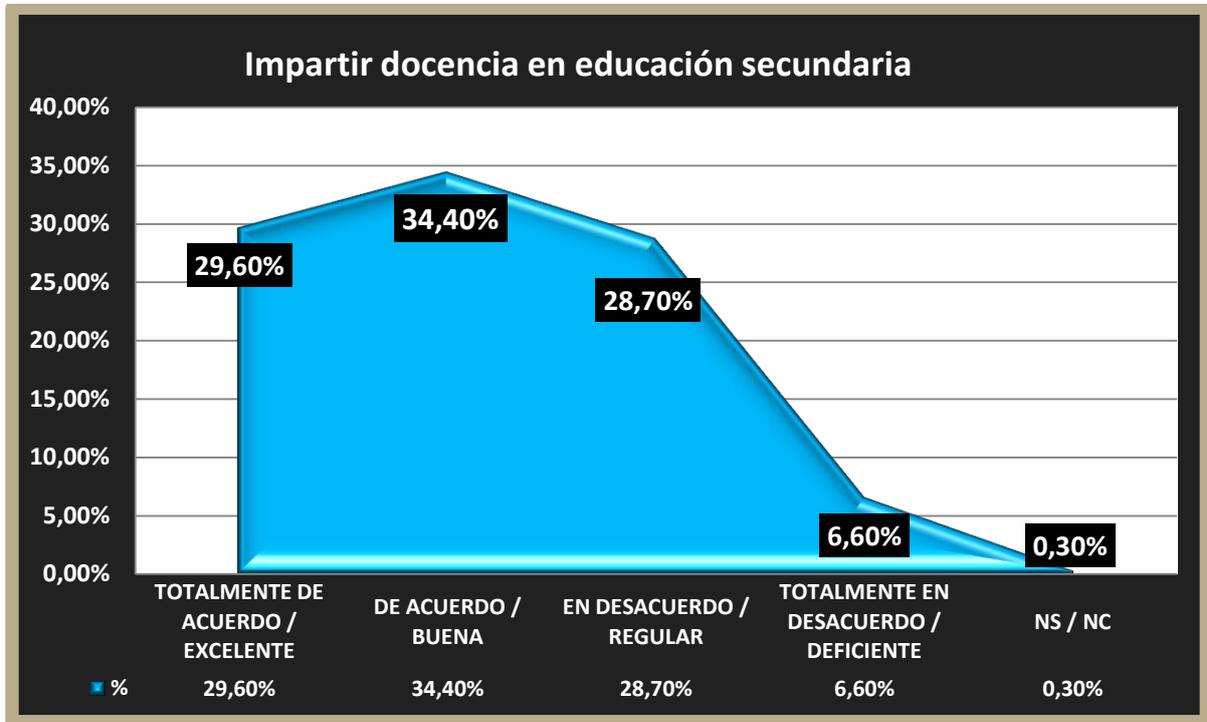


Gráfico nº 48. Impartir Docencia en Educación Secundaria.
Fuente: Elaboración propia.

En este ítem sobre los ámbitos profesionales de actuación, el gráfico cambia su forma respecto a los anteriores analizados, lo que indica que la opción más votada es DE ACUERDO/BUENA con un 34,40% del total de los alumnos de Pedagogía participantes. A continuación la opción elegida en segundo lugar es totalmente de acuerdo/excelente con un 29,60%, ante la pregunta si el pedagogo puede “Impartir docencia en educación secundaria”. Al sumar ambos resultados puesto que son las respuestas a favor del ítem, el resultado es un total de 64% que si opinan, creen que el Pedagogo si puede impartir docencia en esta etapa educativa. De las opciones negativas o en contra, el total es un 35,30% que opinan o creen que el Pedagogo no puede impartir docencia en Educación Secundaria, siendo la más votada la opción en desacuerdo/regular con un 28,70% y la menos votada totalmente en desacuerdo/deficiente 6,60.

Dimensión ÁMBITOS PROFESIONALES DE ACTUACIÓN.

Ítem número 27: IMPARTIR DOCENCIA EN FORMACIÓN PROFESIONAL Y BACHILLERATO (PFB)

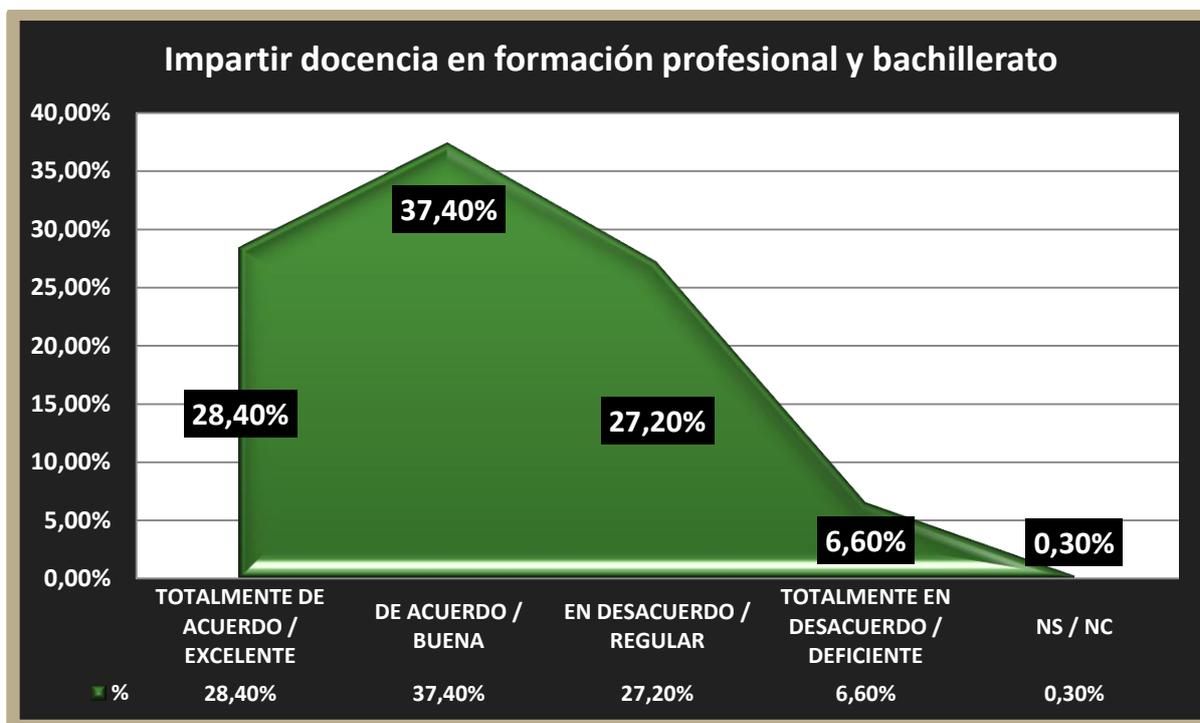
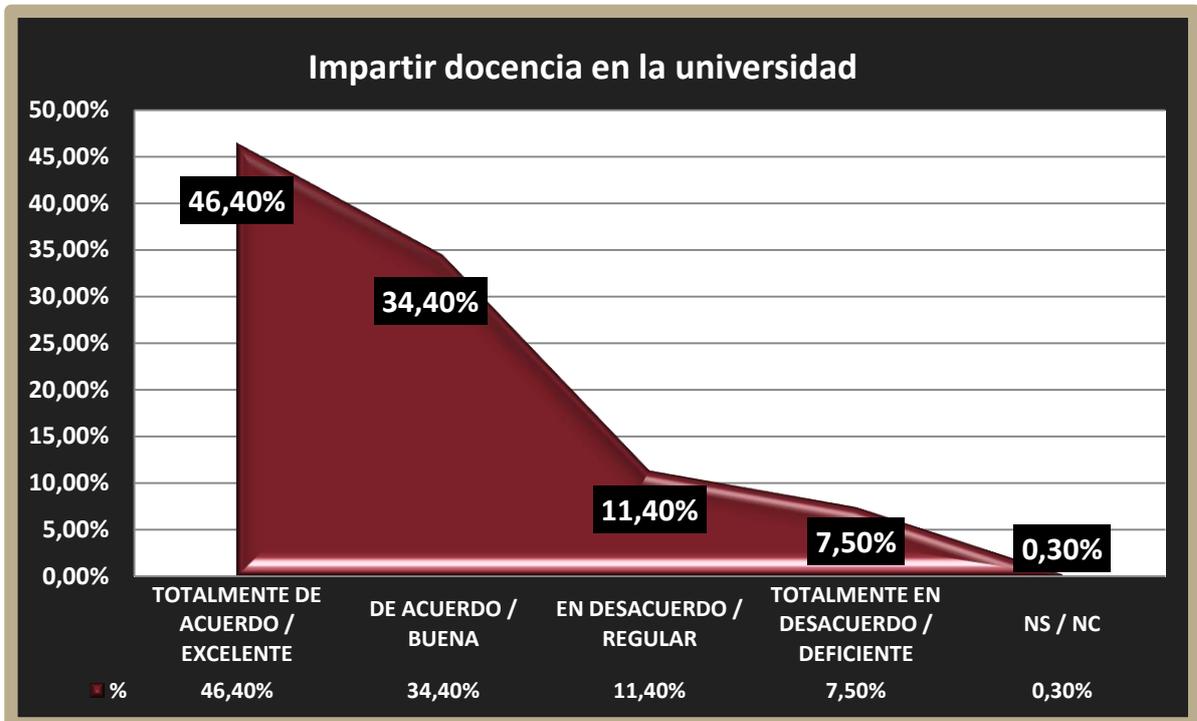


Gráfico nº 49. *Impartir Docencia en Formación Profesional y Bachillerato.*
Fuente: *Elaboración propia.*

Al investigar sobre los ámbitos profesionales de actuación del Pedagogo, y en concreto sobre “Impartir docencia en formación profesional y bachillerato” el alumnado de Pedagogía ha contestado como respuesta mayoritaria la opción DE ACUERDO/BUENA con un 37,40%. Las dos siguientes respuestas muy igualitarias en tanto por ciento pero técnicamente opuestas en significado, en primer lugar totalmente de acuerdo/excelente con un 28,40% y seguida en desacuerdo/regular con un 27,20%. Siendo la menos votada totalmente en desacuerdo/deficiente con un 6,60%. Si sumamos las respuestas a favor de éste ámbito de actuación profesional del Pedagogo, el total es un 65,80% de los alumnos a favor, y en contraposición con un total de 33,80%, de los alumnos encuestados piensan que no es un ámbito propio de actuación profesional del Pedagogo.

Dimensión ÁMBITOS PROFESIONALES DE ACTUACIÓN.

Ítem número 28: IMPARTIR DOCENCIA EN LA UNIVERSIDAD (PDU)



*Gráfico nº 50. Impartir Docencia en la Universidad.
Fuente: Elaboración propia.*

La respuesta elegida en este ítem respecto a “Impartir docencia en la universidad”, es la opción TOTALMENTE DE ACUERDO/EXCELENTE, con un 46,40%. Con lo cual los alumnos de Pedagogía de la Universidad de Granada, opinan que impartir docencia en la Universidad forma parte de los ámbitos de desarrollo laboral del Pedagogo. Esto lo potencia, que la segunda opción más votada es de acuerdo/buena con un 34,40%, que sumada a la anterior, ofrecen un total de 80,80% de las respuesta emitidas a favor.

Respecto a las opciones de respuesta en contra o que no consideran que impartir docencia en la Universidad es parte del desarrollo profesional del graduado en Pedagogía, con un 11,40% en desacuerdo/regular, y un 7,50% en totalmente desacuerdo/deficiente, que al sumarlas, ofrecen un total de 18,90%.

Dimensión ÁMBITOS PROFESIONALES DE ACTUACIÓN.

Ítem número 29: EJERCER DE TÉCNICO DE RECURSOS HUMANOS EN EMPRESAS Y/O ENTIDADES PÚBLICAS O PRIVADAS (PRH)

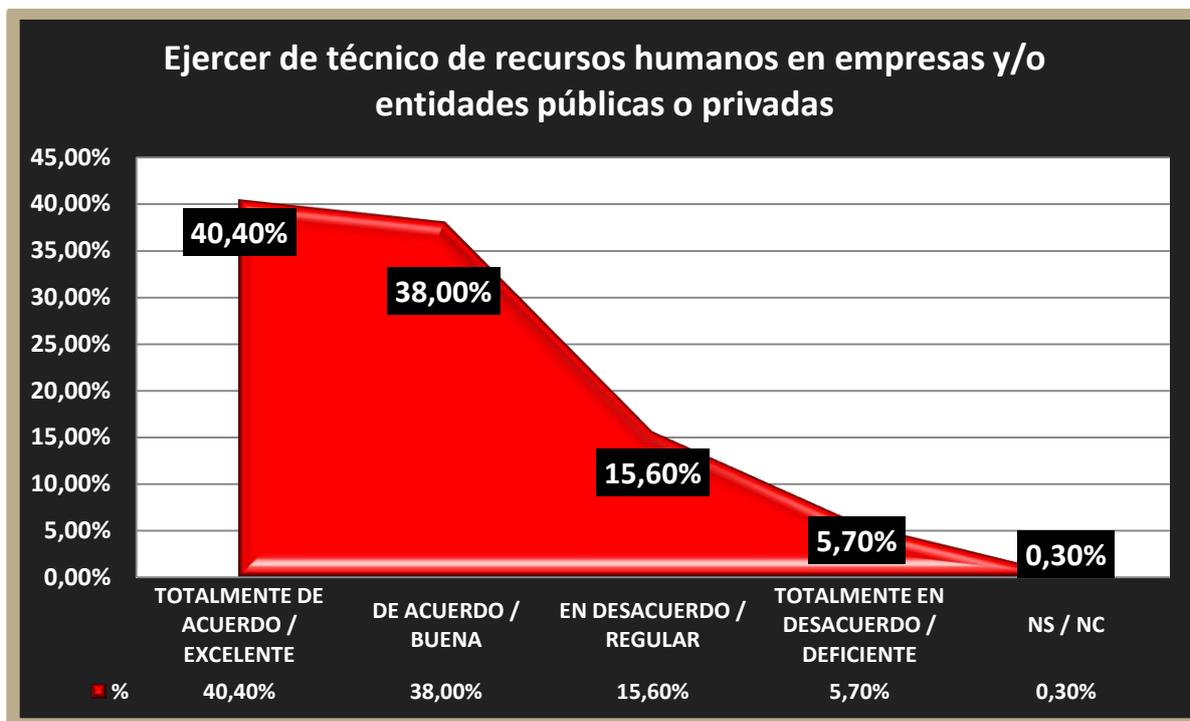


Gráfico nº 51. Ejercer de Técnico de Recursos Humanos en Empresas y/o Entidades Públicas o Privadas.

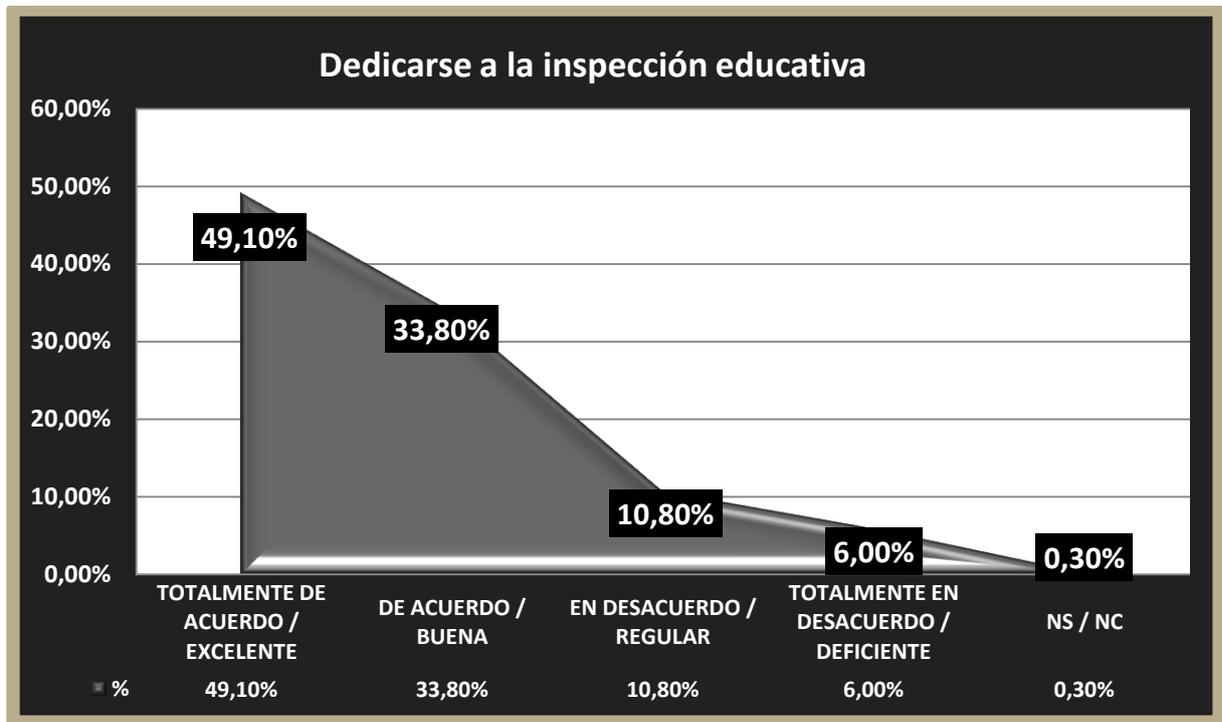
Fuente: Elaboración propia.

Ante la pregunta de “Ejercer de técnico de recursos humanos en empresas y/o entidades públicas o privadas” cómo posible ámbito profesional de actuación del Pedagogo, el alumnado cuestionado elige como alternativa de respuesta más votada, TOTALMENTE DE ACUERDO/EXCELENTE, con un 40,40% del total y seguida muy de cerca con un 38,00% la otra opción de respuesta positiva, de acuerdo/buena, sumando entre ambas un total de 78,40%.

Por otro lado las opciones menos votadas son las opciones de respuesta negativas o en contra, en este caso con un 15,60% en desacuerdo/regular, y con un 5,70% totalmente en desacuerdo/deficiente. Siendo un total de 21,30% del alumnado que no está a favor de éste ámbito o que no lo consideran como parte del desarrollo del Pedagogo.

Dimensión ÁMBITOS PROFESIONALES DE ACTUACIÓN.

Ítem número 30: DEDICARSE A LA INSPECCIÓN EDUCATIVA (PIE)



*Gráfico nº 52. Dedicarse a la Inspección Educativa.
Fuente: Elaboración propia.*

Este gráfico de los resultados de respuesta de los estudiantes de Grado de Pedagogía, ante el estudio de los ámbitos profesionales de actuación del Pedagogo, en concreto sobre “Dedicarse a la inspección educativa”, muestra que con un 49,10% como respuesta más votada la opción TOTALMENTE DE ACUERDO/EXCELENTE. Y seguida con un 33,80% en segundo lugar la alternativa de respuesta de acuerdo/buena, con lo cual hay un total a favor de 82,90% de los alumnos que están totalmente de acuerdo o acuerdo, con el ámbito de la inspección educativa como parte del desarrollo profesional del Pedagogo.

En cuanto a las respuestas negativas, hay un total de 16,80% que opinan que están en totalmente desacuerdo o desacuerdo, con un 6,00% y 10,80% respectivamente, es decir o no creen o no están a favor del ámbito de la inspección educativa forme parte del desarrollo laboral del Pedagogo.

Dimensión ÁMBITOS PROFESIONALES DE ACTUACIÓN.

Ítem número 31: DESEMPEÑAR SU PROFESIÓN EN HOSPITALES (PTH)

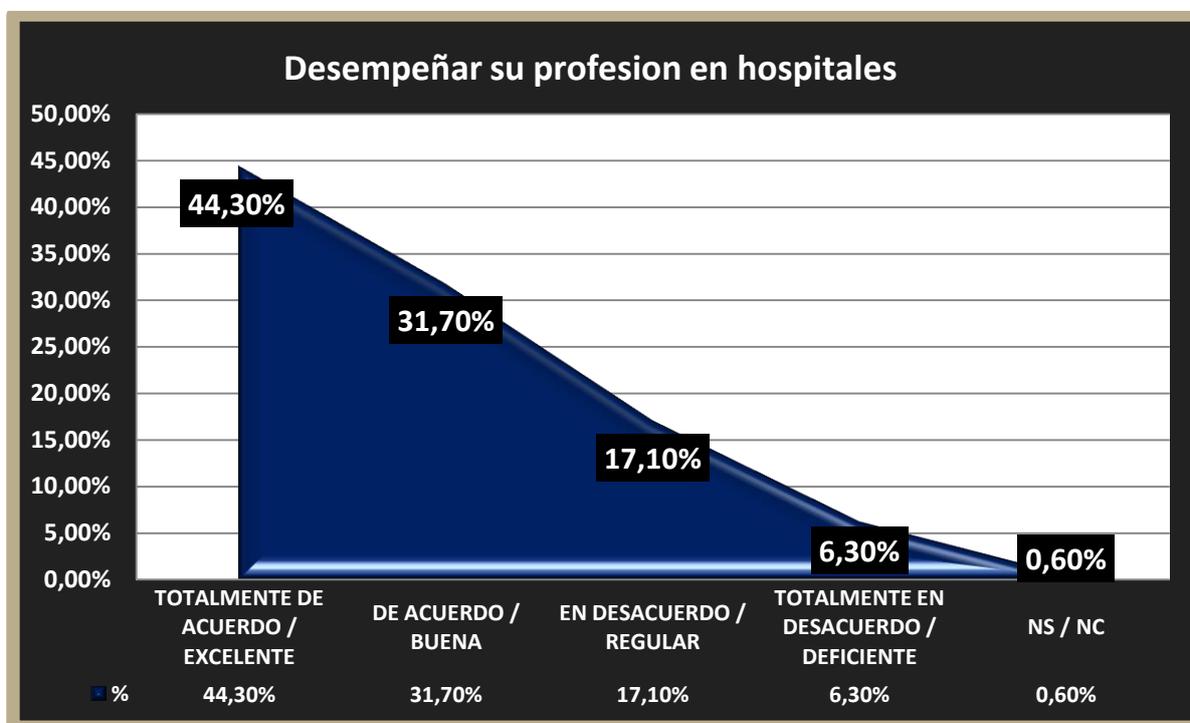


Gráfico nº 53. *Desempeñar su Profesión en Hospitales.*
Fuente: *Elaboración propia.*

Al preguntar a los alumnos participantes, en esta investigación sobre los ámbitos de actuación profesional del Pedagogo, y en específico sobre “Desempeñar su profesión en hospitales”, la alternativa de respuesta más escogida, ha sido **TOTALMENTE DE ACUERDO/EXCELENTE** con un 44,30%. A continuación la segunda alternativa más votada es de acuerdo/buena con un 31,70%. Siendo un total de 76% a favor de desempeñar la profesión del Pedagogo en hospitales como uno de los ámbitos de desarrollo profesional propio.

Con un total de 23,40% de alumnos con respuestas en contra, que no consideran este ámbito profesional como propio dentro del campo de actuación del Pedagogo. Está con un 17,10% la opción en desacuerdo/regular y con un 6,30% la alternativa menos votada totalmente en desacuerdo/deficiente. Y con un 0,60% la opción no sabe/no contesta.

Dimensión ÁMBITOS PROFESIONALES DE ACTUACIÓN.

Ítem número 32: REALIZAR ALGUNA LABOR EN EMPRESAS PERTENECIENTES A CUALQUIER SECTOR ECONÓMICO (PTE)

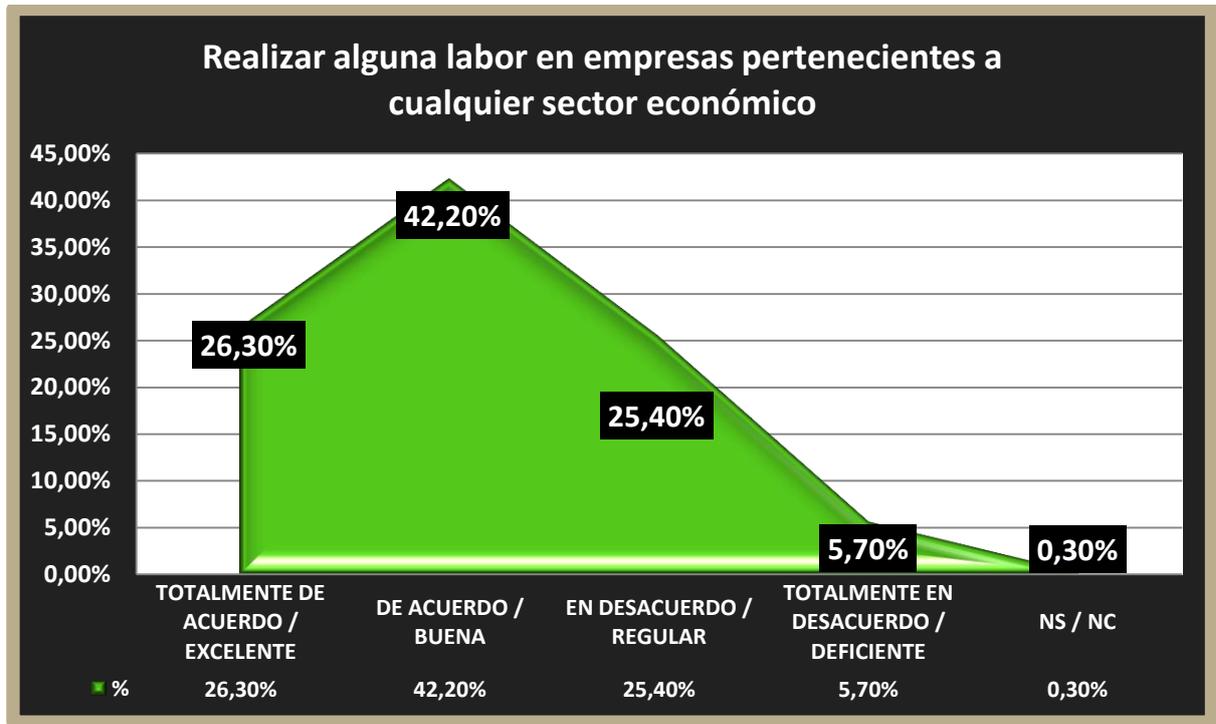


Gráfico nº 54. Realizar alguna Labor en Empresas pertenecientes a cualquier Sector Económico. Fuente: Elaboración propia.

De nuevo se puede observar otro ítem, donde a priori hay una destacada pero el resto de alternativas se reparten, lo cual en este tipo de gráfico se observa muy bien, en comparación con los otros ítems de esta dimensión. Con un 42,20% la más votada es DE ACUERDO/BUENA. En segunda opción la alternativa de respuesta totalmente de acuerdo/excelente con un 26,30% y seguida muy de cerca apenas un 1% de diferencia, pero expresando una opinión en contra, con un 25,40% la respuesta en desacuerdo/regular. Por último un 5,70% totalmente en desacuerdo/deficiente. Por un lado al sumar las respuestas a favor, de “Realizar alguna labor en empresas pertenecientes a cualquier sector económico” como ámbito profesional de actuación del Pedagogo, se obtiene un 68,50% de los alumnos encuestados que están en totalmente de acuerdo o acuerdo. Mientras que en contra o simplemente que no consideran el ámbito empresarial como propio de la Pedagogía hay un 31,10%. Y un 0.30% que no sabe/no contesta.

Dimensión ÁMBITOS PROFESIONALES DE ACTUACIÓN.

**Ítem número 33: SER BÁSICA SU LABOR EN ÁREAS DE FORMACIÓN Y EDUCACIÓN EN ENTIDADES PÚBLICAS (AYUNTAMIENTOS, MUSEOS...)
(PAF)**

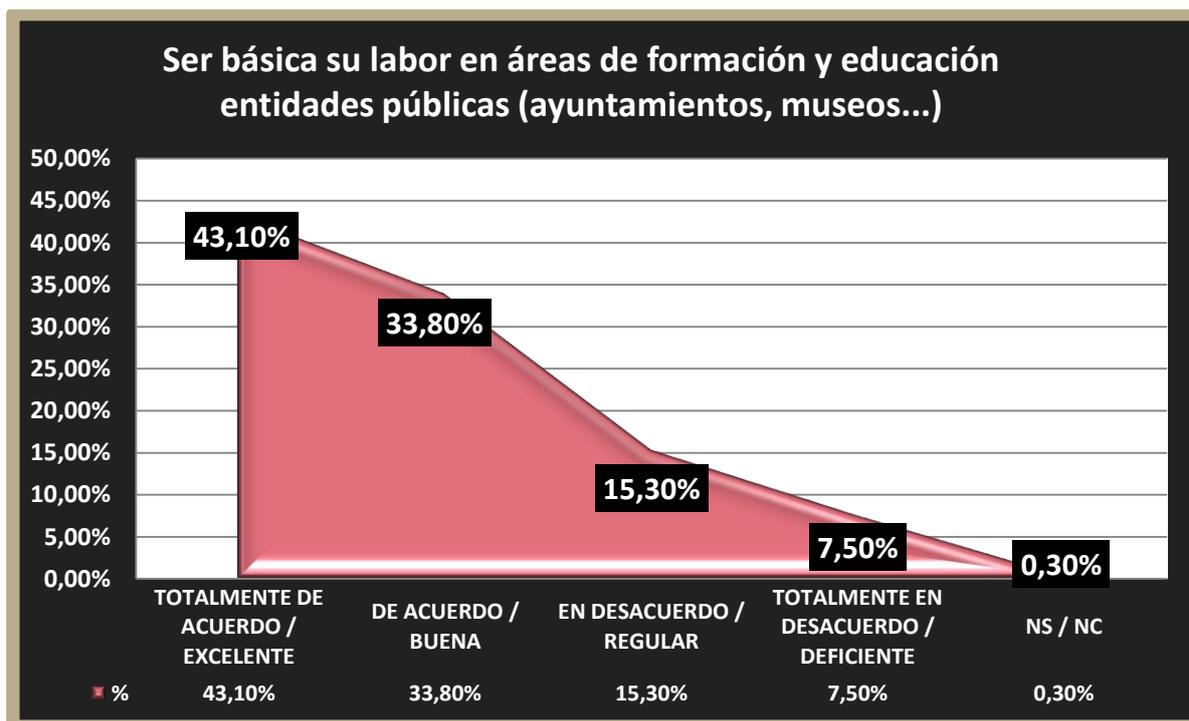


Gráfico nº 55. Ser básica su Labor en Áreas de Formación y Educación en Entidades Públicas (Ayuntamientos, museos...)
Fuente: Elaboración propia.

En esta pregunta, respecto a “Ser básica su labor en áreas de formación y educación en entidades públicas (ayuntamientos, museos...) como ámbito profesional de actuación del pedagogo, la respuesta más votada por los alumnos de pedagogía, es la opción TOTALMENTE DE ACUERDO/EXCELENTE, con un 43,10%. A continuación la segunda opción más votada con un 33,80%, es la alternativa de acuerdo/buena, la tercera con un 15,30% en desacuerdo/regular y por último totalmente en desacuerdo/deficiente con un 7,50%. Agrupando los resultados a favor de ámbito o contra, hay como resultado total un 76,90% de alumnos de Pedagogía que si consideran básica la labor del pedagogo en áreas de formación en entidades públicas. Y un 22,80%, consideran que no es un ámbito perteneciente al desarrollo laboral de este profesional.

Dimensión ÁMBITOS PROFESIONALES DE ACTUACIÓN.

Ítem número 34: TRABAJAR EN CENTROS PRIVADOS DE FORMACIÓN COMO FORMADOR (PCP)

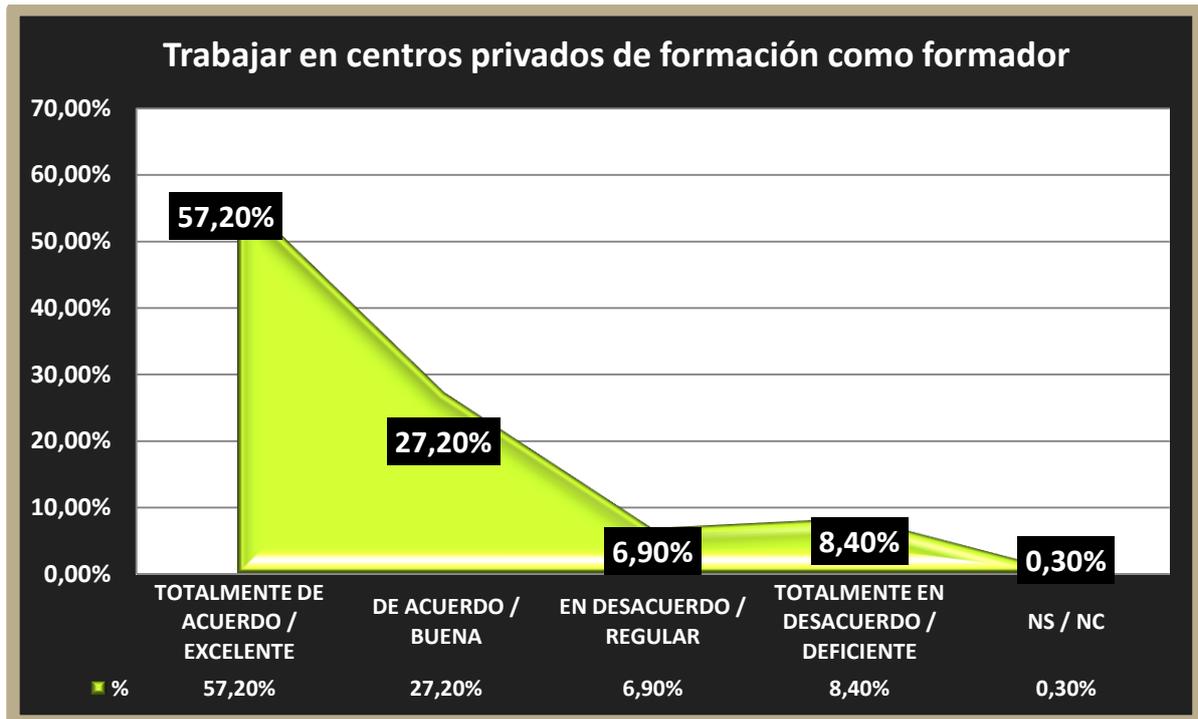


Gráfico nº 56. Trabajar en Centros Privados de Formación como Formador.
 Fuente: Elaboración propia.

Tal y como muestra el gráfico, la opción de respuesta TOTALMENTE DE ACUERDO/EXCELENTE, muestra un pico alto debido a ser la respuesta más votada en este caso por los alumnos de Pedagogía, con un 57,20% de total de participantes. Consideran que “Trabajar en centros privados de formación como formador”, si es un ámbito de desarrollo profesional del Pedagogo. En esta línea y como segunda respuesta más votada, con un 27,20%, la alternativa de acuerdo/buena. Que al sumar ambas opciones, un 84,40% están totalmente de acuerdo o de acuerdo, con dicho ámbito laboral. En oposición y tan sólo con un total de 15,30%, de respuestas obtenidas en las opciones en contra o que consideran que trabajar como formador en centros privados no es un ámbito propio del Pedagogo, la opción totalmente en desacuerdo/deficiente con 8,40% y en desacuerdo/regular con un 6,90%. No sabe/no contesta con un 0,30%.

Dimensión ÁMBITOS PROFESIONALES DE ACTUACIÓN.

Ítem número 35: TENER CABIDA EN EL ÁMBITO DE LA POLÍTICA (PTP)

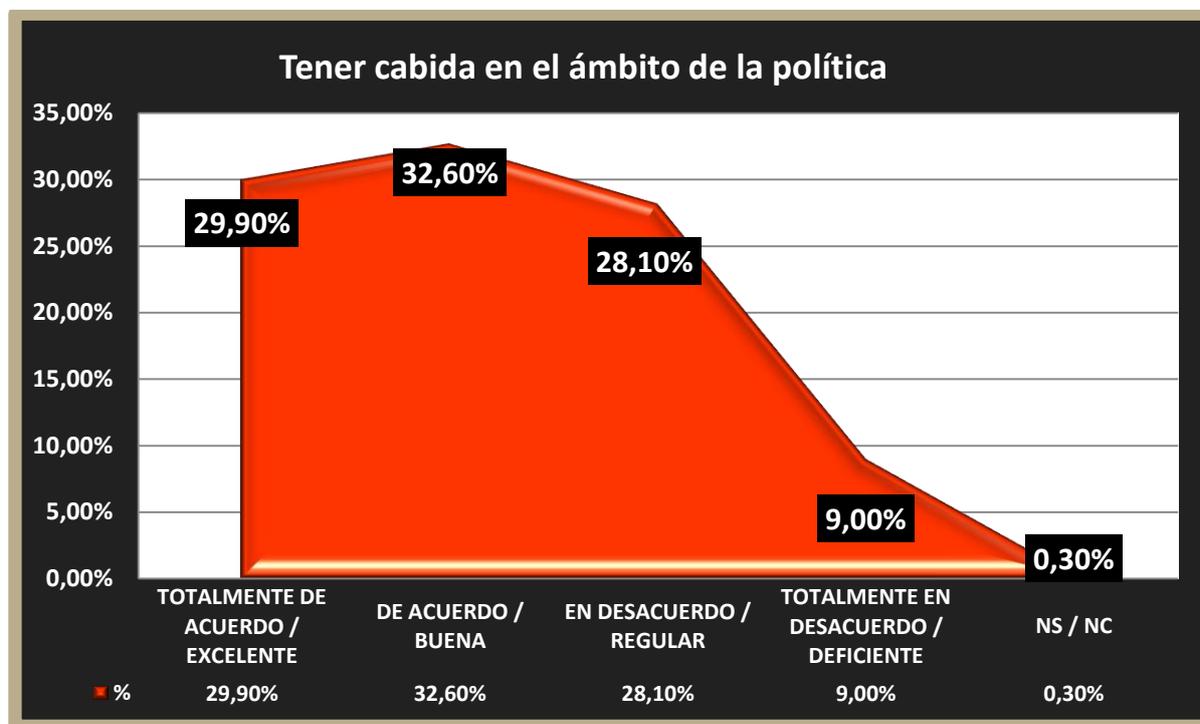


Gráfico nº 57. Tener cabida en el Ámbito de la Política.
Fuente: Elaboración propia.

En los resultados de ítems, con respuestas homogéneas en el reparto, se visualizan gráficos con un contorno casi paralelo, como éste, ante la cuestión “Tener cabida en el ámbito de la política”, como un ámbito más de actuación profesional del Pedagogo, la respuesta elegida es DE ACUERDO/BUENA con un 32,60% de los alumnos encuestados. Muy de cerca con un 29,90% la opción escogida en segundo lugar es totalmente de acuerdo/excelente. A continuación con un 28,10%, la respuesta elegida en tercer lugar es en desacuerdo/regular. Y por último totalmente en desacuerdo/deficiente con un 9,00%. Como se puede observar, si sumamos respuestas a favor de este ámbito de actuación en relación a la labor en la política, un 62,50% total de los alumnos opinan que si forma parte de la labor del Pedagogo. No obstante, un 37,10% opinan estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo ante éste ámbito como parte de la labor que puede ejercer un Pedagogo.

De los doce ítems propuestos, ocho de ellos obtuvieron la máxima puntuación en la opción más a favor, "Totalmente de Acuerdo/Excelente", en el siguiente orden, en primer lugar, Ser el orientador de un centro educativo con un 71,90%, en segundo lugar, Gestionar programas educativos en los centros, asesorando a padres, profesores y alumnos con un 66,80%, en tercer lugar, Trabajar en centros privados de formación como formador con un 57,20%, en cuarto lugar, Dedicarse a la inspección educativa con un 49,10%, en quinto lugar, Impartir docencia en la universidad con un 46,40%, en sexto lugar, Desempeñar su función en hospitales con un 44,30% en séptimo lugar, Ser básica su labor en áreas de formación y educación en entidades públicas con un 43,10%, y en último y octavo lugar, Ejercer de técnico de Recursos Humanos en empresas y/o entidades públicas o privadas con un 40,40%. A través de las puntuaciones ofrecidas por el alumnado de Grado de Pedagogía, podemos conocer su opinión y en este caso priorización de los ámbitos profesionales de actuación, en los cuales se sienten identificados asumiéndolos como parte de su desarrollo laboral, y por consiguiente, establecer una jerarquía de valor de los mismos, en relación a la importancia que le conceden a cada uno de los ámbitos.

Los restantes ítems, también recibe puntuación favorable, puesto que la opción marcada por los alumnos es "De acuerdo/Buena", en el siguiente orden, en primer lugar, Realizar alguna labor en empresas pertenecientes a cualquier sector económico con un 42,20%, en segundo lugar, Impartir docencia en Formación Profesional y Bachillerato con un 37,40%, en tercer lugar, Impartir docencia en secundaria con un 34,40%, y en cuarto y último lugar, Tener cabida en el ámbito de la política con un 32,60%. Antes de valorar estos ámbitos, se puede extraer que en los doce ítems que lo conforman, no se ha recibido ninguna respuesta negativa, todos los ítems están clasificados por el alumnado por las dos opciones de respuesta positivas. El ámbito hospitalario con un grado de aceptación elevado en las respuestas en torno al 76% de las respuestas favorables, junto con el de Recursos Humanos, son los menos conocidos durante la formación universitaria puesto que no forman parte del ámbito educativo escolar.

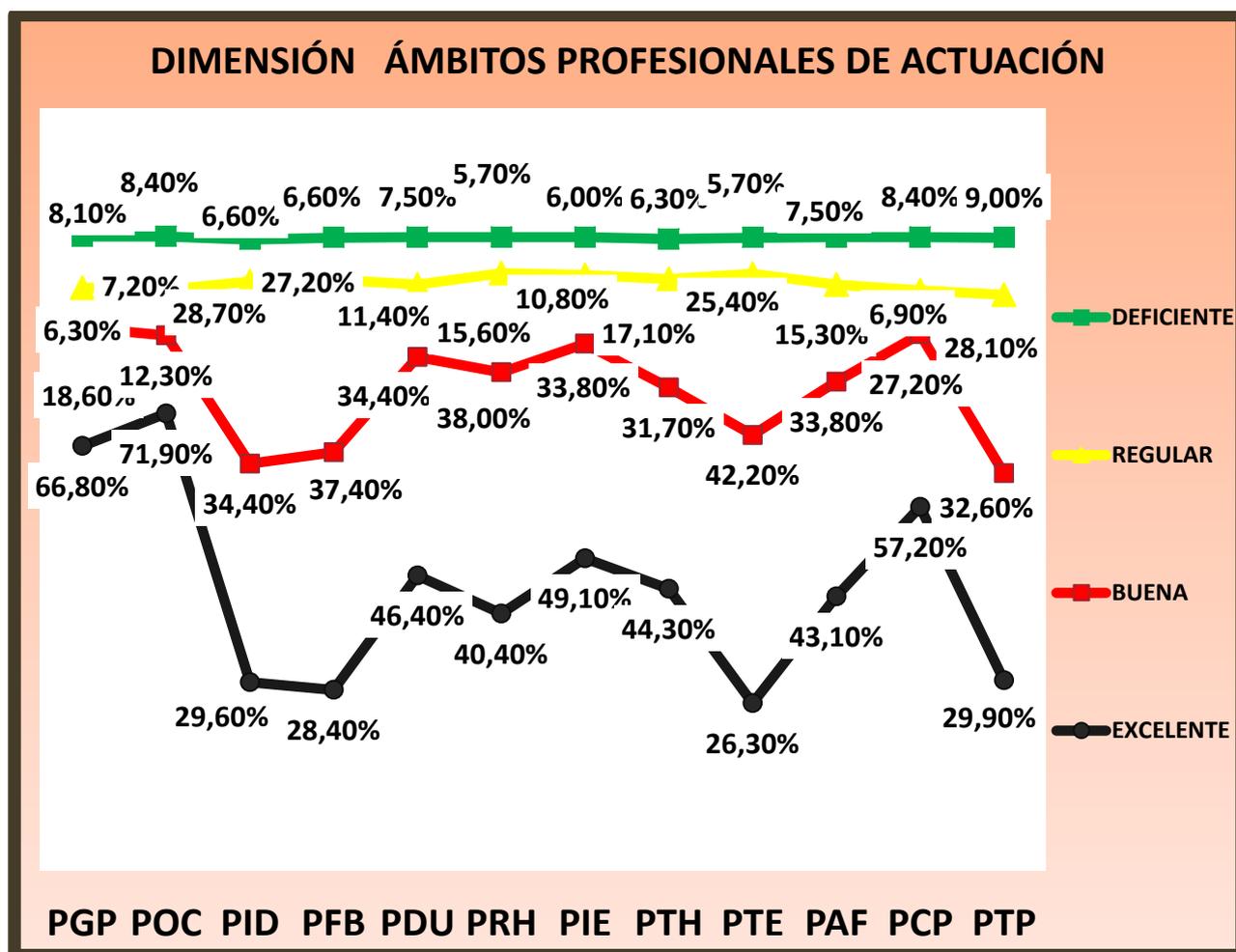


Gráfico nº 58. Comparativa entre Ítems Ámbitos Profesionales de Actuación.
Fuente: Elaboración propia.

PGP: gestionar programas educativos en centros, asesorando a padres, profesores y alumnos

POC: ser el orientador del Centro Educativo

PID: impartir docencia en Educación Secundaria

PFB: impartir docencia en Formación Profesional y Bachillerato

PDU: impartir docencia en la Universidad

PRH: ejercer de Técnico de recursos humanos en empresas y/o entidades públicas o privadas

PIE: dedicarse a la inspección educativa

PTH: desempeñar su profesión en hospitales

PTE: realizar alguna labor en empresas pertenecientes a cualquier sector económico

PAF: ser básica su labor en áreas de formación y educación en entidades públicas

PCP: trabajar en centros privados de formación como formador

PTP: tener cabida en el ámbito de la Política

1.1.7 Frecuencias Bloque C. Dimensión C.3. Recursos Humanos

En este bloque se analizará los ítems de la Dimensión de Recursos Humanos, respecto a los descriptivos de frecuencias.

Ítem número 36: LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EMPRESAS, DEBE INCLUIRSE COMO SALIDA PROFESIONAL PARA EL PEDAGOGO (SRH)

Ítem número 37: EN DEPARTAMENTOS DE FORMACIÓN Y EN EMPRESAS DE FORMACIÓN, EL PEDAGOGO DEBE SER UN INTEGRANTE PRINCIPAL (SDF).

Ítem número 38: EL PERFIL DE TÉCNICO DE PROYECTOS O PROGRAMAS, GESTIONANDO ACTIVIDADES FORMATIVAS, ES ACORDE AL PEDAGOGO (STP).

Ítem número 39: EN DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS, UN PEDAGOGO ES APTO, PARA SELECCIÓN DE PERSONAL Y GESTIÓN DE TRABAJADORES (SSP).

Ítem número 40: LOS TÉCNICOS DE EMPLEO Y ORIENTACIÓN LABORAL QUE ATIENDEN A DESEMPLEADOS Y EMPRENDEDORES, PUEDEN SER PEDAGOGOS (STE).

Dimensión RECURSOS HUMANOS.

Ítem número 36: LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EMPRESAS, DEBE INCLUIRSE COMO SALIDA PROFESIONAL PARA EL PEDAGOGO (SRH)

Gráfico nº 59. *La Gestión de Recursos Humanos en Empresas, debe incluirse como Salida Profesional para el Pedagogo.*
Fuente: *Elaboración propia.*

En ésta última dimensión sobre el perfil del Pedagogo, al preguntar al alumnado de Pedagogía sobre “La gestión de recursos humanos en empresas, debe incluirse como salida profesional para el Pedagogo” la respuesta más votada, con un 48,20% TOTALMENTE DE ACUERDO/EXCELENTE. A continuación la segunda respuesta elegida por votos, es de acuerdo/buena con un 32,60%. Sumando las respuestas positivas que están a favor de incluir como salida profesional del Pedagogo, la gestión de Recursos Humanos en empresas, hay un total de 80,80% de los alumnos participantes en este estudio. Las restantes respuestas elegidas, se reparten en 12,00% desacuerdo/regular, y por último, en totalmente desacuerdo/deficiente con un 6,09%. En total un 18,09% en contra, o que no consideran éste ámbito de gestión de Recursos Humanos como salida profesional del Pedagogo.

Dimensión RECURSOS HUMANOS.

Ítem número 37: EN DEPARTAMENTOS DE FORMACIÓN Y EN EMPRESAS DE FORMACIÓN, EL PEDAGOGO DEBE SER UN INTEGRANTE PRINCIPAL (SDF)

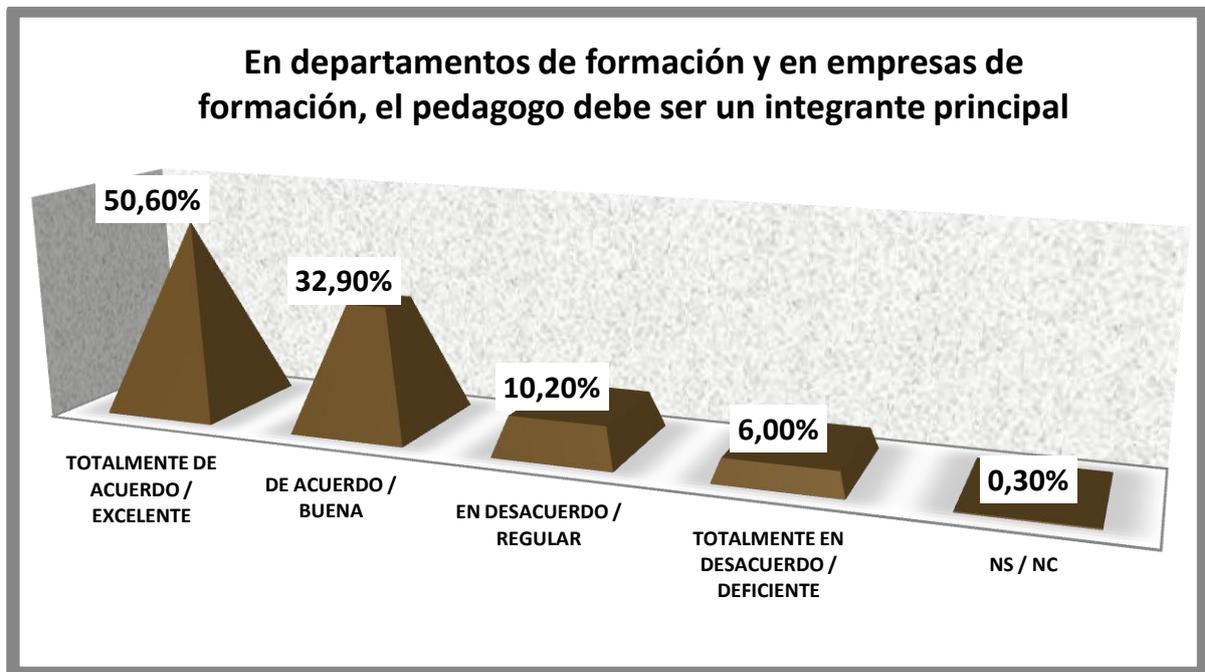


Gráfico nº 60. En Departamentos de Formación y en Empresas de Formación, el Pedagogo debe ser un Integrante principal.
Fuente: Elaboración propia.

Al preguntar sobre la gestión de Recursos Humanos a los alumnos de Pedagogía, y respecto sobre si la presencia “En departamentos de formación y en empresas de formación, el Pedagogo debe ser un integrante principal”, la respuesta mayoritaria es TOTALMENTE DE ACUERDO/EXCELENTE, con un 50,60%, que se ve reforzada está creencia, con la segunda opción de respuesta elegida en este caso, de acuerdo/buena con un 32,90%. Ambas conforman un total de 83,50% que si opinan que el Pedagogo debe ser integrante principal en los departamentos de formación y empresas de formación.

Con un 16,20% del total de alumnos encuestados de Pedagogía, consideran que no es un integrante principal en departamentos de formación, puesto que un 10,20% están en desacuerdo/regular y un 6,00% totalmente en desacuerdo/deficiente. De nuevo un 0,30% de alumnos no sabe/no contesta.

Dimensión RECURSOS HUMANOS.

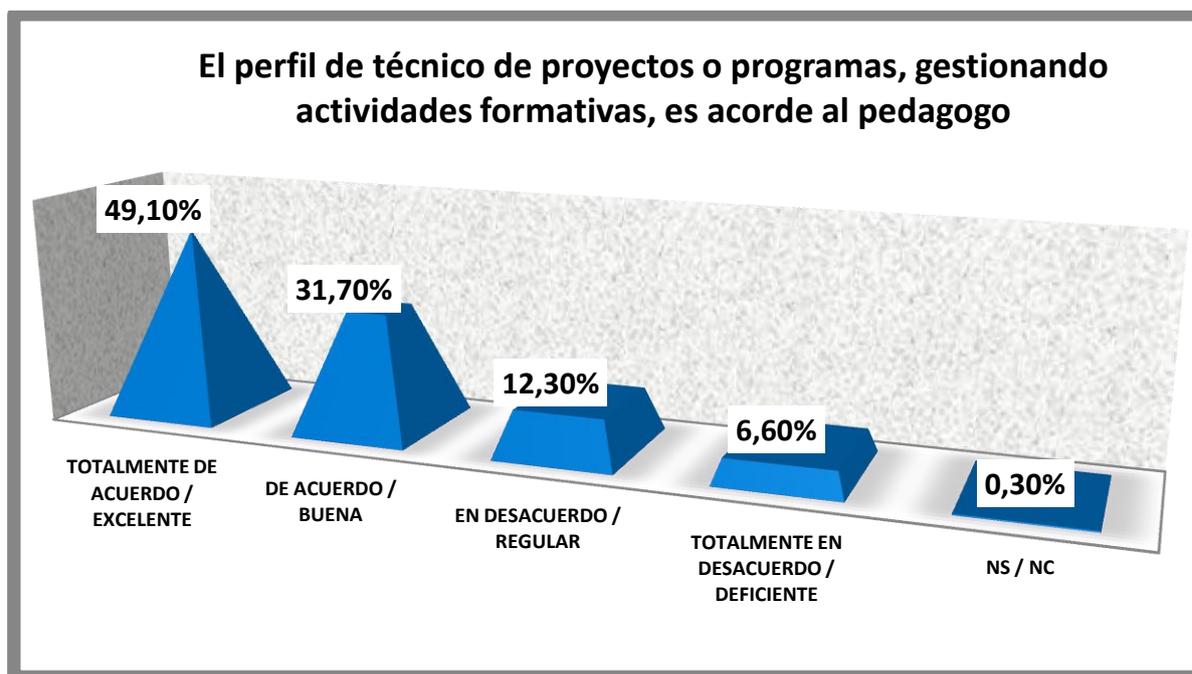
Ítem número 38: EL PERFIL DE TÉCNICO DE PROYECTOS O PROGRAMAS, GESTIONANDO ACTIVIDADES FORMATIVAS, ES ACORDE AL PEDAGOGO (STP)

Gráfico nº 61. El perfil de Técnico de Proyectos o Programas, gestionando actividades formativas, es acorde al Pedagogo.

Fuente: Elaboración propia.

Dentro de la dimensión de estudio, Recursos Humanos, sobre “El perfil de técnico de proyectos o programas, gestionando actividades formativas, es acorde al pedagogo, los alumnos han contestado que están TOTALMENTE DE ACUERDO/EXCELENTE con un 49,10%. En segundo lugar la opción escogida es de acuerdo/buena con un 31,70%, y a continuación las respuestas que no están a favor de dicho perfil como salida profesional del Pedagogo, con un 12,30% en desacuerdo/regular y con un 6,60% en totalmente desacuerdo/deficiente. En la opción no sabe/no contesta, un 0.30%. En conjunto las respuestas positivas sobre esta salida profesional del Pedagogo, muestran un total de 80,80% de los alumnos que si están a favor, la consideran parte del desarrollo profesional del Pedagogo en el ámbito empresarial de los Recursos Humanos. Las respuestas que no están a favor o no lo consideran parte del perfil del Pedagogo, son un total de 18,90%.

Dimensión RECURSOS HUMANOS.

Ítem número 39: EN DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS, UN PEDAGOGO ES APTO, PARA SELECCIÓN DE PERSONAL Y GESTIÓN DE TRABAJADORES (SSP)

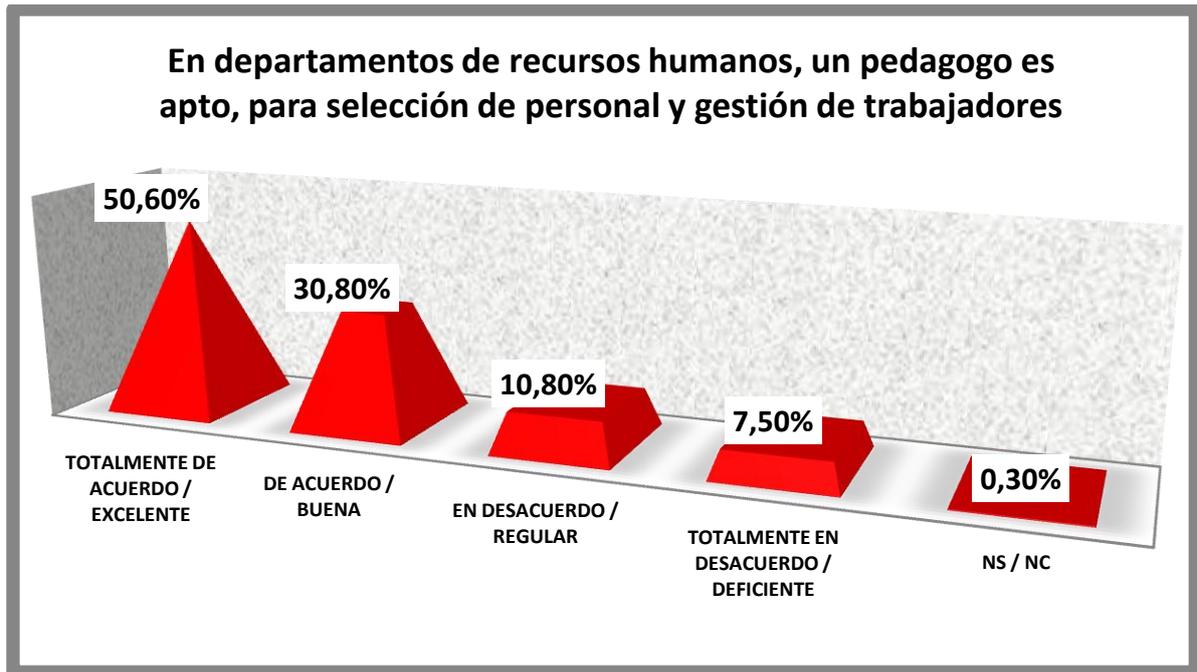


Gráfico nº 62. En Departamentos de Recursos Humanos, un Pedagogo es apto, para Selección de Personal y Gestión de trabajadores.
Fuente: Elaboración propia.

Se pregunta a los alumnos de Pedagogía si “En departamentos de Recursos Humanos, un Pedagogo es apto, para selección de personal y gestión de trabajadores”, contestaron un 50,60% de ellos, con la opción TOTALMENTE DE ACUERDO/EXCELENTE, que si es apto un Pedagogo para selección de personal y gestión de trabajadores. Esta opinión se enfatiza aún más puesto que la siguiente respuesta más elegida es de acuerdo/buena con un 30,80%, que sumada a la anterior, ambas dos son las alternativas en positivo, hacen un total de 81,40% del total de alumnos que consideran salida profesional del Pedagogo, trabajar en un departamento de Recursos Humanos con tareas de selección de personal. Con un 10,80% en desacuerdo/regular, y un 7,50% en totalmente desacuerdo/deficiente, ambas respuestas en contra suman un total de 18,30% del total de alumnos encuestados, no consideran éste ámbito como salida profesional del Pedagogo.

Dimensión RECURSOS HUMANOS.

Ítem número 40: LOS TÉCNICOS DE EMPLEO Y ORIENTACIÓN LABORAL QUE ATIENDEN A DESEMPLEADOS Y EMPRENDEDORES, PUEDEN SER PEDAGOGOS (STE)

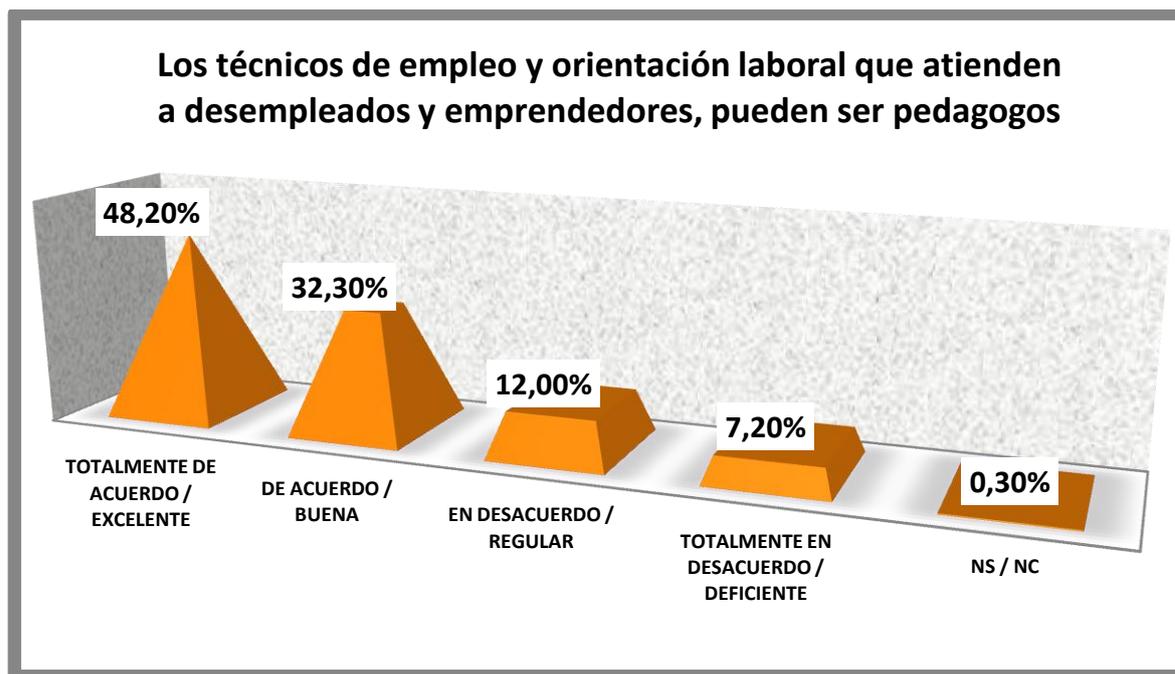


Gráfico nº 63. Los Técnicos de Empleo y Orientación Laboral que atienden a desempleados y emprendedores, pueden ser Pedagogos.
Fuente: Elaboración propia.

Con un total de respuestas totalmente de acuerdo o acuerdo, que conforman un 80,50% de los alumnos de Pedagogía, consideran que “Los técnicos de empleo y orientación laboral que atienden a desempleados y emprendedores, pueden ser pedagogos”, como salida profesional del graduado en Pedagogía. Estas respuestas a favor repartidas, con la opción más votada, TOTALMENTE DE ACUERDO/EXCELENTE, un 48,20% y un 32,30% la opción segunda más votada, de acuerdo/buena.

Respecto a las opiniones que están en desacuerdo/regular, con un 12,00% y en totalmente desacuerdo/eficiente con un 7,20%, conforman un total de 19,20% de los alumnos que consideran que ser técnico de empleo y orientador laboral no forma parte de las salidas profesionales del Pedagogo.

Los alumnos de Grado de Pedagogía participantes en esta investigación doctoral, han mostrado la mayor puntuación en la opción “Totalmente de Acuerdo/Excelente”, en todos ítems de esta dimensión, en concreto cinco cuestiones que son las siguientes, priorizadas así, en primer lugar, En departamentos de formación y en empresas de formación, el Pedagogo debe ser un integrante principal con un 50,60%, con la misma puntuación, ha sido valorado el ítem, En departamentos de Recursos Humanos, un Pedagogo es apto, para la selección de personal y gestión de trabajadores.

En segundo lugar, El perfil de Técnico de proyectos o programa, gestionando actividades formativas, es acorde al Pedagogo con un 49,10%, en tercer lugar otro empate en puntuación, La gestión de Recursos Humanos en empresas, debe incluirse como salida profesional para el Pedagogo con 48,20% y de nuevo con la misma puntuación, el ítem Los técnicos de empleo y orientación laboral que atienden a desempleados y emprendedores, pueden ser pedagogos. En los primeros ítems coincidentes en puntuación, se destaca las funciones de selección de personal, gestión de trabajadores, respecto al área de Recursos Humanos, así como la presencia principal del Pedagogo en departamentos de formación y empresas de formación.

En muchas ocasiones, dentro del departamento de Recursos Humanos está integrado el de formación o el área de formación, ya dependerá de la estructura de cada organización empresarial. Lo que si están vinculadas ambas funciones, formación y selección de personal, entre otros aspectos de Recursos Humanos, en las empresas y/o organizaciones. En ambas funciones la puntuación obtenida a través de las respuestas de los participantes, en más de un 80% sumando las dos opciones de respuesta positivas, (excelente y buena).

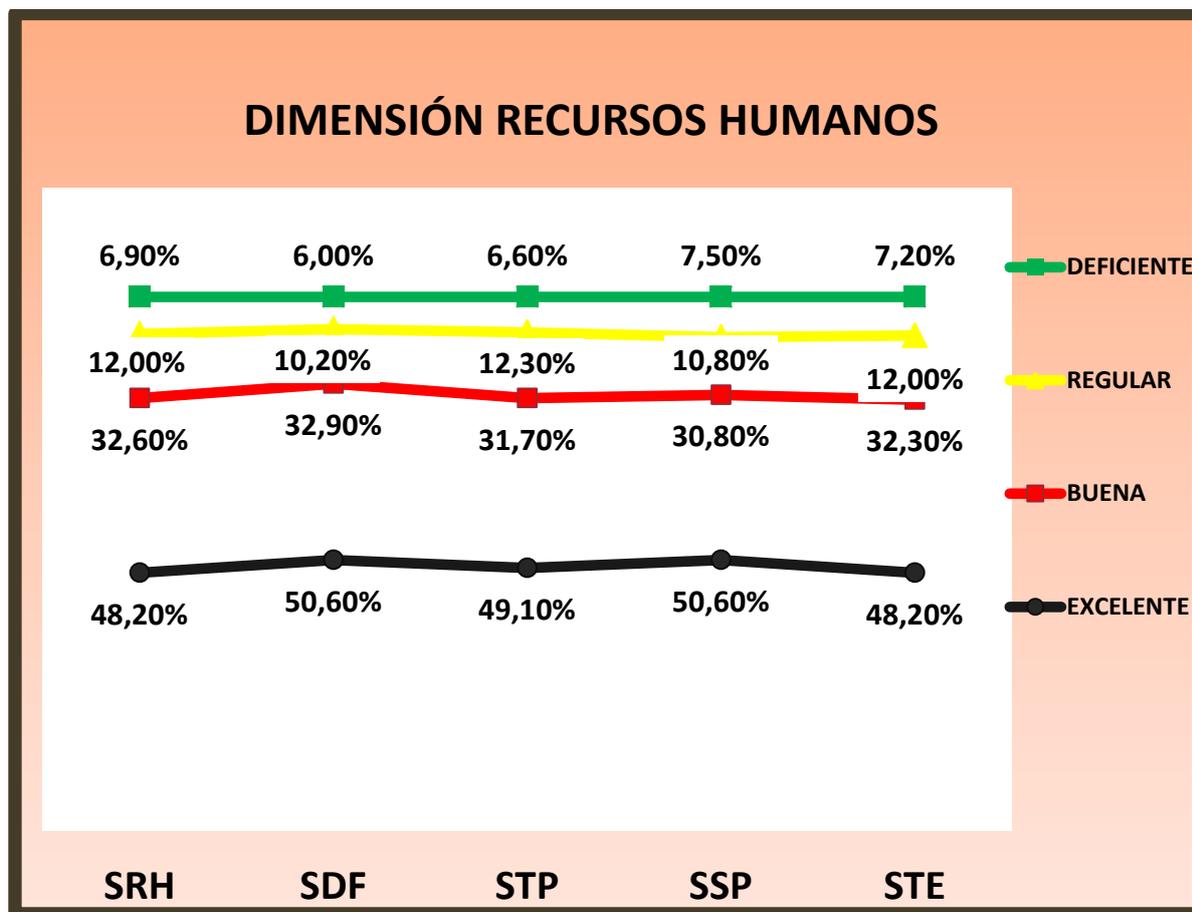


Gráfico nº 64. Comparativa entre Ítems Dimensión Recursos Humanos.
Fuente: Elaboración propia.

SRH: la gestión de recursos humanos en empresas, debe incluirse como salida profesional para el Pedagogo

SDF: en departamentos de formación y en empresas de formación, el Pedagogo debe ser un integrante principal

STP: el perfil de Técnico de proyectos o programas, gestionando actividades formativas, es acorde al Pedagogo

SSP: en departamentos de recursos humanos, un pedagogo es apto, para selección de personal y gestión de trabajadores

STE: los Técnicos de empleo y orientación laboral que atienden a desempleados y emprendedores, pueden ser pedagogos

1.2 Resultados Tablas Contingencias y Significatividad.

En este apartado se presentan los resultados del estudio de Contingencia, a través del cruce de los ítems que constituyen el cuestionario, como instrumento cuantitativo de esta investigación, con la variable de corte elegida, "Curso". Esta variable no está incluida en el cuestionario pasado a los participantes, pero si en la estructura de investigación ya que es la variable más interesante para comparar resultados, y así conocer las diferencias de opiniones y creencias entre los diferentes cursos de Pedagogía. Por ello, se llevó a cabo un minucioso control en la organización de la Pasación a la muestra, para su correcta clasificación. A continuación, se muestra en la figura la proporción de alumnos de Pedagogía matriculados según su curso.

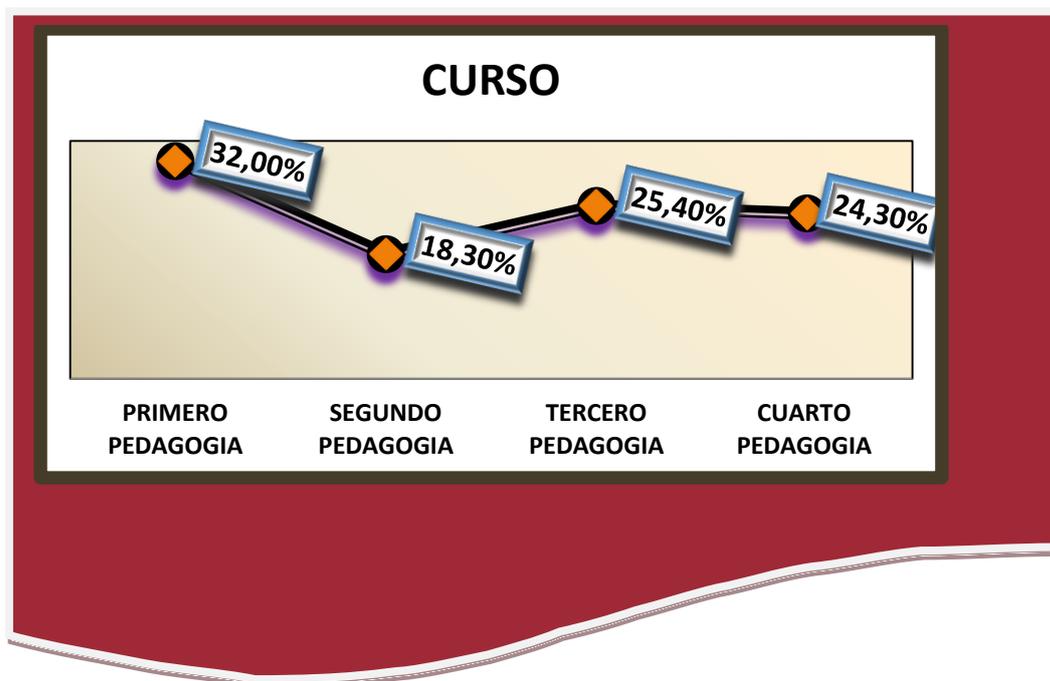


Figura 18. Variable de corte. *Curso.
Fuente: Elaboración propia

Exponemos a continuación las tablas con la relación de ítems correspondientes por dimensiones. Nos centraremos en los que ofrecen mayor significatividad para este estudio, atendiendo al criterio de, ****P.<0,05** Grado de Significatividad 95%.

Bloque A: DATOS PERSONALES

ÍTEMS	CURSO (CUR)			
	G.L.	χ^2	P (SIG.)	CASOS VÁLIDOS
EDD	6	12,426 ^a	0,053	334
GEN	3	3,735 ^a	0,292	334
EST	6	88,788 ^a	0,000**	334
SIT	3	1,422 ^a	0,700	334
SEC	6	24,417 ^a	0,002**	334

Tabla nº 27. Estudio de Contingencias. Relación Ítems Dimensión Datos Personales.
Fuente: Elaboración Propia.

****EST:** Nivel de estudios

****SEC:** Sector laboral

BLOQUE B: PERFIL DEL PEDAGOGO

B.1 FUNCIONES, COMPETENCIAS

ÍTEMS	CURSO (CUR)			
	G.L.	χ^2	P (SIG.)	CASOS VÁLIDOS
IMI	9	19,763 ^a	0,019**	328
OSC	9	13,240 ^a	0,152	333
ADI	9	13,215 ^a	0,153	334
ENT	9	16,018 ^a	0,067	333
AIE	9	21,324 ^a	0,011**	334
DOE	9	14,983 ^a	0,091	334
DGI	9	10,638 ^a	0,301	334
GRH	9	13,737 ^a	0,132	334
DOC	9	25,826 ^a	0,002**	334

Tabla nº 28. Estudio de Contingencias. Relación Ítems Dimensión Funciones, Competencias.
Fuente: Elaboración Propia.

****IMI:** Investiga para la mejora e innovación educativa en la Universidad.

****AIE:** Es un agente de intervención educativa a sujetos con necesidades educativas especiales.

****DOC:** Es un docente que imparte docencia en cualquier etapa educativa.

BLOQUE B: PERFIL DEL PEDAGOGO**B.2 CONOCIMIENTO GRADO PEDAGOGIA**

ÍTEMS	CURSO (CUR)			
	G.L.	χ^2	P (SIG.)	CASOS VÁLIDOS
DLP	9	18,283 ^a	0,032**	334
PAP	9	26,289 ^a	0,002**	333
FPC	9	26,714 ^a	0,002**	333
FOP	9	20,786 ^a	0,014**	334
PAC	9	18,841 ^a	0,027**	334
EOS	9	23,319 ^a	0,006**	334
PLE	9	20,125 ^a	0,017**	334
IOE	9	38,404 ^a	0,000**	334
EPO	9	21,722 ^a	0,010**	334

Tabla nº 29. Estudio de Contingencias. Relación Ítems Dimensión Conocimiento Grado Pedagogía.
Fuente: Elaboración Propia.

****DLP:** Conoce la figura profesional y el desarrollo laboral del Pedagogo.

****PAP:** Su perfil académico o profesional, está relacionado con la Pedagogía.

****FPC:** Falta de pedagogos en los centros escolares.

****FOP:** Se solapa sus funciones con otros profesionales.

****PAC:** Se percibe la definición de esta profesión como ambigua, confusa.

****EOS:** Escasa orientación escolar en secundaria respecto a la elección de titulación universitaria y salidas laborales.

****PLE:** Contiene esta titulación universitaria, materiales de Pedagogía Laboral.

****IOE:** Se ofrece información y orientación a los estudiantes de Pedagogía durante su formación, para el futuro laboral.

****EPO:** Cree que la titulación de Pedagogía es escogida como primera opción, entre los futuros universitarios.

BLOQUE B: PERFIL DEL PEDAGOGO

B.3 EXPECTATIVAS Y OPINIONES

ÍTEMS	CURSO (CUR)			
	G.L.	χ^2	P (SIG.)	CASOS VÁLIDOS
EPO	9	7,264 ^a	0,610	334
CPT	9	6,606 ^a	0,678	334
CPE	9	18,455 ^a	0,030**	334
CEE	9	14,257 ^a	0,113	332
ICE	9	16,577 ^a	0,056	334
RTU	9	30,049 ^a	0,000**	334
PAI	9	21,824 ^a	0,009**	334

Tabla nº 30. Estudio de Contingencias. Relación Ítems Dimensión Expectativas y Opiniones.
Fuente: Elaboración Propia.

****CPE:** Conoce algún pedagogo que esté trabajando en una empresa u organismos públicos.

****RTU:** En el caso de aconsejar a un familiar o amigo, le recomendaría cursar esta titulación universitaria.

****PAI:** Le parece una profesión atractiva e interesante.

BLOQUE C: ANÁLISIS SALIDAS PROFESIONALES DEL PEDAGOGO**C.1 INSERCIÓN LABORAL**

ÍTEMS	CURSO (CUR)			
	G.L.	χ^2	P (SIG.)	CASOS VÁLIDOS
DAL	9	13,724 ^a	0.132	333
DAD	9	5,449 ^a	0.794	333
DAG	9	14,406 ^a	0,109	333
DAO	9	11,793 ^a	0,225	333
DAR	9	8,230 ^a	0,511	333
DAI	9	5,017 ^a	0,833	327
FDP	9	18,905 ^a	0,026**	333
FPO	9	16,546 ^a	0,056	333
FED	9	8,945 ^a	0,442	333
FPP	9	16,960 ^a	0,049**	332
COP	9	14,093 ^a	0,119	333

Tabla n° 31. Estudio de Contingencias. Relación Ítems Dimensión Inserción Laboral.
Fuente: Elaboración Propia.

****FDP:** Desconocimiento del potencial del Pedagogo.

****FPP:** Pocos puestos ofertados tanto en entidades públicas como los ofertados en las privadas.

BLOQUE C: ANÁLISIS SALIDAS PROFESIONALES DEL PEDAGOGO

C.2 ÁMBITOS PROFESIONALES DE ACTUACIÓN. “Un pedagogo... puede”.

ÍTEMS	CURSO (CUR)			
	G.L.	χ^2	P (SIG.)	CASOS VÁLIDOS
PGP	9	22,944 ^a	0,006**	333
POC	9	19,003 ^a	0,025**	333
PID	13	13,807 ^a	0,313	333
PFB	9	10,947 ^a	0,279	333
PDU	9	15,343 ^a	0,082	333
PRH	9	15,825 ^a	0,071	333
PIE	9	25,836 ^a	0,002**	333
PTH	9	25,526 ^a	0,011**	332
PTE	9	11,271 ^a	0,258	333
PAF	9	36,011 ^a	0,000**	333
PCP	9	23,537 ^a	0,005**	333
PTP	9	12,087 ^a	0,208	333

Tabla nº 32 . Estudio de Contingencias. Relación Ítems Dimensión Ámbitos Profesionales de Actuación. Fuente: Elaboración Propia.

****PGP:** Gestionar programas educativos en los centros, asesorando a padres, profesores y alumnos.

****POC:** Ser el orientador del centro educativo.

****PIE:** Dedicarse a la inspección educativa.

****PTH:** Desempeñar su profesión en hospitales.

****PAF:** Ser básica su labor en áreas de formación y educación en entidades públicas (ayuntamientos, museos...).

****PCP:** Trabajar en centros privados de formación como formador.

BLOQUE C: ANÁLISIS SALIDAS PROFESIONALES DEL PEDAGOGO

C.3 RECURSOS HUMANOS.

ÍTEMS	CURSO (CUR)			
	G.L.	χ^2	P (SIG.)	CASOS VÁLIDOS
SRH	9	16,406 ^a	0,059	333
SDF	9	22,418 ^a	0,008**	333
STP	9	17,849 ^a	0,037**	333
SSP	9	10,914 ^a	0,282	333
STE	9	14,785 ^a	0,097	333

Tabla nº 33. Estudio de Contingencias. Relación Ítems Dimensión Recursos Humanos. Fuente: Elaboración Propia.

****SDF:** En departamentos de formación y en empresas de formación, el Pedagogo debe ser un integrante principal.

****STP:** El perfil de Técnico de proyectos o programas, gestionando actividades formativas, es acorde al Pedagogo.

A continuación, se describe cada uno de los ítems significativos extraídos por el análisis de contingencias con la variable Curso, en total 27 ítems.

1.2.1 Contingencias Ítems Bloque A. Datos Personales. **EST SEC**

EST.-

Tabla de contingencia CURSO * NIVEL DE ESTUDIOS (EST)

% del total

CURSO	NIVEL DE ESTUDIOS (EST)			Total
	SUPERIORES/UNIVERSITARIOS	FORMACIÓN PROFESIONAL	BACHILLERATO	
1º PEDAGOGIA	11,7%	3,0%	17,4%	32,0%
2º PEDAGOGIA	14,1%	,6%	3,6%	18,3%
3º PEDAGOGIA	20,4%	,6%	4,5%	25,4%
4º PEDAGOGIA	23,4%	,9%	,9%	24,3%
Total	69,5%	4,2%	26,3%	100,0%

Tabla nº 34. Curso* Nivel de Estudios.
Fuente: Elaboración propia.

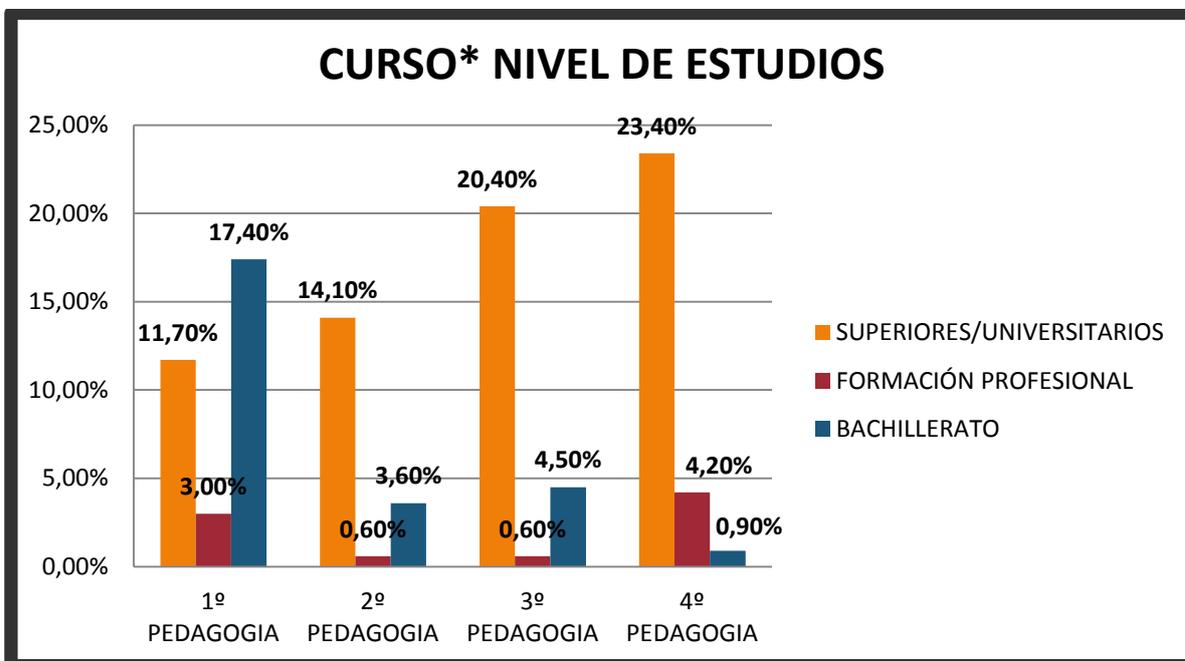


Gráfico nº 65. Curso* Nivel de Estudios.
Fuente: Elaboración propia.

Los estudios universitarios predominan entre la elección de respuestas dadas por los estudiantes de Pedagogía. La diferencia de respuesta entre cada curso, aumenta su proporción, desde primero a cuarto de Pedagogía, siendo éste último el de mayor porcentaje. Respecto a las demás opciones, son poco elegidas excepto en primero de Pedagogía, que bachillerato es la respuesta más votada en comparación con las demás.

Es justo en ese mismo orden, pero inverso, que la elección de bachillerato es más predominante en primer curso de Pedagogía, y conforme avanza en los demás cursos, disminuye proporcionalmente, a la vez que aumenta la respuesta de estudios universitarios.

La opción de Formación Profesional, tiene una mínima respuesta en general en los cuatro cursos, siendo un poco más elevado en primero y cuarto de Pedagogía.

SEC.-

Tabla de contingencia CURSO * SECTOR LABORAL (SEC)

% del total

		SECTOR LABORAL (SEC)			Total
		PÚBLICO	PRIVADO	NINGUNO	
CURSO	1º PEDAGOGIA	6,3%	1,5%	24,3%	32,0%
	2º PEDAGOGIA	3,3%	1,2%	13,8%	18,3%
	3º PEDAGOGIA	,9%	2,1%	22,5%	25,4%
	4º PEDAGOGIA	,9%	1,5%	21,9%	24,3%
Total		11,4%	6,3%	82,3%	100,0%

Tabla nº 35. Contingencias Curso Sector Laboral.
Fuente: Elaboración propia.*

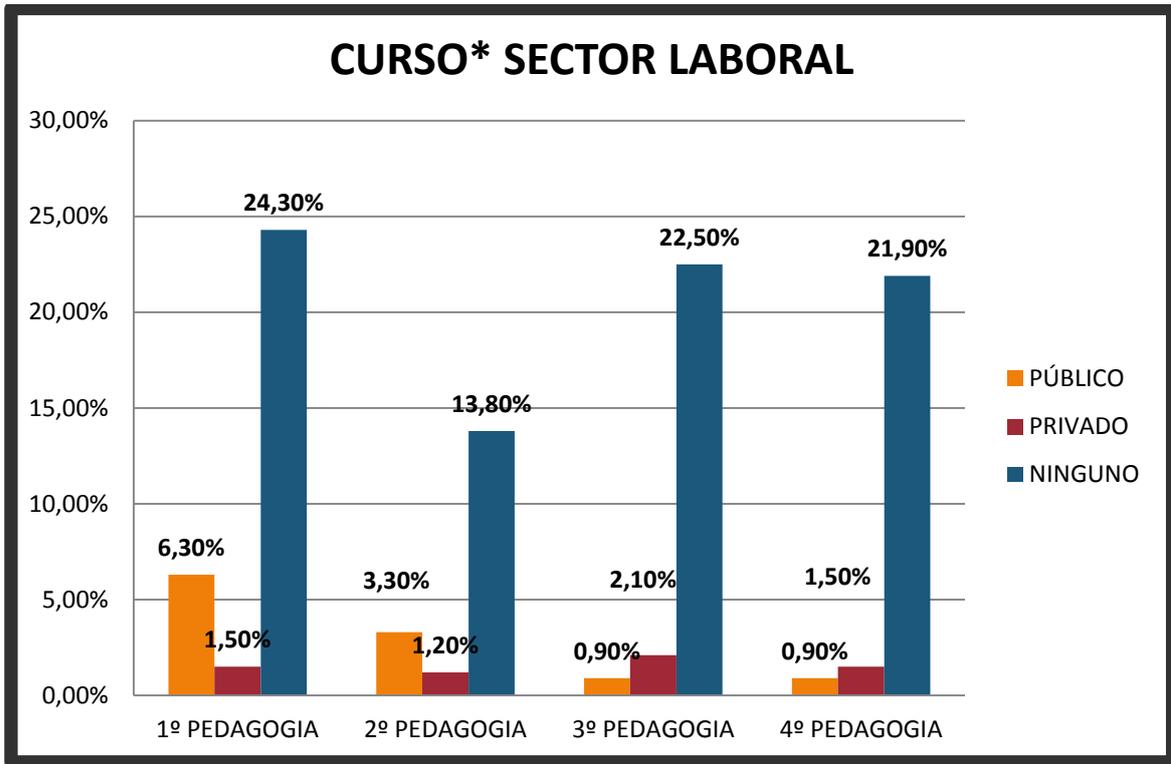


Gráfico nº 66. Contingencia Curso* Sector Laboral.
Fuente: Elaboración propia.

La respuesta más votada en los cuatro cursos de Pedagogía, es la opción ninguno, es decir, que no están ubicados en ningún sector laboral, puesto que la gran mayoría de los alumnos participantes están desempleados. Siendo el primer curso de Pedagogía donde se obtiene la puntuación más alta, y segundo curso, la puntuación más baja.

La opción sector laboral privado, es muy homogénea su nivel de respuesta en todos los cursos, muy escasa en torno a un 2%, la puntuación más alta, en este caso por tercero de Pedagogía. La respuesta público como sector laboral, es poco votada también no sobrepasando el 6.5%, pero más elegida que la opción privada, y su puntuación más alta la ofrece primero de grado y las más bajas, tercero y cuarto. En resumen, los cuatro cursos de Pedagogía, establecen estar en el sector laboral ninguno, como opción más votada por cada uno de ellos.

En relación a los ítems más significativos pertenecientes a este bloque, derivada del estudio de Contingencias con la variable de corte, "Curso", para analizar las posibles diferencias y coincidencias respecto a los alumnos según estén matriculados en un curso u otro, se establecen las siguientes valoraciones:

- Los cuatro cursos puntúan estudios universitarios como primera opción, pero es en cuarto de Pedagogía donde hay mayor respuesta al respecto, mientras que en primero de Pedagogía, la más votada es Bachillerato. Parece claras estas respuestas, ya que el primer año están más vinculados a su etapa formativa anterior y conforme ascienden en curso, se sienten más identificados a la Universidad.
- Los cuatro cursos de Pedagogía votan por igual la opción ninguno, respecto a la cuestión sector laboral, como opción mayoritaria, puesto que son jóvenes estudiantes de carrera, que no están trabajando actualmente.

1.2.2 Ítems Bloque B. Dimensión B.1 Funciones, Competencias **IMI AIE DOC**

IMI.-

Tabla de contingencia CURSO * INVESTIGA PAR LA MEJORA E INNOVACIÓN EDUCATIVA EN LA UNIVERSIDAD (IMI)

% del total

		INVESTIGA PAR LA MEJORA E INNOVACIÓN EDUCATIVA EN LA UNIVERSIDAD (IMI)				Total
		TOTALMENTE DE ACUERDO/ EXCELENTE	DE ACUERDO/ BUENA	EN DESACUERDO/REGULAR	TOTALMENTE EN DESACUERDO/ DEFICIENTE	
CURSO	1º PEDAGOGIA	13,1%	13,1%	4,3%	,9%	31,4%
	2º PEDAGOGIA	7,6%	7,3%	3,7%		18,6%
	3º PEDAGOGIA	4,9%	13,4%	5,8%	1,2%	25,3%
	4º PEDAGOGIA	5,8%	13,7%	4,0%	1,2%	24,7%
Total		31,4%	47,6%	17,7%	3,4%	100,0%

Tabla nº 36. Contingencias Curso* Investiga para la mejora e Innovación Educativa en la Universidad.

Fuente: Elaboración propia.

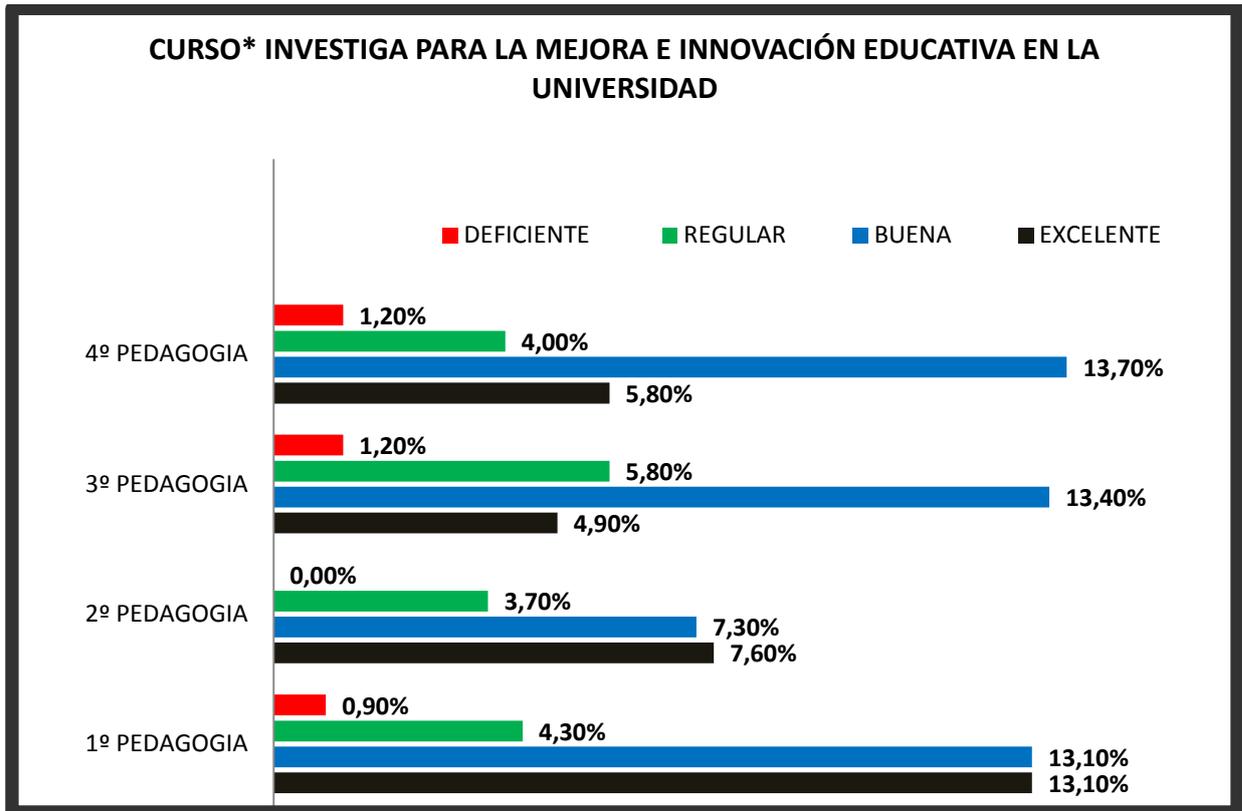


Gráfico nº 67. Contingencia Curso* Investiga para la mejora e Innovación Educativa en la Universidad.

Fuente: Elaboración propia.

En general, los cuatro cursos de Grado de Pedagogía, muestra puntuación muy homogénea en el reparto de respuestas dadas. Siendo común entre ellos la buena disposición y aceptación ante esta función, puesto que las opciones de respuesta más votadas son “totalmente de acuerdo/excelente” y “De acuerdo/Buena”.

Es un dato significativo que en el curso, primero de Pedagogía, empatan ambas respuestas positivas, lo que refuerza la idea generalizada de ese grupo, respecto a la investigación como parte del desarrollo profesional del Pedagogo. En igual de puntuaciones se mantiene el segundo curso, y es a partir de tercero y cuarto de Pedagogía, donde la elección de respuesta elegida, es Buena por delante en puntuación de la opción Excelente. En segundo de Pedagogía, no hay respuestas para la opción “Totalmente en desacuerdo/Deficiente”.

AIE.-

Tabla de contingencia CURSO * ES UN AGENTE DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA A SUJETOS CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES (AIE)

% del total

	ES UN AGENTE DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA A SUJETOS CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES (AIE)				Total
	TOTALMENTE DE ACUERDO/ EXCELENTE	DE ACUERDO/ BUENA	EN DESACUERDO/REGULAR	TOTALMENTE EN DESACUERDO/ DEFICIENTE	
CURSO 1º PEDAGOGIA	16,2%	11,4%	2,4%	2,1%	32,0%
2º PEDAGOGIA	10,8%	5,1%	2,4%		18,3%
3º PEDAGOGIA	9,6%	9,0%	3,6%	3,3%	25,4%
4º PEDAGOGIA	9,0%	7,5%	5,1%	2,7%	24,3%
Total	45,5%	32,9%	13,5%	8,1%	100,0%

Tabla nº37. Contingencias Curso Es un Agente de Intervención Educativa a sujetos con Necesidades Educativas Especiales.
Fuente: Elaboración propia.*

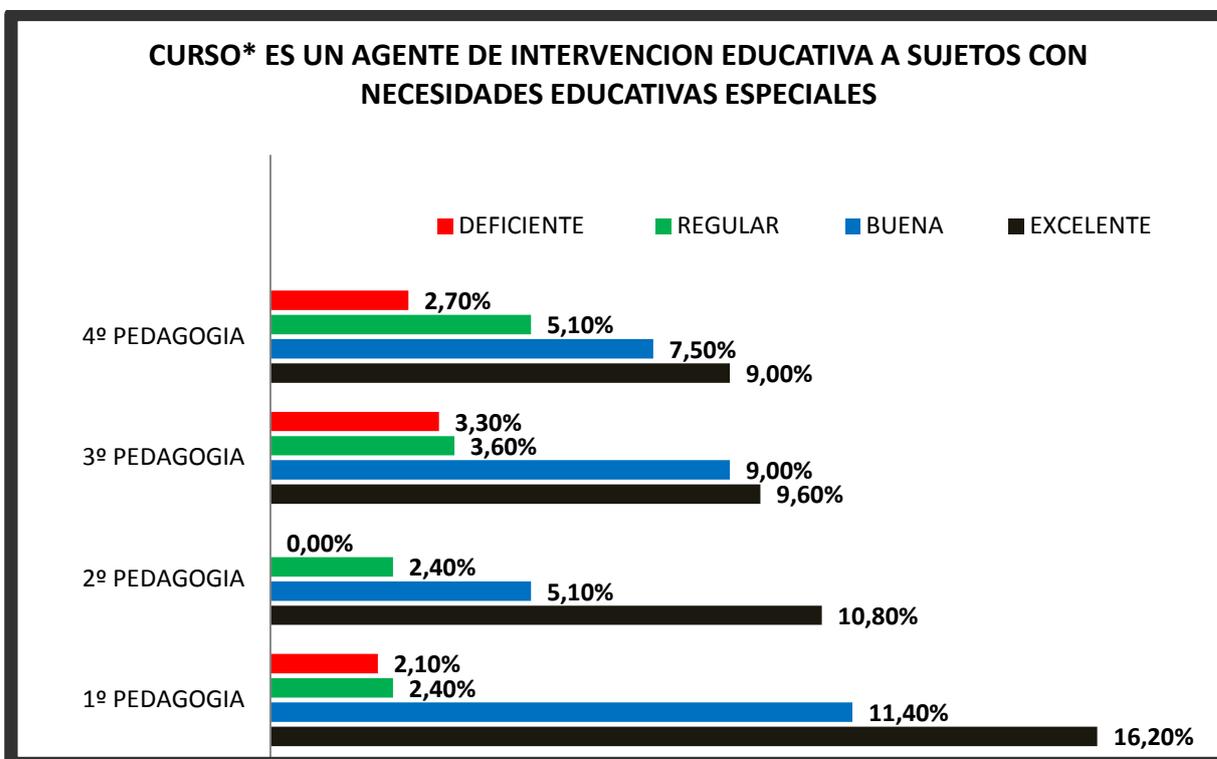


Gráfico nº 68. Contingencias Curso Es un Agente de Intervención Educativa a sujetos con Necesidades Educativas Especiales.
Fuente: Elaboración propia.*

La pauta general en los cuatros cursos de Pedagogía, es la opción “Totalmente de acuerdo/Excelente”, como respuesta más votada. Con lo cual, hay por parte de los cuatro cursos una aceptación generalizada sobre esta función como parte del desarrollo profesional del Pedagogo.

Si bien es cierto, que conforme se pasa de primer curso de Pedagogía, disminuye en tanto por cierto asignado en votación a la opción Excelente, llegando a cuarto curso, se aprecian resultados más homogéneos en el reparto de respuestas, Buena y Excelente por parte de tercer y cuarto curso. Es el tercer curso donde la opción de respuesta Deficiente alcanza mayor puntuación y en segundo curso, como en el caso anterior, no hay ninguna votación en la opción más desfavorable.

DOC.-

Tabla de contingencia CURSO * ES UN DOCENTE QUE IMPARTE DOCENCIA EN CUALQUIER ETAPA EDUCATIVA (DOC)

% del total

		ES UN DOCENTE QUE IMPARTE DOCENCIA EN CUALQUIER ETAPA EDUCATIVA (DOC)				Total
		TOTALMENTE DE ACUERDO/EXCELENTE	DE ACUERDO/BUENA	EN DESACUERDO/REGULAR	TOTALMENTE EN DESACUERDO/DEFICIENTE	
CURSO	1º PEDAGOGIA	9,6%	11,4%	8,1%	3,0%	32,0%
	2º PEDAGOGIA	3,6%	4,2%	6,9%	3,6%	18,3%
	3º PEDAGOGIA	4,5%	5,1%	8,7%	7,2%	25,4%
	4º PEDAGOGIA	3,6%	9,3%	8,1%	3,3%	24,3%
Total		21,3%	29,9%	31,7%	17,1%	100,0%

Tabla nº 38. Contingencias Curso Es un Docente que imparte Docencia en cualquier Etapa Educativa.*

Fuente: Elaboración propia.

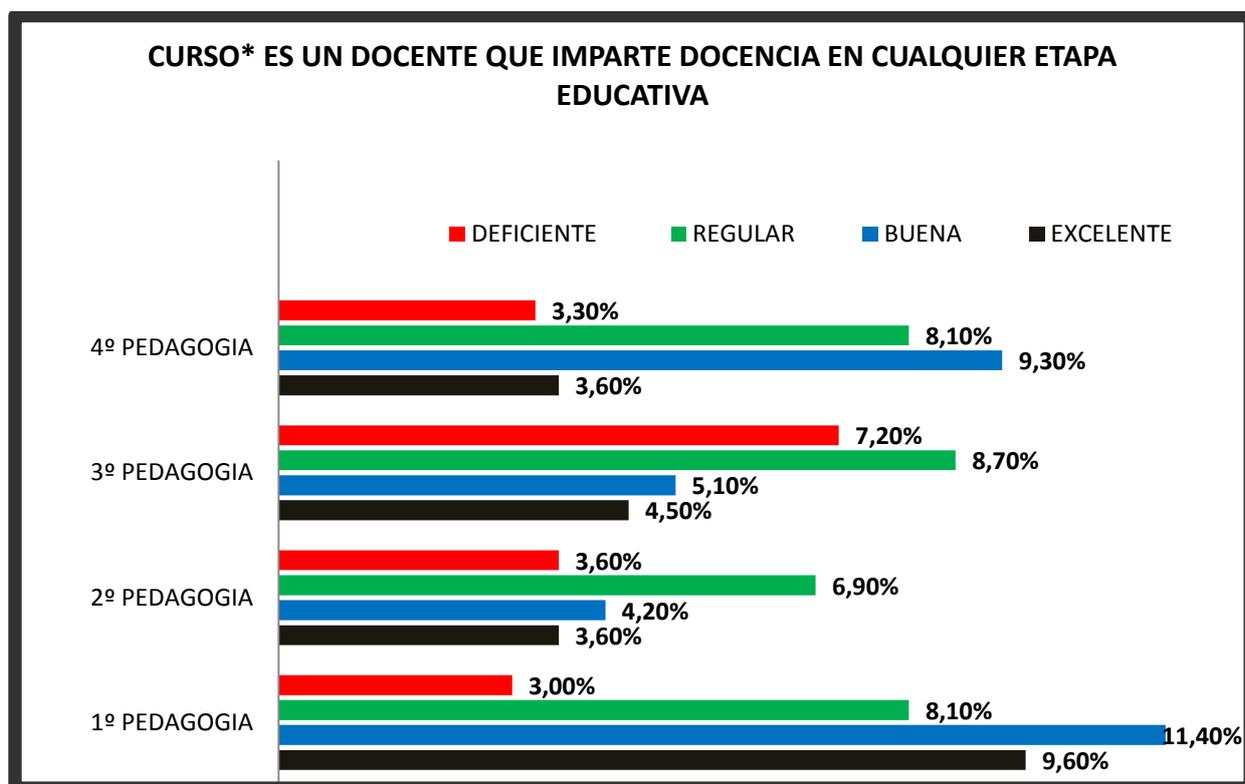


Gráfico nº 69. Contingencias Curso* Es un Docente que imparte Docencia en cualquier Etapa Educativa.

Fuente: Elaboración propia.

En este ítem, si podemos apreciar diferencias de pensamiento a la hora de elegir respuestas, entre los cuatro cursos de Pedagogía. Tanto primer curso como cuarto de grado, opinan en primer lugar con la opción Buena, que el Pedagogo es un docente que imparte docencia en cualquier etapa educativa. En cambio es en segundo y tercero de Pedagogía, donde el resultado es diferente, siendo la primera opción de respuesta escogida, “En desacuerdo/Regular”. Siendo el curso con puntuación más favorable para ese ítem, primero de Pedagogía.

Respecto a la puntuación más alta en opciones desfavorables, en este caso en Deficiente, la ofrece el grupo de tercer curso de Grado. En general este curso es el que plantea en términos generales puntuaciones más negativas ante esta cuestión.

En relación a los ítems más significativos pertenecientes a esta dimensión Funciones, Competencias, derivada del estudio de Contingencias con la variable de corte, "Curso", para analizar las posibles diferencias y coincidencias respecto a los alumnos según estén matriculados en un curso u otro, se establecen las siguientes conclusiones:

- Respecto al perfil del Pedagogo como investigador para la mejora e innovación educativa en la Universidad, se aprecian diferencias de pensamiento respecto a los cursos, primero y segundo de Pedagogía, tienen una creencia más a favor que tercer y cuarto curso. Quizás los primeros años de Carrera se plantean un perfil distinto a conforme asciende en los estudios, o simplemente aquellos cursos más cercanos a finalizar, les influye las expectativas sobre el acceso al mundo laboral.
- En relación a la función de agente de intervención educativa a sujetos con necesidades educativas especiales, los cuatro cursos de Pedagogía coinciden en una creencia totalmente favorable al respecto.
- La función ser docente que imparte docencia en cualquier etapa, si ofrece diferencias de pensamiento entre los alumnos de Pedagogía, según el curso que están realizando. Primero y cuarto son positivos ante esta función, mientras que segundo y tercero opinan lo contrario. Es muy llamativa esta conclusión, puesto que son los cursos intermedios los que opinan lo contrario, pero en cuarto retoman el pensamiento positivo del primer año, esto pueda deberse que a través de las materias prácticas de la carrera, posean un conocimiento más real sobre dicha función.

1.2.3 Ítems Bloque B. Dimensión B.2 Conocimiento Grado Pedagogía. **DLP**
PAP FPC FOP EOS PLE IOE EPO PAC

DLP.-

CURSO * CONOCE LA FIGURA PROFESIONAL Y EL DESARROLLO LABORAL DEL PEDAGOGO (DLP)

Tabla de contingencia

% del total

		CONOCE LA FIGURA PROFESIONAL Y EL DESARROLLO LABORAL DEL PEDAGOGO (DLP)				Total
		TOTALMENTE DE ACUERDO/ EXCELENTE	DE ACUERDO/ BUENA	EN DESACUERDO/REGULAR	TOTALMENTE EN DESACUERDO/ DEFICIENTE	
CURSO	1º PEDAGOGIA	9,3%	14,7%	6,9%	1,2%	32,0%
	2º PEDAGOGIA	3,6%	9,6%	4,8%	,3%	18,3%
	3º PEDAGOGIA	4,5%	9,3%	10,5%	1,2%	25,4%
	4º PEDAGOGIA	4,2%	10,5%	7,2%	2,4%	24,3%
Total		21,6%	44,0%	29,3%	5,1%	100,0%

Tabla nº39. Contingencias Curso Conoce la figura Profesional y el Desarrollo Laboral del Pedagogo.*

Fuente: Elaboración propia.

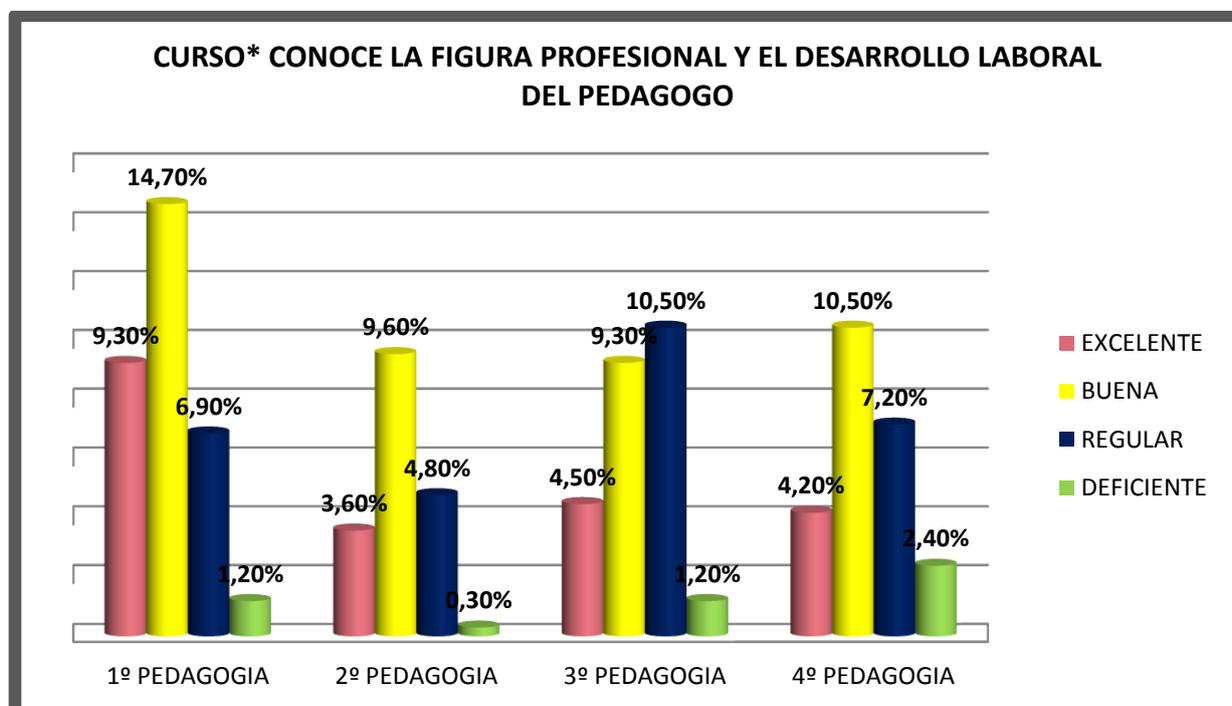


Gráfico nº70. Contingencias Curso Conoce la figura Profesional y el Desarrollo Laboral del Pedagogo.*

Fuente: Elaboración propia.

Análisis del Perfil del Pedagogo y su Inserción Laboral en la Provincia de Granada, desde la perspectiva de los ámbitos de actuación profesional.

En esta cuestión en todos los cursos de Pedagogía, excepto en tercer curso, todos los alumnos opinan a través de la puntuación más alta en la opción de respuesta "Estar de Acuerdo/Buena" respecto a conocer la figura profesional y el desarrollo laboral del Pedagogo. Si bien es cierto, que la opción excelente no es la más votada, sino al contrario, se percibe un descenso de la puntuación a partir de segundo curso de forma progresiva.

Otro dato importante, es que en tercero de Pedagogía, el alumnado considera estar en desacuerdo, con el conocimiento de la figura profesional y desarrollo laboral del Pedagogo. Así como en cuarto curso muestran la opción de respuesta de todos los grupos más alta en "Totalmente de Acuerdo/Excelente". Vuelve a ser primero de Pedagogía, quien indica una favorable en términos generales.

PAP.-

Tabla de contingencia CURSO * SU PERFIL ACADÉMICO O PROFESIONAL, ESTÁ RELACIONADO CON LA PEDAGOGÍA (PAP)

% del total

		SU PERFIL ACADÉMICO O PROFESIONAL, ESTÁ RELACIONADO CON LA PEDAGOGÍA (PAP)				Total
		TOTALMENTE DE ACUERDO/EXCELENTE	DE ACUERDO/BUENA	EN DESACUERDO/REGULAR	TOTALMENTE EN DESACUERDO/DEFICIENTE	
CURSO	1º PEDAGOGIA	13,2%	12,9%	3,0%	2,7%	31,8%
	2º PEDAGOGIA	6,9%	9,9%	,6%	,9%	18,3%
	3º PEDAGOGIA	7,5%	9,6%	6,9%	1,5%	25,5%
	4º PEDAGOGIA	8,7%	7,8%	4,8%	3,0%	24,3%
Total		36,3%	40,2%	15,3%	8,1%	100,0%

Tabla nº 40. Contingencias Curso Su perfil Académico o Profesional, está relacionado con la Pedagogía.*

Fuente: Elaboración propia.

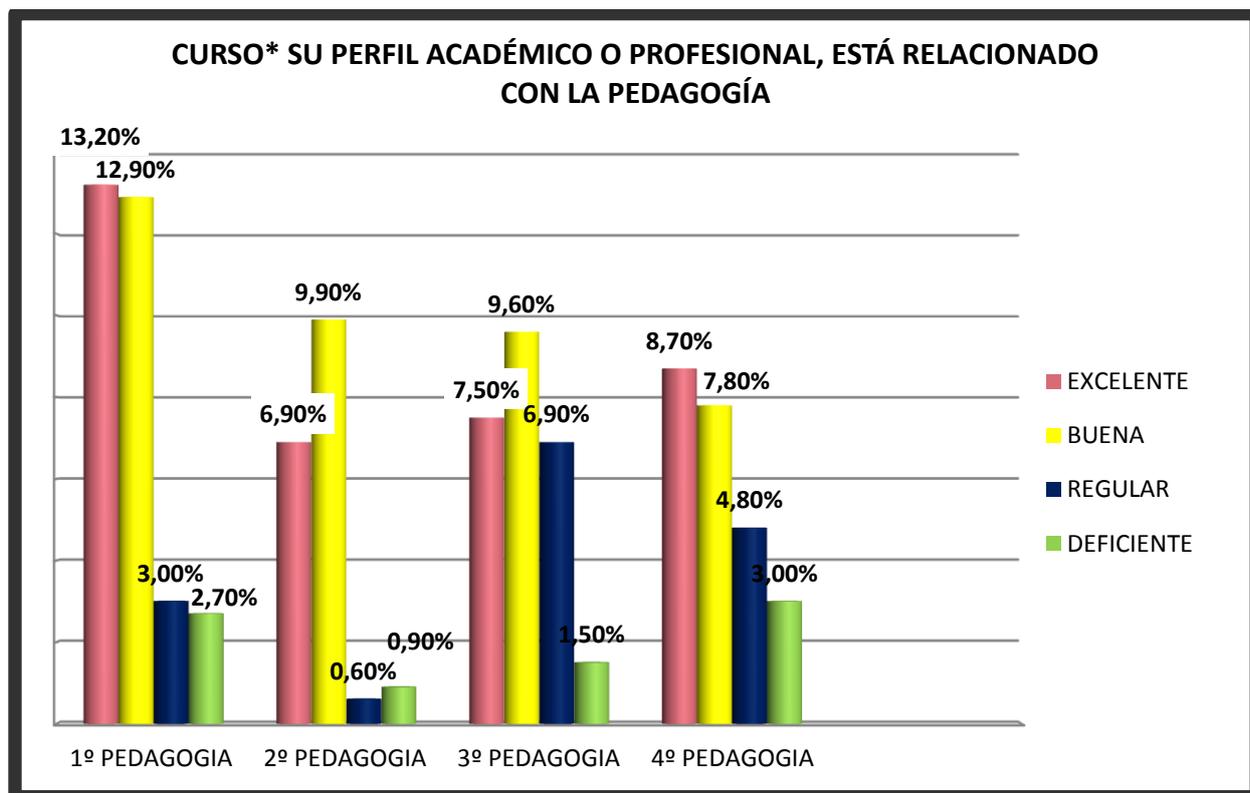


Gráfico nº71. Contingencias Curso* Su perfil Académico o Profesional, está relacionado con la Pedagogía.

Fuente: Elaboración propia.

En este ítem, las puntuaciones más a favor son expresadas por primero y cuarto de Pedagogía, respectivamente al marcar la opción de respuesta, “Totalmente de Acuerdo/Buena” en su mayor puntuación. Si bien es cierto que tanto segundo como tercero de este Grado, muestran puntuación, también favorables al respecto, y es en segundo curso donde apenas manifiestan puntuación en las opciones desfavorables, siendo el curso con una visión en general más positiva hacia si su perfil está relacionado con la Pedagogía. Mientras que tercero y cuarto, si puntúan más en estas opciones de respuesta.

En general, los cuatro cursos de Pedagogía, mantienen una buena puntuación en la elección de respuesta favorable ante esta cuestión.

Análisis del Perfil del Pedagogo y su Inserción Laboral en la Provincia de Granada, desde la perspectiva de los ámbitos de actuación profesional.

FPC.-

Tabla de contingencia CURSO * FALTA DE PEDAGOGOS EN LOS CENTROS ESCOLARES (FPC)

% del total

		FALTA DE PEDAGOGOS EN LOS CENTROS ESCOLARES (FPC)				Total
		TOTALMENTE DE ACUERDO/ EXCELENTE	DE ACUERDO/ BUENA	EN DESACUERDO/REGULAR	TOTALMENTE EN DESACUERDO/ DEFICIENTE	
CURSO	1º PEDAGOGIA	15,9%	9,0%	5,4%	1,5%	31,8%
	2º PEDAGOGIA	14,4%	2,7%	,9%	,3%	18,3%
	3º PEDAGOGIA	15,3%	4,2%	3,3%	2,7%	25,5%
	4º PEDAGOGIA	11,7%	4,8%	4,2%	3,6%	24,3%
Total		57,4%	20,7%	13,8%	8,1%	100,0%

Tabla nº 41. Contingencias Curso Falta de Pedagogos en los Centros Escolares. Fuente: Elaboración propia.*

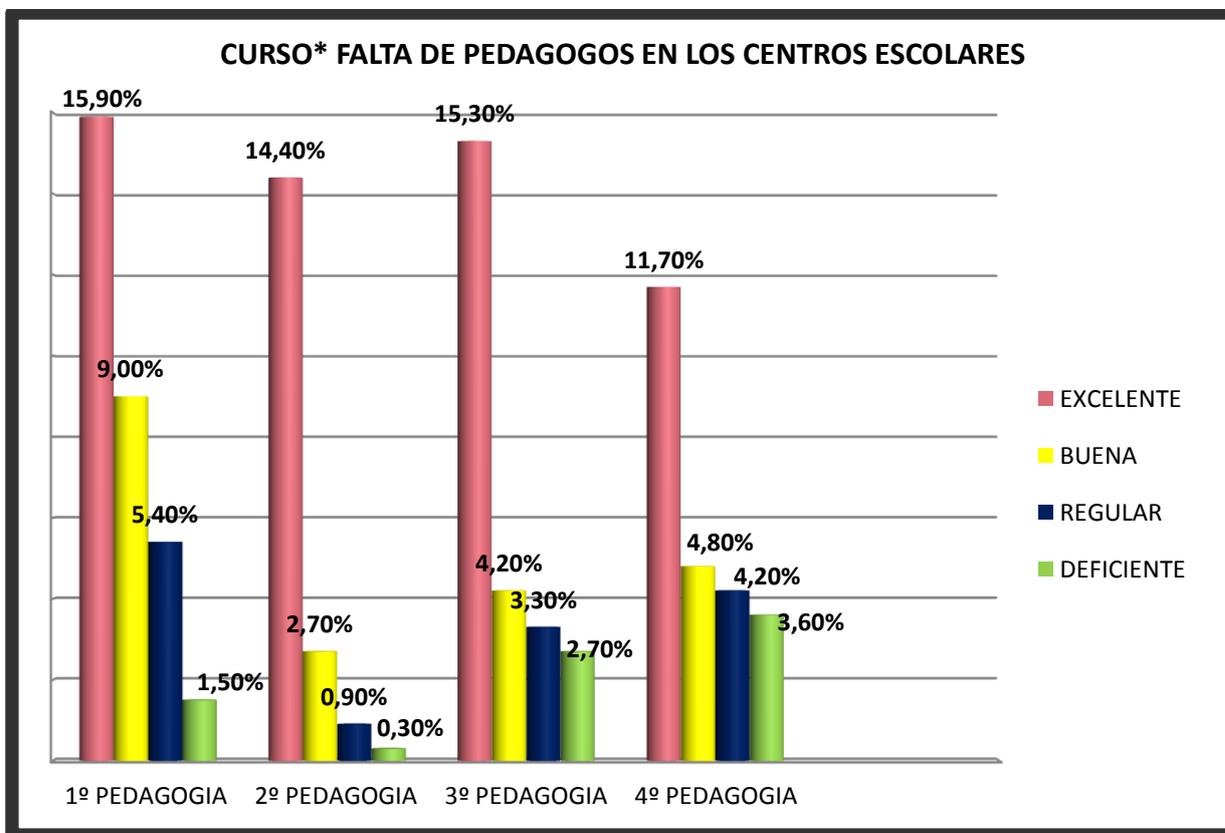


Gráfico nº72. Contingencias Curso Falta de Pedagogos en los Centros Escolares. Fuente: Elaboración propia.*

Ante la cuestión sobre la Falta de Pedagogos en centros escolares, los cuatro cursos de Pedagogía coinciden en elección de respuesta con mayor puntuación “Totalmente de Acuerdo/Excelente”, indicando una idea común y generalizada entre todos los alumnos de Grado.

Respecto a las diferencias que se pueden extraer, el curso con menos puntuación en las respuestas desfavorables es segundo curso de Pedagogía. Y el que mayor ha puntuado en ellas, cuarto de Pedagogía. Y a la vez muestra también el menor porcentaje de puntuación, incluso en las opciones Excelente y Buena.

FOP.-

Tabla de contingencia CURSO * SE SOLAPA SUS FUNCIONES CON OTROS PROFESIONALES (FOP)

% del total

		SE SOLAPA SUS FUNCIONES CON OTROS PROFESIONALES (FOP)				Total
		TOTALMENTE DE ACUERDO/EXCELENTE	DE ACUERDO/BUENA	EN DESACUERDO/REGULAR	TOTALMENTE EN DESACUERDO/DEFICIENTE	
CURSO	1º PEDAGOGIA	19,2%	6,0%	4,5%	2,4%	32,0%
	2º PEDAGOGIA	12,9%	3,3%	1,8%	,3%	18,3%
	3º PEDAGOGIA	13,8%	7,8%	1,5%	2,4%	25,4%
	4º PEDAGOGIA	10,5%	6,0%	4,5%	3,3%	24,3%
Total		56,3%	23,1%	12,3%	8,4%	100,0%

Tabla nº 42. Contingencias Curso Se solapa sus Funciones con Otros Profesionales.
Fuente: Elaboración propia.*

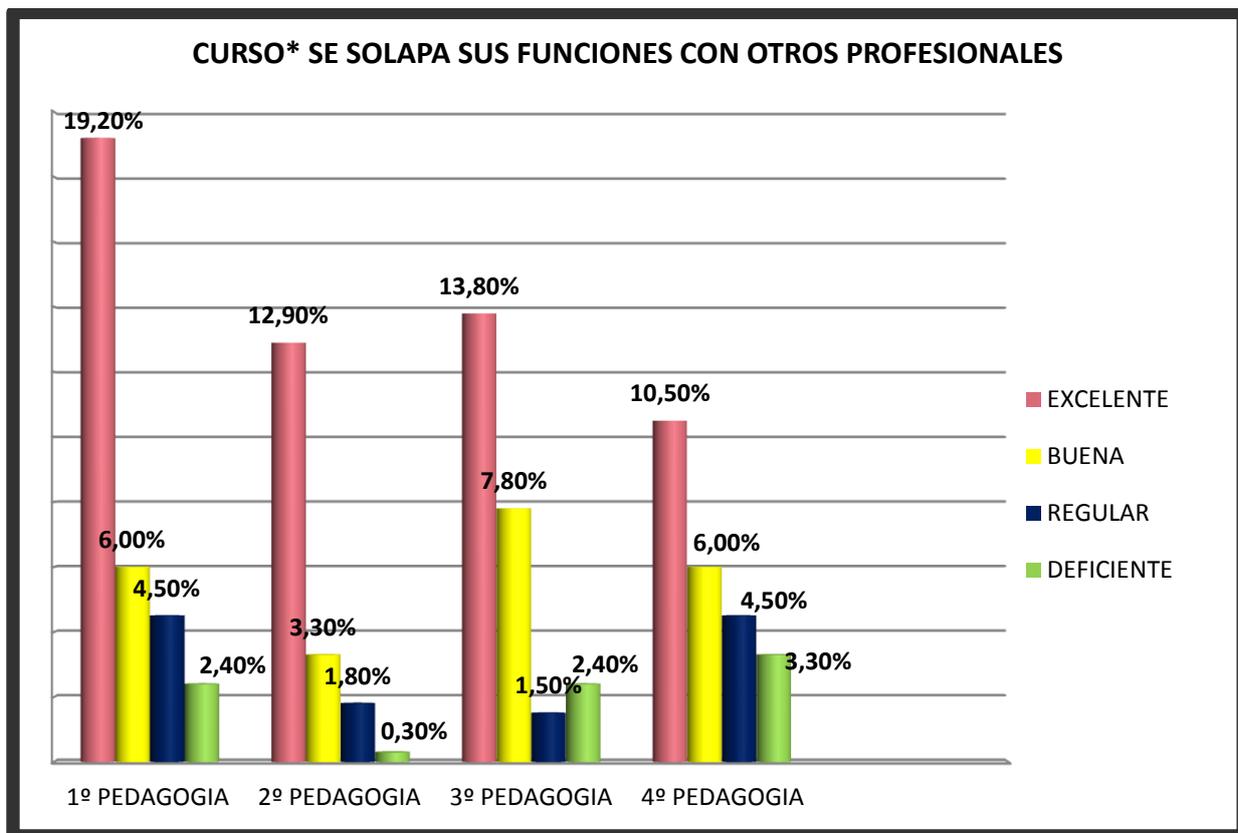


Gráfico nº 73. Contingencias Curso* Se solapa sus Funciones con Otros Profesionales. Fuente: Elaboración propia.

Al preguntar sobre el solapamiento de las funciones de los pedagogos con otros profesionales, la respuesta mayoritaria, elegida por los cuatro cursos de este Grado, es “Totalmente de Acuerdo/Excelente”, con la puntuación más alta en todos los cursos. Ofreciendo una idea de nuevo, generalizada por todos los alumnos encuestados.

Es en cuarto curso de Pedagogía, en la cual dicha puntuación, es más baja en comparación con los demás cursos, y más alta en la opción de respuesta, Deficiente. El resto de cursos mantienen elecciones de respuestas homogéneas.

De todos los cursos, Primero de Pedagogía es el que muestra una puntuación más favorable, ante esta cuestión respecto a los demás cursos.

PAC.-

CURSO * SE PERCIBE LA DEFINICIÓN DE ESTA PROFESIÓN COMO AMBIGUA, CONFUSA (PAC)

Tabla de contingencia

% del total

		SE PERCIBE LA DEFINICIÓN DE ESTA PROFESIÓN COMO AMBIGUA, CONFUSA (PAC)				Total
		TOTALMENTE DE ACUERDO/ EXCELENTE	DE ACUERDO/ BUENA	EN DESACUERDO/REGULAR	TOTALMENTE EN DESACUERDO/ DEFICIENTE	
CURSO	1º PEDAGOGIA	18,9%	7,2%	4,2%	1,8%	32,0%
	2º PEDAGOGIA	12,9%	4,5%	,6%	,3%	18,3%
	3º PEDAGOGIA	15,3%	6,0%	1,8%	2,4%	25,4%
	4º PEDAGOGIA	10,5%	6,9%	3,9%	3,0%	24,3%
Total		57,5%	24,6%	10,5%	7,5%	100,0%

Tabla nº 43. Contingencias Curso Se percibe la definición de esta profesión como ambigua, confusa.*

Fuente: Elaboración propia.

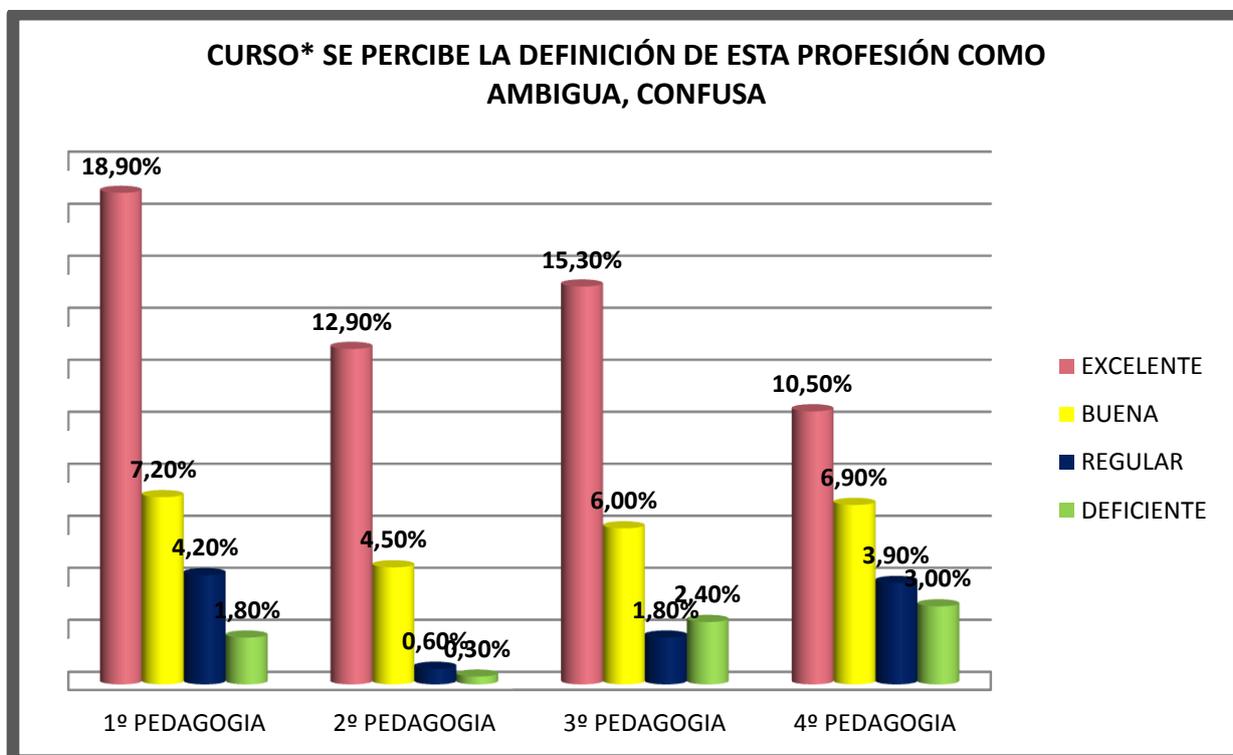


Gráfico nº 74. Contingencias Curso Se percibe la definición de esta profesión como Ambigua, Confusa.*

Fuente: Elaboración propia.

Ante la pregunta al alumnado de Pedagogía, si perciben la definición de esta profesión como ambigua, confusa, los cuatro cursos han escogido la misma opción de respuesta expresando su mayor puntuación en ella, siendo la opción “Totalmente de acuerdo/Excelente” la seleccionada en general. De estas puntuaciones, primer curso de Pedagogía, es el curso con mayor puntuación ante esta cuestión. Los alumnos de todos los cursos en general, consideran que esta profesión tiene una definición poco clara, y ofrece confusiones.

Respecto a las opciones de respuesta más desfavorables, es cuarto curso de Pedagogía, el cual expresa la puntuación más alta en comparación con los demás curso, en la opción Deficiente. Y en este caso, segundo de Pedagogía, apenas puntúa en estas opciones de respuesta, tanto en Regular como en Deficiente.

EOS.-

Tabla de contingencia CURSO * ESCASA ORIENTACIÓN ESCOLAR EN SECUNDARIA RESPECTO A LA ELECCIÓN DE TITULACIÓN UNIVERSITARIA Y SALIDAS LABORALES (EOS)

% del total

		ESCASA ORIENTACIÓN ESCOLAR EN SECUNDARIA RESPECTO A LA ELECCIÓN DE TITULACIÓN UNIVERSITARIA Y SALIDAS LABORALES (EOS)				Total
		TOTALMENTE DE ACUERDO/ EXCELENTE	DE ACUERDO/ BUENA	EN DESACUERDO/REGULAR	TOTALMENTE EN DESACUERDO/ DEFICIENTE	
CURSO	1º PEDAGOGIA	17,7%	8,1%	4,5%	1,8%	32,0%
	2º PEDAGOGIA	13,5%	3,6%	,9%	,3%	18,3%
	3º PEDAGOGIA	16,5%	4,8%	3,3%	,9%	25,4%
	4º PEDAGOGIA	9,6%	8,4%	3,6%	2,7%	24,3%
Total		57,2%	24,9%	12,3%	5,7%	100,0%

Tabla nº 44. Contingencias Curso Escasa Orientación Escolar en Secundaria respecto a la elección de Titulación Universitaria y Salidas Laborales.*

Fuente: Elaboración propia.

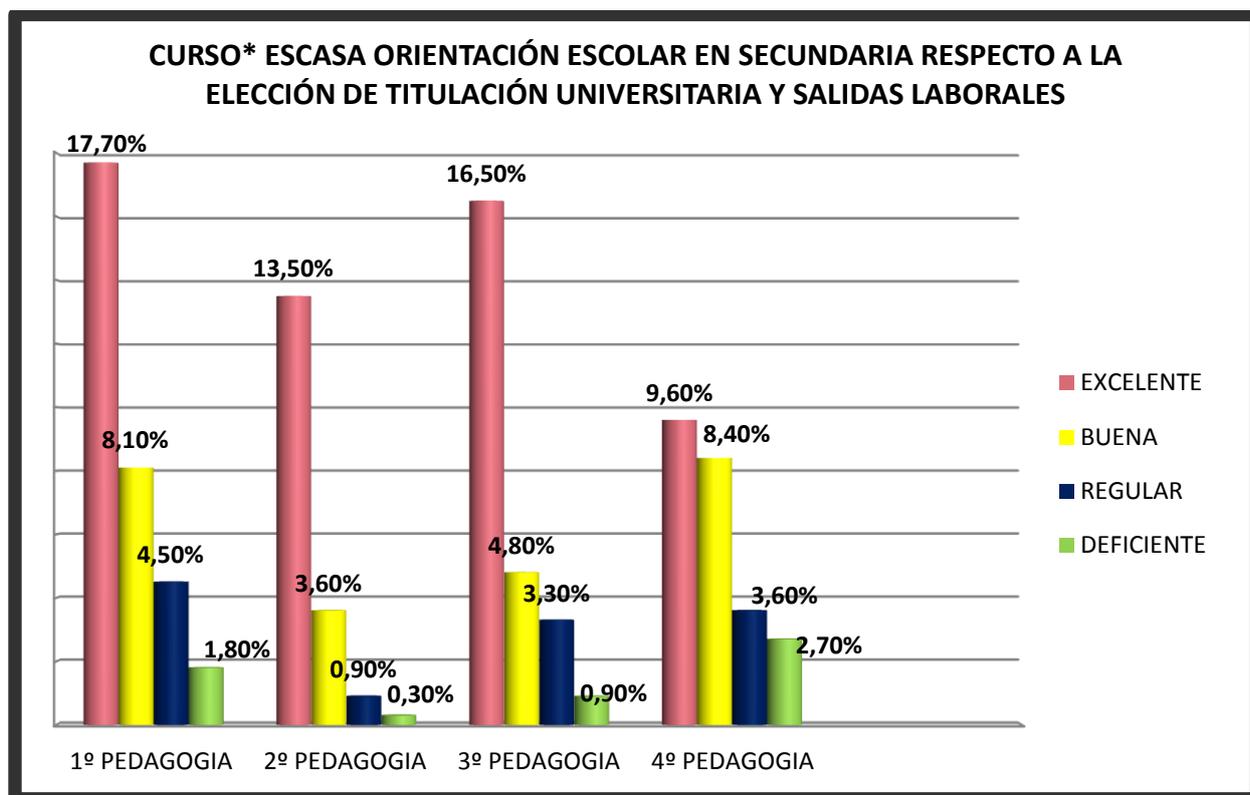


Gráfico nº 75. Contingencias Curso* Escasa Orientación Escolar en Secundaria respecto a la elección de Titulación Universitaria y Salidas Laborales.
Fuente: Elaboración propia.

De nuevo ante esta cuestión, respecto sobre la escasa orientación escolar en Secundaria, los alumnos de los cuatro cursos de Pedagogía, han elegido la opción más favorable de todas, con la mayor puntuación en “Totalmente de Acuerdo/Excelente”. Ofreciendo una idea generalizada al respecto.

Los cursos con mayor puntuación, son primero y tercero de Pedagogía, y el de menor puntuación cuarto curso. Éste último reparte la votación de respuestas favorable con la segunda opción posible de respuesta, Buena.

El curso que da mayor puntuación en la respuesta, Deficiente, es cuarto de Pedagogía. No obstante en general, son puntuaciones escasas en este sentido. Señalar que de nuevo segundo de Pedagogía es el curso que ofrece menor puntuación a las respuestas desfavorables.

Análisis del Perfil del Pedagogo y su Inserción Laboral en la Provincia de Granada, desde la perspectiva de los ámbitos de actuación profesional.

PLE.-

Tabla de contingencia CURSO * CONTIENE ESTA TITULACIÓN UNIVERSITARIA, MATERIAS RELACIONADAS CON LA PEDAGOGÍA LABORAL Y EMPRESARIAL (PLE)

% del total

	CURSO	CONTIENE ESTA TITULACIÓN UNIVERSITARIA, MATERIAS RELACIONADAS CON LA PEDAGOGÍA LABORAL Y EMPRESARIAL (PLE)				Total
		TOTALMENTE DE ACUERDO/ EXCELENTE	DE ACUERDO/ BUENA	EN DESACUERDO/ REGULAR	TOTALMENTE EN DESACUERDO/ DEFICIENTE	
	1º PEDAGOGIA	5,1%	15,6%	9,3%	2,1%	32,0%
	2º PEDAGOGIA	1,2%	5,7%	8,7%	2,7%	18,3%
	3º PEDAGOGIA	5,4%	12,0%	5,7%	2,4%	25,4%
	4º PEDAGOGIA	4,8%	8,4%	8,4%	2,7%	24,3%
	Total	16,5%	41,6%	32,0%	9,9%	100,0%

Tabla nº 45. Contingencias Curso* Contiene esta Titulación Universitaria, materias relacionadas con la Pedagogía Laboral y Empresarial.
Fuente: Elaboración propia.

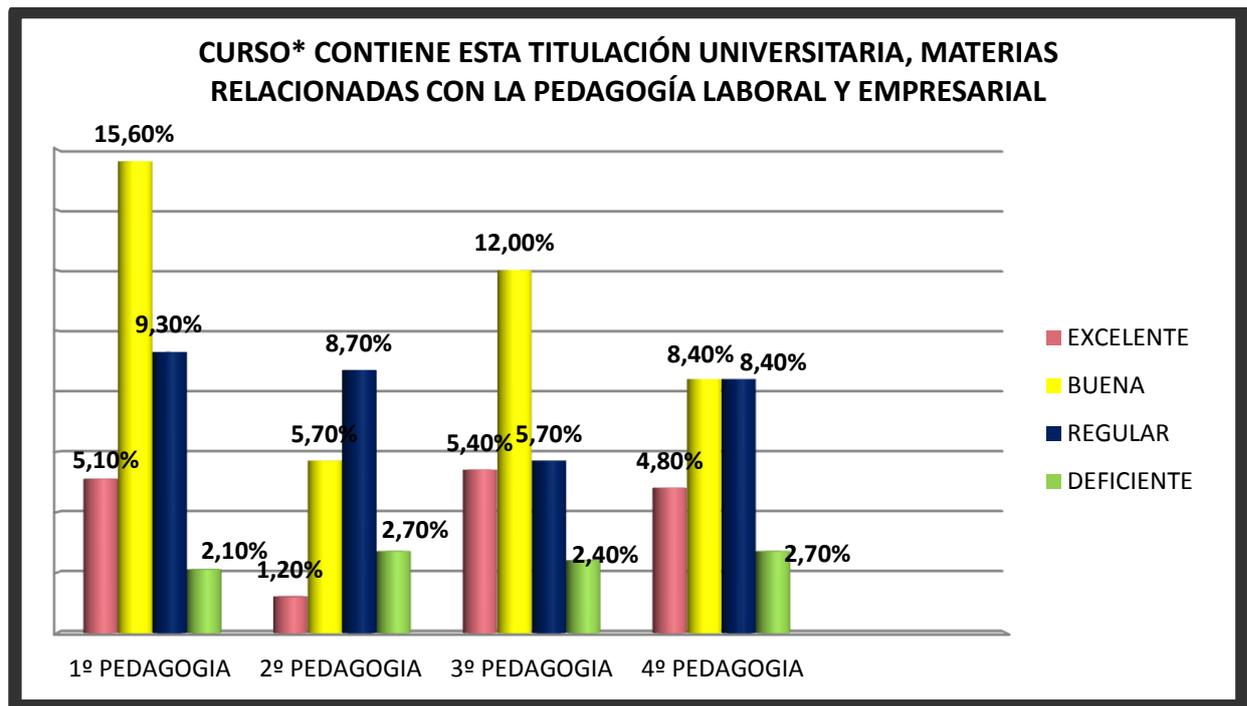


Gráfico nº 76. Contingencias Curso* Contiene esta Titulación Universitaria, materias relacionadas con la Pedagogía Laboral y Empresarial.
Fuente: Elaboración propia.

En este ítem, si encontramos diferencias de opinión de respecto a los distintos cursos de Pedagogía. Tanto primero como tercero curso, muestran un patrón de elección de respuesta similar, y siendo la opción de respuesta elegida con mayor puntuación, “De acuerdo/Buena”.

Segundo y cuarto de Pedagogía, opinan de diferente forma. Segundo curso, tiene su mayor puntuación en la opción “Desacuerdo/Regular” y además es el curso que ofrece menor puntuación en las opciones de respuesta favorables.

Cuarto de Pedagogía, mantiene un empate entre las opciones Buena y Regular, es el curso donde las respuestas están más repartidas, con lo cual no tienen una percepción clara sobre la existencia de estas materias curriculares en el Grado. El resto de puntuaciones en general son buenas, pero no excelentes, y la respuesta regular mantiene de cerca puntuaciones elevadas.

IOE.-

Tabla de contingencia CURSO * SE OFRECE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN A LOS ESTUDIANTES DE PEDAGOGÍA DURANTE SU FORMACIÓN, PARA EL FUTURO LABORAL (IOE)

% del total

		SE OFRECE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN A LOS ESTUDIANTES DE PEDAGOGÍA DURANTE SU FORMACIÓN, PARA EL FUTURO LABORAL (IOE)				Total
		TOTALMENTE DE ACUERDO/ EXCELENTE	DE ACUERDO/ BUENA	EN DESACUERDO/REGULAR	TOTALMENTE EN DESACUERDO/ DEFICIENTE	
CURSO	1º PEDAGOGIA	7,2%	14,4%	9,3%	1,2%	32,0%
	2º PEDAGOGIA	2,4%	3,0%	10,2%	2,7%	18,3%
	3º PEDAGOGIA	2,7%	7,5%	10,8%	4,5%	25,4%
	4º PEDAGOGIA	2,7%	11,1%	9,3%	1,2%	24,3%
	Total	15,0%	35,9%	39,5%	9,6%	100,0%

Tabla nº 46. Contingencias Curso* Se ofrece Información y Orientación a los estudiantes de Pedagogía durante su Formación, para el Futuro Laboral.

Fuente: Elaboración propia.

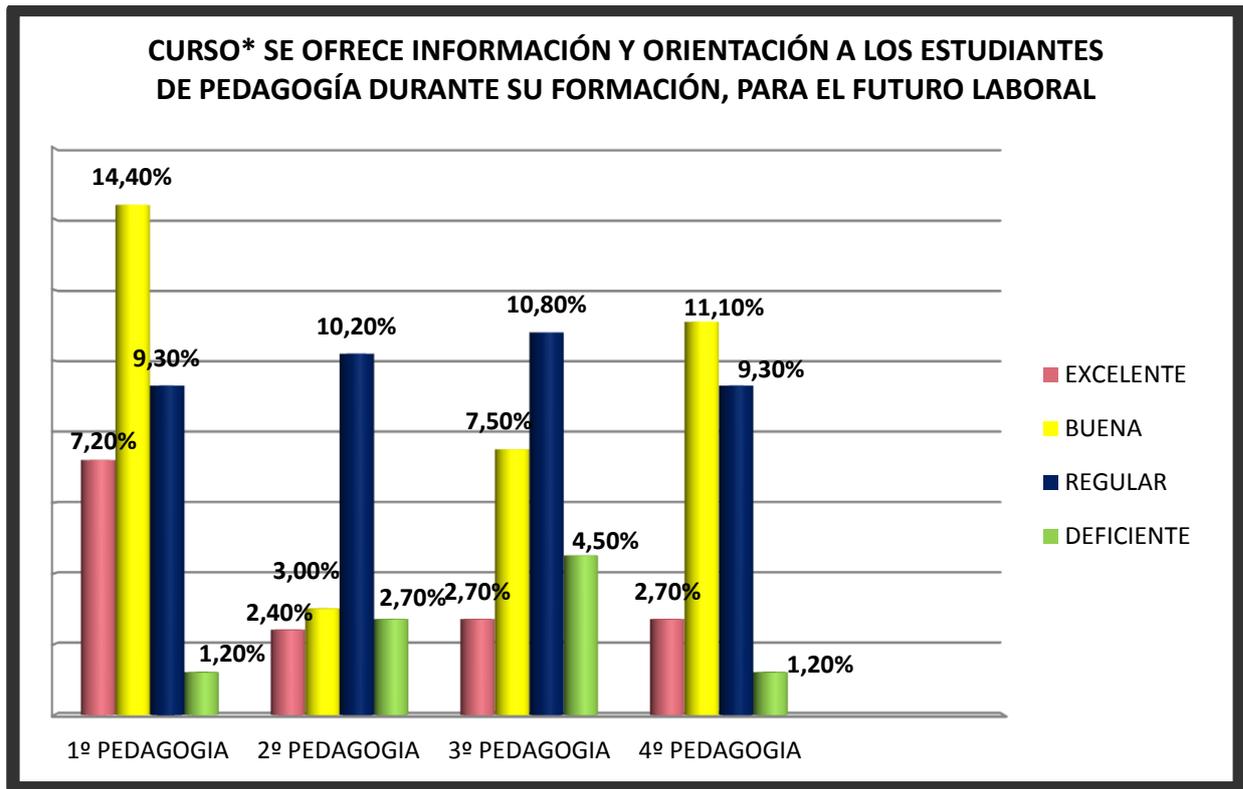


Gráfico nº77. Contingencias Curso* Se ofrece Información y Orientación a los estudiantes de Pedagogía durante su Formación, para el Futuro Laboral.
 Fuente: Elaboración propia.

Respecto a este ítem, de nuevo ofrece opiniones diferentes según los cursos. En primer lugar, indicar que primero y cuarto, ofrecen su mayor respuesta en la opción “De acuerdo/Buena, aunque en ambos casos le sigue de cerca la opción Regular. Es decir para estos alumnos si se ofrece información y orientación durante la formación en Pedagogía.

Son segundo y tercer curso de Pedagogía, los que difieren respecto a las opiniones de sus compañeros, indicando con su puntuación mayor la opción “Desacuerdo/Regular”. Para estos alumnos, no existe o es escasa dicha orientación durante la carrera. Y en este caso, tercer curso ofrece la mayor puntuación en la opción de respuesta Deficiente. En términos generales, primer curso de Pedagogía, ofrece la visión más positiva de los cuatro cursos, y tercer curso, la más negativa.

EPO.-

Tabla de contingencia CURSO * CREE QUE LA TITULACIÓN DE PEDAGOGÍA ES ESCOGIDA COMO PRIMERA OPCIÓN, ENTRE LOS FUTUROS UNIVERSITARIOS (EPO)

% del total

	CREE QUE LA TITULACIÓN DE PEDAGOGÍA ES ESCOGIDA COMO PRIMERA OPCIÓN, ENTRE LOS FUTUROS UNIVERSITARIOS (EPO)				Total
	TOTALMENTE DE ACUERDO/ EXCELENTE	DE ACUERDO/ BUENA	EN DESACUERDO/ REGULAR	TOTALMENTE EN DESACUERDO/ DEFICIENTE	
CURSO 1º PEDAGOGIA	3,6%	5,7%	17,4%	5,4%	32,0%
2º PEDAGOGIA		2,7%	9,0%	6,6%	18,3%
3º PEDAGOGIA	1,8%	3,9%	11,7%	8,1%	25,4%
4º PEDAGOGIA	2,1%	6,9%	10,8%	4,5%	24,3%
Total	7,5%	19,2%	48,8%	24,6%	100,0%

Tabla nº 47. Contingencias Curso Cree que la Titulación de Pedagogía es escogida como primera opción, entre los Futuros Universitarios.
Fuente: Elaboración propia.*

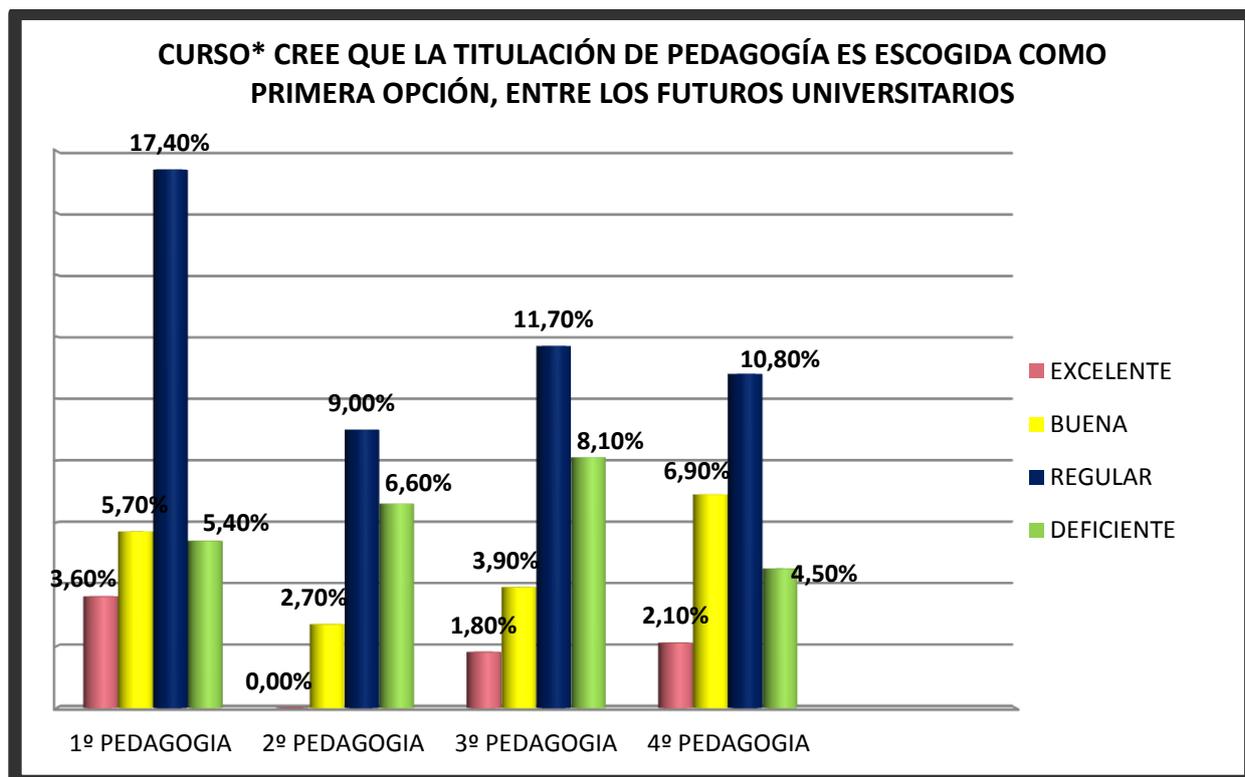


Gráfico nº78. Contingencias Curso Cree que la Titulación de Pedagogía es escogida como primera opción, entre los Futuros Universitarios.
Fuente: Elaboración propia.*

Los datos resultantes ante la cuestión sobre si la titulación de Pedagogía es escogida en primera opción, nos indican que los cuatro cursos del Grado, mantienen una misma respuesta y tendencias homogéneas en el reparto de respuestas. Estos alumnos consideran, en términos generales a través de su mayor puntuación expresada en la opción de respuesta “Desacuerdo/Regular”, no es una carrera universitaria escogida en primer lugar, ya sea bien por su propia elección o porque es la idea común que opinan al respecto de dicha elección.

De todos los cursos, es primero de Pedagogía, quien indica una mayor puntuación en dicha respuesta. Tercero de Pedagogía, en la opción más desfavorable, Deficiente, es el grupo que ofrece mayor puntuación en comparación.

En relación a los ítems más significativos pertenecientes a esta dimensión Conocimiento Grado de Pedagogía, derivada del estudio de Contingencias con la variable de corte, “Curso”, para analizar las posibles diferencias y coincidencias respecto a los alumnos según estén matriculados en un curso u otro, se establecen las siguientes conclusiones:

- Sobre el conocimiento de la figura profesional y desarrollo laboral del Pedagogo, los alumnos muestran diferencias por cursos. Primero, segundo y cuarto de este grado, consideran que si, pero tercero de Pedagogía considera que no, o no es suficiente su conocimiento. Esto puede estar relacionado con el mayor número de materias optativas en este año.
- Los cuatro cursos de Pedagogía coinciden en estar a favor, respecto a su perfil académico y/o laboral, vinculado a esta profesión. Los más positivos primero y cuarto de carrera. Importante dato, puesto que es normal llegar el primer año con buena disposición, pero sobre todo que en el último curso ese pensamiento se confirme.

- Los cuatro cursos de este Grado, coinciden y afirman la falta de pedagogos en centros escolares.
- Muestra un acuerdo generalizado todos los cursos sobre la existencia de solapamiento de las funciones de los pedagogos.
- De nuevo los cuatro cursos de Pedagogía confirman la percepción ambigua y confusa de la definición de esta profesión.
- Respecto a la existencia de una escasa orientación escolar en Secundaria, existe un acuerdo generalizado en los cuatro cursos de Pedagogía.
- Muestran diferencias de opinión ante la existencia de materias relacionadas con la Pedagogía Laboral y Empresarial, siendo primero y tercero de este Grado, quienes consideran que si, mientras que segundo y cuarto curso, consideran que no. Con lo cual se establece una confusión en las creencias de los alumnos, que puede ser debido a las propias experiencias personales de cada alumno.
- En relación a si se ofrece información y orientación a los estudiantes de Pedagogía durante su formación, para el futuro laboral, de nuevo se perciben diferencias de pensamiento entre los cursos. Primer y cuarto curso de carrera si perciben que existe dicho servicio mientras que segundo y tercero de Pedagogía, expresan que no lo hay. Esto puede tener relación, ya que en primer curso son más orientados, en matriculación y elección de estudios mientras que en cuarto, sean orientados hacia la salida al mundo laboral a través del Practicum.
- Los cuatro cursos de Pedagogía coinciden en la creencia, de que los estudios de Pedagogía no son escogidos como primera opción.

Análisis del Perfil del Pedagogo y su Inserción Laboral en la Provincia de Granada, desde la perspectiva de los ámbitos de actuación profesional.

1.2.4 Ítems Bloque B. Dimensión B.3 Expectativas y Opiniones. CPE RTU PAI

CPE.-

Tabla de contingencia CURSO * CONOCE ALGÚN PEDAGOGO QUE ESTÉ TRABAJANDO EN UNA EMPRESA U ORGANISMOS PÚBLICOS (CPE)

% del total

		CONOCE ALGÚN PEDAGOGO QUE ESTÉ TRABAJANDO EN UNA EMPRESA U ORGANISMOS PÚBLICOS (CPE)				Total
		TOTALMENTE DE ACUERDO/ EXCELENTE	DE ACUERDO/ BUENA	EN DESACUERDO/REGULAR	TOTALMENTE EN DESACUERDO/ DEFICIENTE	
CURSO	1º PEDAGOGIA	7,5%	3,6%	8,1%	12,9%	32,0%
	2º PEDAGOGIA	1,8%	1,8%	5,4%	9,3%	18,3%
	3º PEDAGOGIA	4,2%	3,3%	6,6%	11,4%	25,4%
	4º PEDAGOGIA	7,5%	4,5%	6,3%	6,0%	24,3%
Total		21,0%	13,2%	26,3%	39,5%	100,0%

Tabla nº 48. Contingencias Curso* Conoce algún Pedagogo que esté trabajando en una Empresa u Organismos Públicos.

Fuente: Elaboración propia.

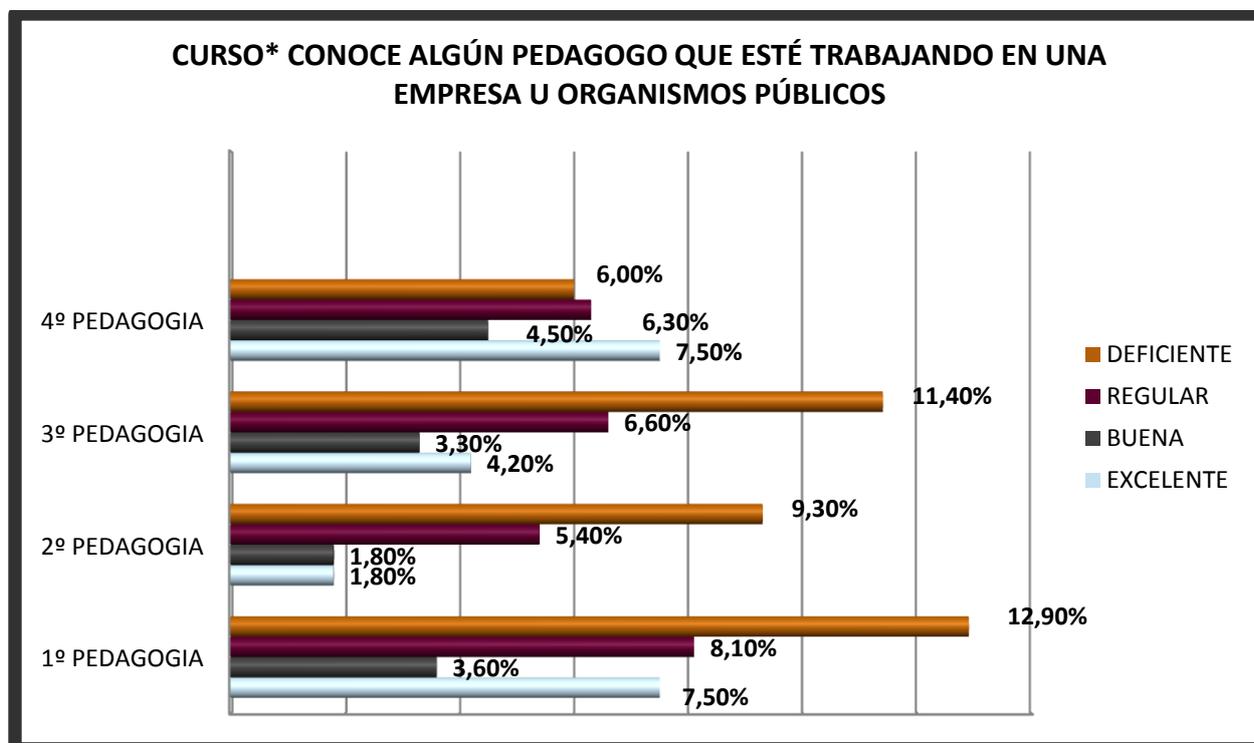


Gráfico nº 79. Contingencias Curso* Conoce algún Pedagogo que esté trabajando en una Empresa u Organismos Públicos.

Fuente: Elaboración propia.

Este ítem, si plantea diferentes opiniones de los alumnos atendiendo a su grupo. Si bien se muestra una tendencia a la opción de respuesta más desfavorable, marcando la opción “Totalmente en Desacuerdo/Deficiente” por parte de primero, segundo y tercero de Pedagogía, con la mayor puntuación; Cuarto de Pedagogía, muestra la opinión totalmente contraria, al haber elegido la opción más favorable “Totalmente de Acuerdo/ Excelente” con la puntuación más alta, aunque le sigue de cerca, la alternativa de respuesta Deficiente.

Es un dato significativo, puesto que a medida que se evoluciona en el paso de un curso a otro, las puntuaciones varían a favor, del conocimiento del Pedagogo en las empresas u organismos. También puede deberse, a que los alumnos de último curso, participan en el Practicum, y realizan el Trabajo de Fin de Grado, proporcionándoles otra perspectiva distinta, al resto de los cursos.

RTU.-

Tabla de contingencia CURSO * EN EL CASO DE ACONSEJAR A UN FAMILIAR O AMIGO, LE RECOMENDARÍA CURSAR ESTA TITULACIÓN UNIVERSITARIA (RTU)

% del total

		EN EL CASO DE ACONSEJAR A UN FAMILIAR O AMIGO, LE RECOMENDARÍA CURSAR ESTA TITULACIÓN UNIVERSITARIA (RTU)				Total
		TOTALMENTE DE ACUERDO/ EXCELENTE	DE ACUERDO/ BUENA	EN DESACUERDO/REGULAR	TOTALMENTE EN DESACUERDO/ DEFICIENTE	
CURSO	1º PEDAGOGIA	11,7%	12,6%	5,7%	2,1%	32,0%
	2º PEDAGOGIA	7,5%	8,4%	2,1%	,3%	18,3%
	3º PEDAGOGIA	7,2%	11,7%	3,0%	3,6%	25,4%
	4º PEDAGOGIA	4,5%	9,3%	8,4%	2,1%	24,3%
Total		30,8%	41,9%	19,2%	8,1%	100,0%

Tabla nº 49. Contingencias Curso* En el caso de aconsejar a un familiar o amigo, le recomendaría cursar esta Titulación Universitaria.

Fuente: Elaboración propia.

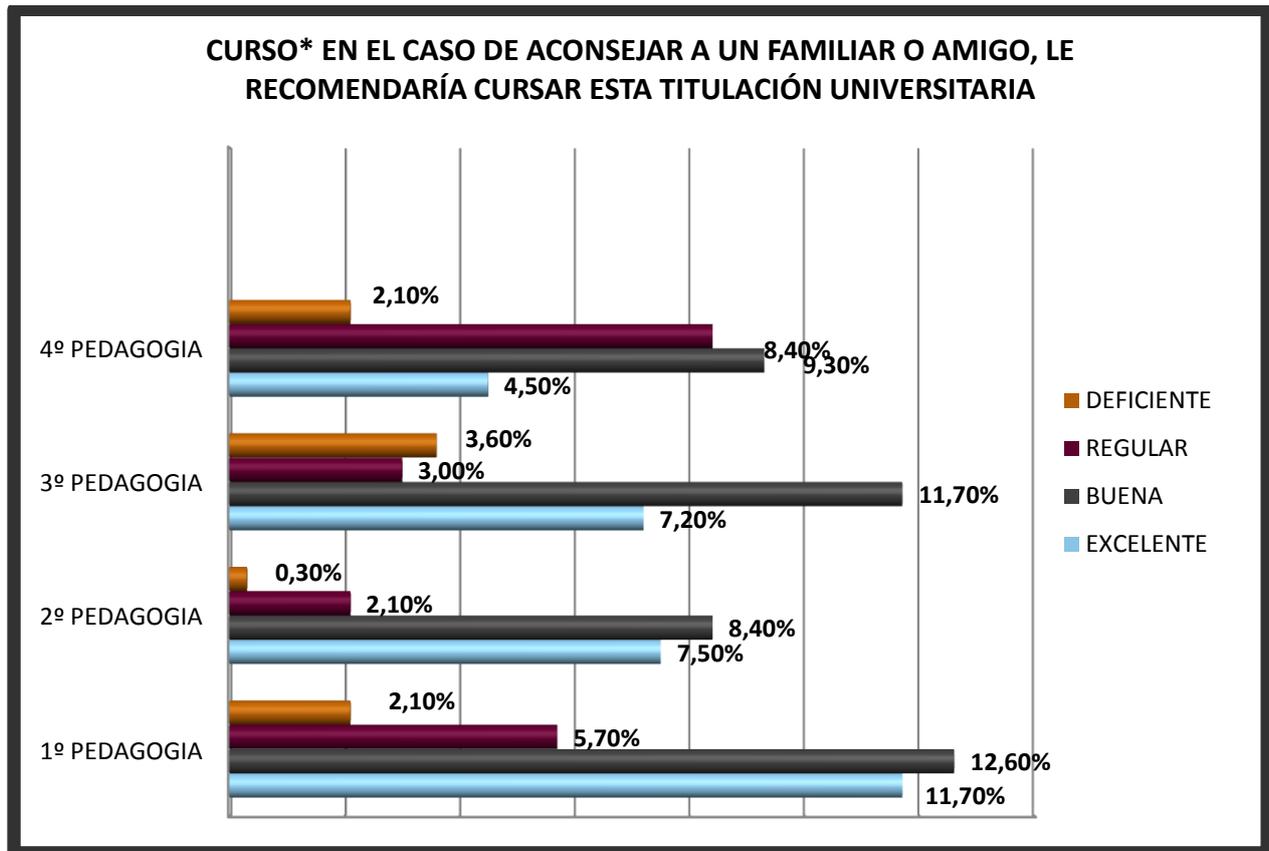


Gráfico nº 80. Contingencias Curso* En el caso de aconsejar a un familiar o amigo, le recomendaría cursar esta Titulación Universitaria.

Fuente: Elaboración propia.

En este caso, los cuatro cursos de Pedagogía, muestran de nuevo una tendencia general a la hora del reparto de sus respuestas. Siendo la opción con más puntuación, “De acuerdo/Buena” en todos los grupos, con lo cual, estos alumnos expresan que si aconsejarían o recomendarían esta titulación a otras personas.

Primero, segundo y tercero de Pedagogía muestran el mismo patrón en las elecciones de respuesta, donde les sigue de cerca la opción Excelente. Es cuarto de Pedagogía, el cual reparte su puntuación entre las respuestas Buena y Regular, ésta última muy de cerca en las puntuaciones. De hecho, es el curso que ofrece más puntuación en las opciones desfavorables. Mientras que primero de Pedagogía, es el curso con una opinión más a favor.

PAI.-

Tabla de contingencia CURSO * LE PARECE UNA PROFESIÓN ATRACTIVA E INTERSANTE (PAI)

% del total

	LE PARECE UNA PROFESIÓN ATRACTIVA E INTERSANTE (PAI)				Total
	TOTALMENTE DE ACUERDO/ EXCELENTE	DE ACUERDO/ BUENA	EN DESACUERDO/REGULAR	TOTALMENTE EN DESACUERDO/ DEFICIENTE	
CURSO 1º PEDAGOGIA	18,3%	7,2%	3,0%	3,6%	32,0%
2º PEDAGOGIA	11,7%	4,2%	2,1%	,3%	18,3%
3º PEDAGOGIA	12,0%	9,3%	2,1%	2,1%	25,4%
4º PEDAGOGIA	8,4%	8,4%	4,2%	3,3%	24,3%
Total	50,3%	29,0%	11,4%	9,3%	100,0%

Tabla nº 50. Contingencias Curso Le parece una Profesión Atractiva e Interesante.*

Fuente: Elaboración propia.

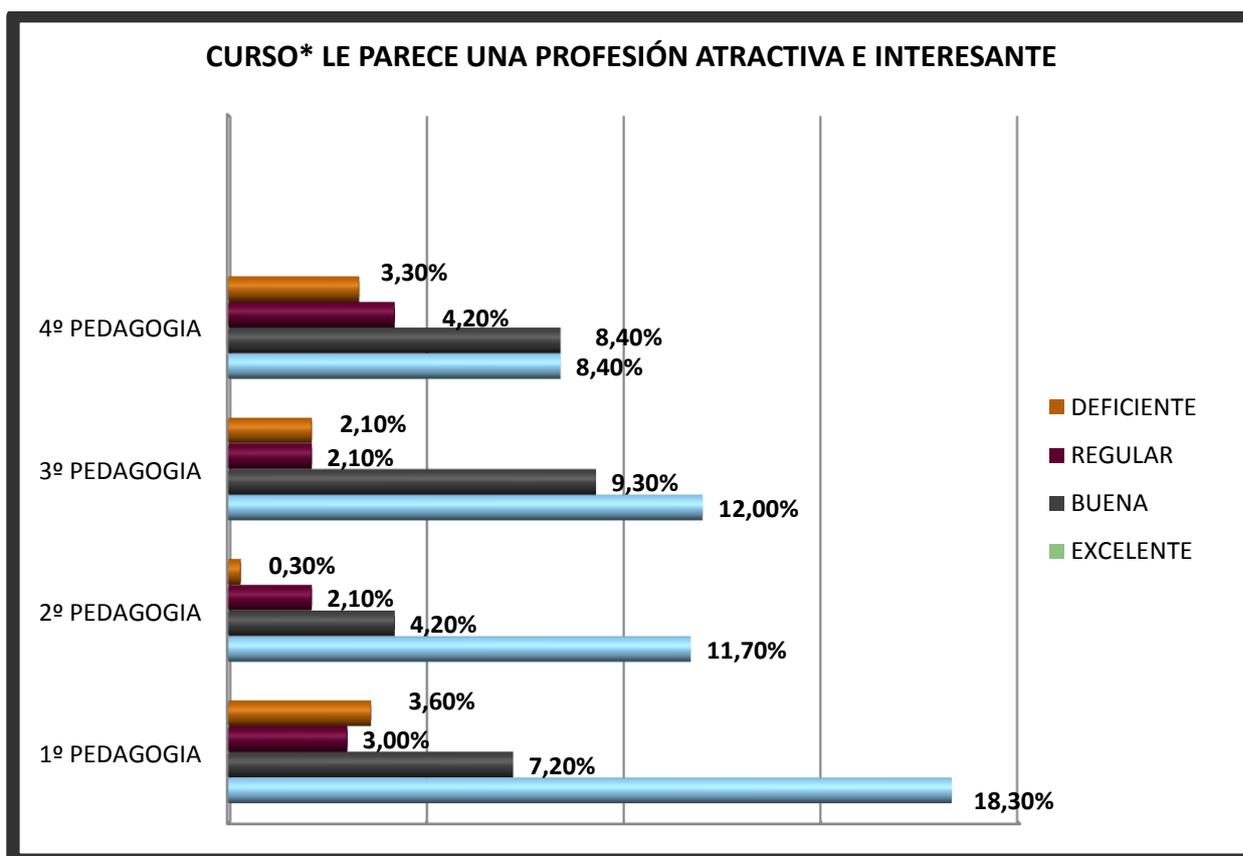


Gráfico nº 81. Contingencias Curso Le parece una Profesión Atractiva e Interesante.*

Fuente: Elaboración propia.

En general los cuatro cursos, han marcado una misma opción de respuesta, en este caso “Totalmente de Acuerdo/Excelente”, con su mayor puntuación, ante la pregunta si les parecía una profesión atractiva e interesante.

Los cuatro cursos a la hora de elegir sus respuestas, hay una tendencia común de puntuación hacia Excelente y Buena, siendo incluso más votada la elección Buena por tercero y cuarto de Pedagogía, y éste último curso muestra un empate en puntuación entre dichas puntuaciones.

Es primero de Pedagogía, con una puntuación más alta en las opciones favorables, quien muestra una opinión más positiva, aún siendo el grupo que puntúan más alto en la opción de respuesta, Deficiente.

En relación a los ítems más significativos pertenecientes a esta dimensión Expectativas y Opiniones, derivada del estudio de Contingencias con la variable de corte, “Curso”, para analizar las posibles diferencias y coincidencias respecto a los alumnos según estén matriculados en un curso u otro, se establecen las siguientes conclusiones:

- Ante la cuestión si conocen algún Pedagogo que esté trabajando en empresa u organismos públicos, el alumnado de Pedagogía si muestra diferencias respecto al curso matriculado. Primero, segundo y tercero de este Grado, coinciden en no conocer a ningún Pedagogo en activo en empresas, por el contrario, cuarto de Pedagogía, si indica que existen pedagogos en estas organizaciones. Esto puede deberse a su cercanía al mundo laboral, y sus experiencias mediante el Practicum.

- Respecto a recomendar la titulación de Pedagogía para ser cursada por familiares y/o amigos, coinciden y afirman los cuatro cursos de este Grado, que si lo harían. Una vez dentro de la carrera universitaria, empiezan a conocer e identificarse y a aconsejarla a terceras personas.
- Los cuatro cursos de Pedagogía coinciden y confirman que este Grado Universitario les parece atractivo e interesante.

1.2.5 Ítems Bloque C. Dimensión C.1 Inserción Laboral. FDP FPP

FDP.-

Tabla de contingencia CURSO * FACTORES QUE PUEDEN IMPEDIR EL ACCESO DE ESTE PROFESIONAL AL MERCADO LABORAL: DESCONOCIMIENTO DEL POTENCIAL DEL PEDAGOGO (FDP)

% del total

		FACTORES QUE PUEDEN IMPEDIR EL ACCESO DE ESTE PROFESIONAL AL MERCADO LABORAL: DESCONOCIMIENTO DEL POTENCIAL DEL PEDAGOGO (FDP)				Total
		TOTALMENTE DE ACUERDO/ EXCELENTE	DE ACUERDO/ BUENA	EN DESACUERDO/REGULAR	TOTALMENTE EN DESACUERDO/ DEFICIENTE	
CURSO	1º PEDAGOGIA	21,6%	6,0%	2,7%	1,8%	32,1%
	2º PEDAGOGIA	12,3%	5,1%	,6%	,3%	18,3%
	3º PEDAGOGIA	15,3%	4,5%	3,0%	2,7%	25,5%
	4º PEDAGOGIA	11,1%	6,6%	3,0%	3,3%	24,0%
Total		60,4%	22,2%	9,3%	8,1%	100,0%

Tabla nº51 . Contingencias Curso* Factores que pueden impedir el acceso de este Profesional al Mercado laboral: desconocimiento del potencial del pedagogo.

Fuente: Elaboración propia.

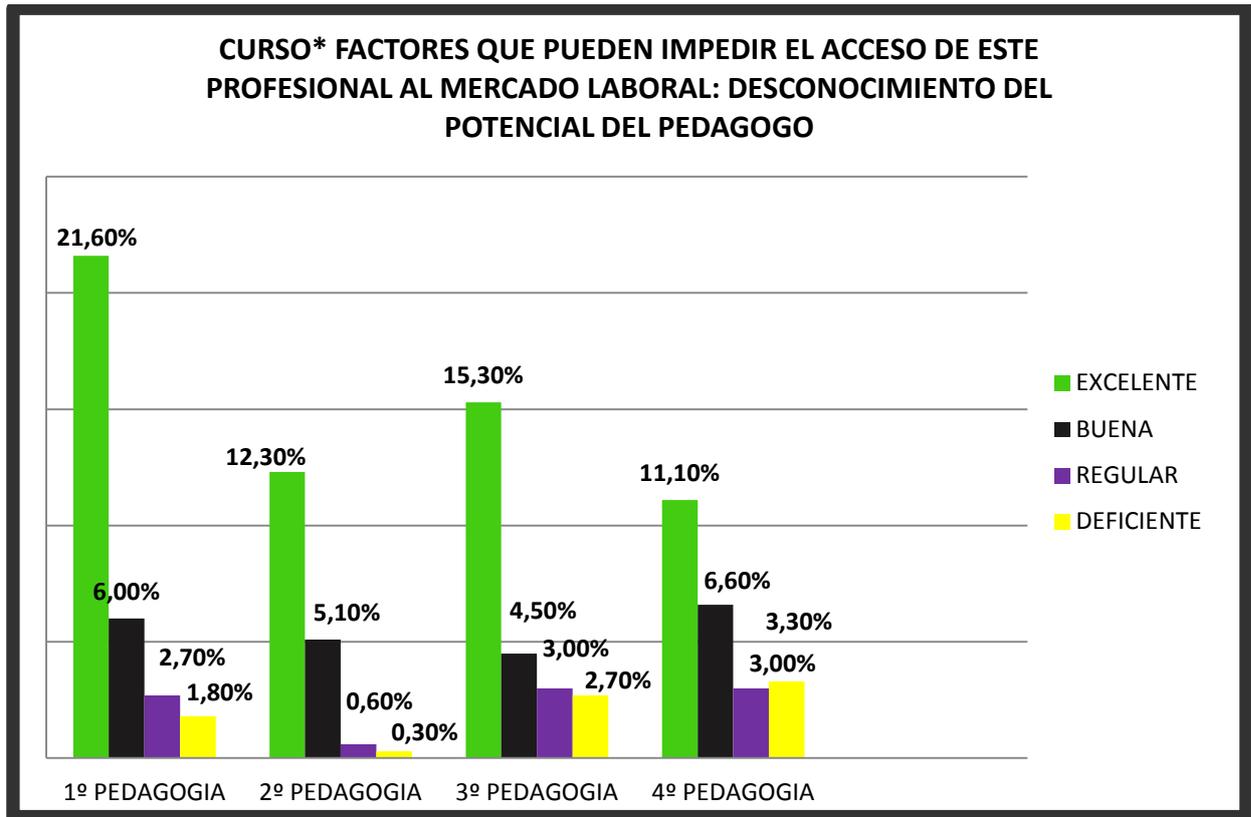


Gráfico nº 82. Contingencias Curso* Factores que pueden impedir el acceso de este Profesional al Mercado laboral: desconocimiento del potencial del Pedagogo.
Fuente: Elaboración propia.

La opción más votada por los cuatro cursos de Pedagogía, es la opción de respuesta “Totalmente de Acuerdo/Excelente” con su mayor puntuación respecto a cada grupo. Es decir, la mayoría de los alumnos opinan que de entre los factores que pueden impedir el acceso de este profesional al Mercado Laboral, es el desconocimiento del potencial del Pedagogo.

Los cuatros cursos, muestran tendencia similar a la hora de repartir puntuaciones en el resto de opciones de respuesta, siendo Buena y Regular, las siguientes más votadas en la escala, excepto en cuarto de Pedagogía, que muestra la mayor puntuación de los cuatro cursos en la respuesta Deficiente. Primero de Pedagogía, es el curso con mayor puntuación en Excelente, sobre el desconocimiento del potencial del Pedagogo, dato significativo puesto que son alumnos de recién ingreso a estudios universitarios.

FPP.-

Tabla de contingencia CURSO * FACTORES QUE PUEDEN IMPEDIR EL ACCESO DE ESTE PROFESIONAL AL MERCADO LABORAL: POCOS PUESTOS OFERTADOS TANTO EN ENTIDADES PÚBLICAS COMO LOS OFERTADOS EN LAS PRIVADAS (FPP)

% del total

		FACTORES QUE PUEDEN IMPEDIR EL ACCESO DE ESTE PROFESIONAL AL MERCADO LABORAL: POCOS PUESTOS OFERTADOS TANTO EN ENTIDADES PÚBLICAS COMO LOS OFERTADOS EN LAS PRIVADAS (FPP)				Total
		TOTALMENTE DE ACUERDO/ EXCELENTE	DE ACUERDO/ BUENA	EN DESACUERDO/ REGULAR	TOTALMENTE EN DESACUERDO/ DEFICIENTE	
CURSO	1º PEDAGOGIA	16,6%	9,9%	4,2%	1,2%	31,9%
	2º PEDAGOGIA	10,5%	5,7%	2,1%	2,7%	18,4%
	3º PEDAGOGIA	13,0%	8,4%	2,7%	1,5%	25,6%
	4º PEDAGOGIA	9,0%	7,8%	3,9%	3,3%	24,1%
Total		49,1%	31,9%	13,0%	6,0%	100,0%

Tabla nº 52. Contingencias Curso Factores que pueden impedir el acceso de este profesional al mercado laboral: Pocos puestos ofertados tanto en Entidades Públicas como en Privadas. Fuente: Elaboración propia.*

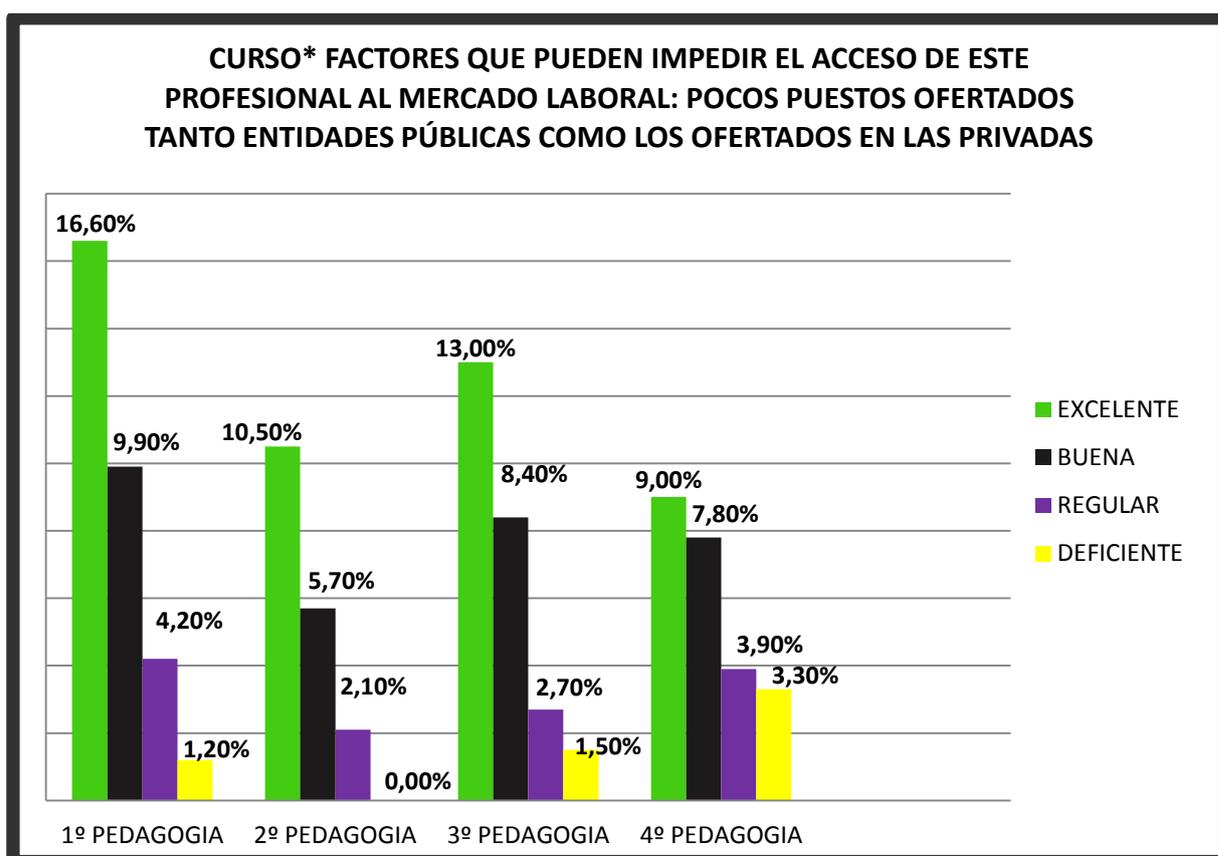


Gráfico nº 83. Contingencias Curso Factores que pueden impedir el acceso de este profesional al mercado laboral: Pocos puestos ofertados tanto en Entidades Públicas como en Privadas. Fuente: Elaboración propia.*

En este ítem perteneciente a los factores que pueden impedir el acceso del Pedagogo al Mercado Laboral, respecto a pocos puestos ofertados en Entidades Públicas y Privadas, los cuatro cursos de Pedagogía, han elegido la misma opción de respuesta “Totalmente de Acuerdo/Excelente”, con su mayor puntuación. Indicando, que si consideran la poca oferta de puestos para Pedagogos un impedimento laboral.

En general muestran una misma tendencia en el reparto de respuestas. En cuarto de Pedagogía se aprecian diferencias al respecto, dando más puntuación en las opciones más desfavorables en comparación con el resto de cursos. Nuevamente primero de Pedagogía, obtiene mayor puntuación a favor.

En relación a los ítems más significativos pertenecientes a esta dimensión Inserción Laboral, derivada del estudio de Contingencias con la variable de corte, “Curso”, para analizar las posibles diferencias y coincidencias respecto a los alumnos según estén matriculados en un curso u otro, se establecen las siguientes conclusiones:

- Los cuatro cursos de Grado de Pedagogía, coinciden y afirman que existe un desconocimiento del potencial del Pedagogo, y manifiestan estar totalmente de acuerdo ante esta creencia.
- Al igual ocurren que vuelven a confirmar y coincidir todos los cursos de Pedagogía sobre la existencia de pocos puestos ofertados en Entidades Públicas y Privadas.

1.2.6 Ítems Bloque C. Dimensión C.2. Ámbitos Profesionales de Actuación.
PGP POC PIE PTH PAF PCP

PGP.-

CURSO * UN PEDAGOGO, PUEDE: GESTIONAR PROGRAMAS EDUCATIVOS EN LOS CENTROS, ASESORANDO A PADRES, PROFESORES Y ALUMNOS

Tabla de contingencia

% del total

		UN PEDAGOGO, PUEDE: GESTIONAR PROGRAMAS EDUCATIVOS EN LOS CENTROS, ASESORANDO A PADRES, PROFESORES Y ALUMNOS (PGP)				Total
		TOTALMENTE DE ACUERDO/ EXCELENTE	DE ACUERDO/ BUENA	EN DESACUERDO/REGULAR	TOTALMENTE EN DESACUERDO/ DEFICIENTE	
CURSO	1º PEDAGOGIA	21,6%	6,3%	2,4%	1,8%	32,1%
	2º PEDAGOGIA	15,0%	2,7%	,6%		18,3%
	3º PEDAGOGIA	17,7%	4,5%	,6%	2,7%	25,5%
	4º PEDAGOGIA	12,6%	5,1%	2,7%	3,6%	24,0%
Total		67,0%	18,6%	6,3%	8,1%	100,0%

Tabla nº 53. Contingencias Curso Un pedagogo puede: gestionar programas educativos en los centros, asesorando a padres, profesores y alumnos.*

Fuente: Elaboración propia.

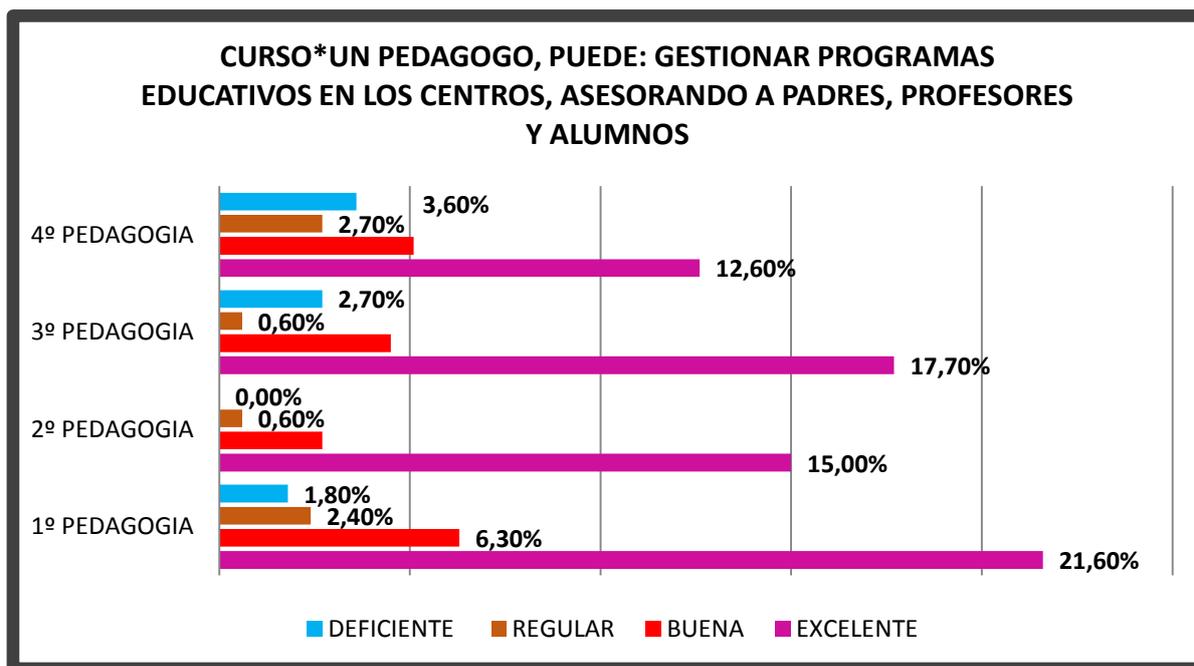


Gráfico nº 84. Contingencias Curso Un pedagogo puede: gestionar programas educativos en los centros, asesorando a padres, profesores y alumnos.*

Fuente: Elaboración propia.

Análisis del Perfil del Pedagogo y su Inserción Laboral en la Provincia de Granada, desde la perspectiva de los ámbitos de actuación profesional.

Ante la cuestión planteada respecto a los ámbitos de actuación profesional de los pedagogos, y en concreto sobre si pueden gestionar programas educativos en los centros, asesorando a padres, profesores y alumnos, los cuatro cursos de Pedagogía, han mostrado una misma opinión, al elegir la opción de respuesta “Totalmente de acuerdo/Excelente”, con la mayor puntuación al respecto. En este sentido, el alumnado de este Grado, opina que si es un ámbito de desarrollo profesional, en el cual realizar funciones acordes al perfil del pedagogo.

Primer curso de Pedagogía, es el curso con mayor puntuación, seguido de tercer curso, y segundo. Cuarto de Pedagogía, ofrece la misma respuesta pero con menor puntuación y además es el curso con mayor puntuación en la alternativa menos favorable de todas, la opción Deficiente.

POC.-

CURSO * UN PEDAGOGO, PUEDE: SER EL ORIENTADOR DEL CENTRO EDUCATIVO

Tabla de contingencia

% del total

		UN PEDAGOGO, PUEDE: SER EL ORIENTADOR DEL CENTRO EDUCATIVO (POC)				
		TOTALMENTE DE ACUERDO/EXCELENTE	DE ACUERDO/BUENA	EN DESACUERDO/REGULAR	TOTALMENTE EN DESACUERDO/DEFICIENTE	Total
CURSO	1º PEDAGOGIA	23,4%	3,9%	2,7%	2,1%	32,1%
	2º PEDAGOGIA	15,9%	1,8%	,3%	,3%	18,3%
	3º PEDAGOGIA	18,6%	3,3%	1,2%	2,4%	25,5%
	4º PEDAGOGIA	14,1%	3,3%	3,0%	3,6%	24,0%
Total		72,1%	12,3%	7,2%	8,4%	100,0%

Tabla nº54. Contingencias Curso Un pedagogo puede: ser el orientador del centro educativo.*

Fuente: Elaboración propia.

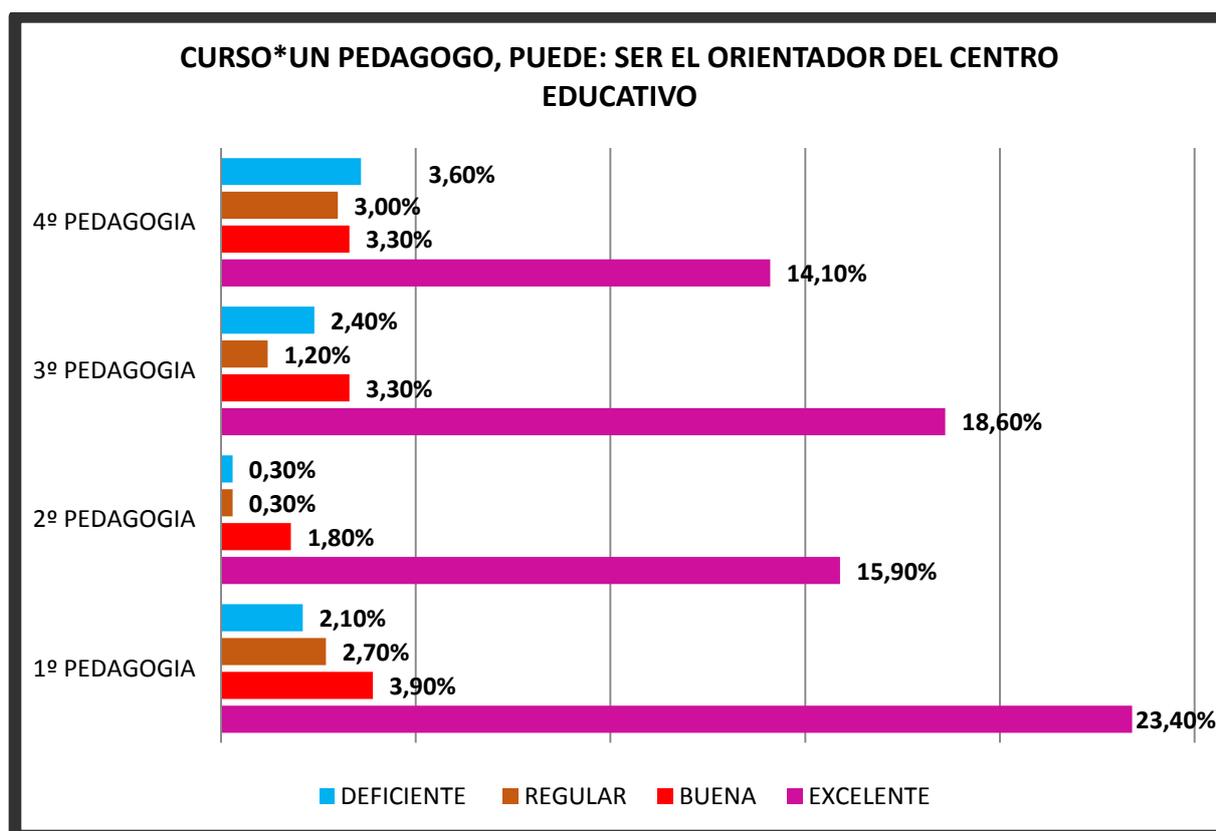


Gráfico nº 85. Contingencias Curso* Un pedagogo puede: ser el orientador del centro educativo.
Fuente: Elaboración propia.

Ante la pregunta planteada sobre el ámbito de actuación profesional, respecto a la orientación escolar en centros educativos, la respuesta ofrecida por el alumnado de Pedagogía, es la misma en cada uno de los cuatro grupos. Siendo la opción “Totalmente de acuerdo/Excelente”, la más votada, y en segunda alternativa la opción Buena, con lo cual se refuerza la opinión de los alumnos encuestados, sobre la orientación escolar, como parte de los ámbitos a trabajar por el Pedagogo.

Primero de Pedagogía, es el curso que ofrece mayor número de respuestas en la opción mayoritaria, seguido de tercero. Mientras que segundo y cuarto de este Grado, son los que ofrecen menos puntuación en la misma opción de respuesta. Segundo curso de Pedagogía, es el curso, que apenas puntúa en las dos alternativas de respuesta desfavorables. Mientras que cuarto de Pedagogía, es el curso que mas votación de los cuatro otorga, a la opción Deficiente.

Análisis del Perfil del Pedagogo y su Inserción Laboral en la Provincia de Granada, desde la perspectiva de los ámbitos de actuación profesional.

PIE.-

Tabla de contingencia CURSO * UN PEDAGOGO, PUEDE: DEDICARSE A LA INSPECCIÓN EDUCATIVA (PIE)
% del total

		UN PEDAGOGO, PUEDE: DEDICARSE A LA INSPECCIÓN EDUCATIVA (PIE)				
		TOTALMENTE DE ACUERDO/ EXCELENTE	DE ACUERDO/ BUENA	EN DESACUERDO/REGULAR	TOTALMENTE EN DESACUERDO/ DEFICIENTE	Total
CURSO	1º PEDAGOGIA	17,4%	10,2%	3,9%	,6%	32,1%
	2º PEDAGOGIA	9,3%	7,8%	1,2%		18,3%
	3º PEDAGOGIA	11,4%	10,2%	1,8%	2,1%	25,5%
	4º PEDAGOGIA	11,1%	5,7%	3,9%	3,3%	24,0%
Total		49,2%	33,9%	10,8%	6,0%	100,0%

Tabla nº 55. Contingencias Curso Un Pedagogo, puede: Dedicarse a la Inspección Educativa. Fuente: Elaboración propia.*

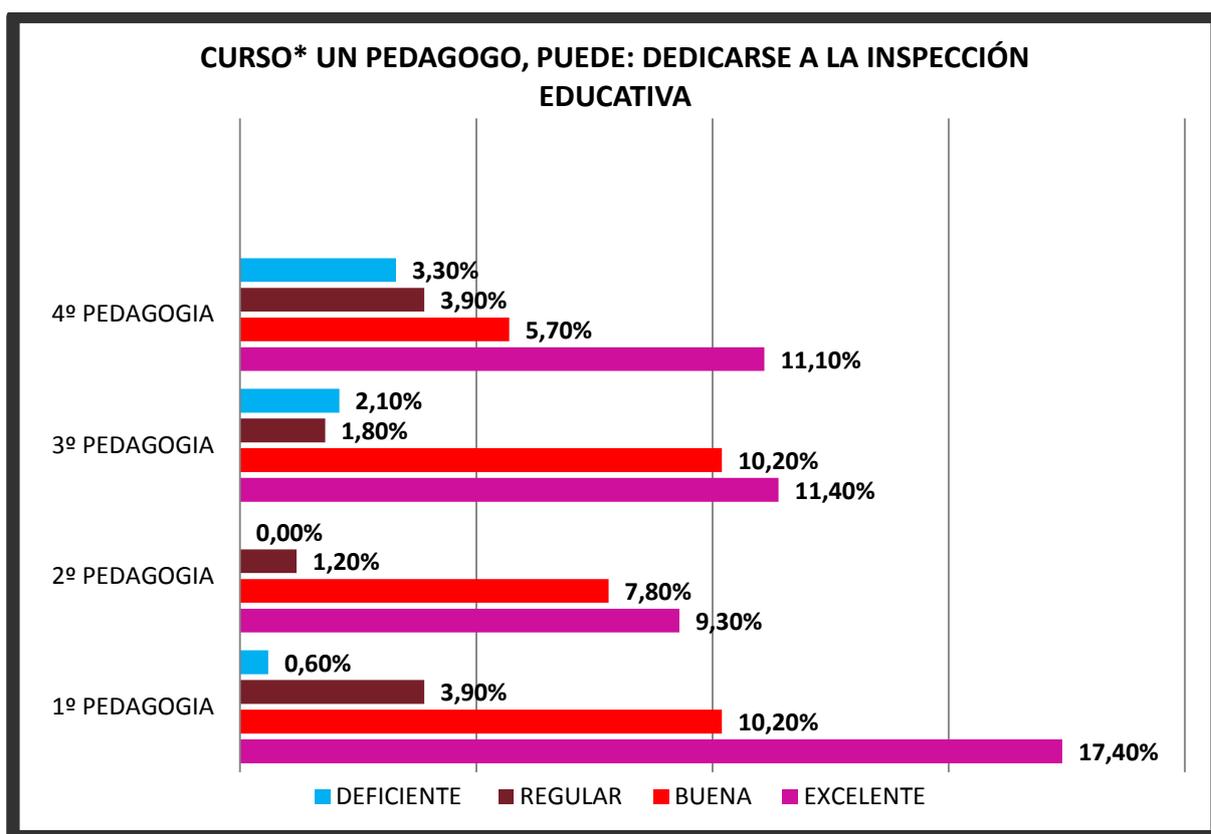


Gráfico nº86. Contingencias Curso Un Pedagogo, puede: Dedicarse a la Inspección Educativa. Fuente: Elaboración propia.*

En respuesta a los ítems, respecto los ámbitos profesionales de actuación del Pedagogo, y en concreto, dedicarse a la Inspección Educativa, los cuatro cursos de Pedagogía han elegido la opción más favorable, “Totalmente de Acuerdo/ Excelente”, con la puntuación mayor respectivamente.

Las respuestas más favorables, son votadas por todos los cursos, siendo la mayor puntuación, repartidas entre Excelente y Buena.

Se observa, que tercero y cuarto de Pedagogía, son los cursos donde el reparto de respuestas, aumenta en las opciones desfavorables, Regular y Deficiente. Cuarto de Pedagogía, ofrece la opinión más desfavorable, indicando más dudas respecto a este ámbito, y primero de Pedagogía la más favorable de todos los cursos.

PTH.-

Tabla de contingencia CURSO * UN PEDAGOGO, PUEDE: DESEMPEÑAR SU PROFESIÓN EN HOSPITALE (PTH)

% del total

	UN PEDAGOGO, PUEDE: DESEMPEÑAR SU PROFESIÓN EN HOSPITALES (PTH)				Total
	TOTALMENTE DE ACUERDO/ EXCELENTE	DE ACUERDO/ BUENA	EN DESACUERDO/REGULAR	TOTALMENTE EN DESACUERDO/ DEFICIENTE	
CURSO 1º PEDAGOGIA	15,7%	9,0%	6,0%	1,5%	32,2%
2º PEDAGOGIA	8,7%	6,6%	2,1%	,6%	18,1%
3º PEDAGOGIA	11,4%	9,9%	1,8%	2,4%	25,6%
4º PEDAGOGIA	8,7%	6,3%	7,2%	1,8%	24,1%
Total	44,6%	31,9%	17,2%	6,3%	100,0%

Tabla nº 56. Contingencias Curso* Un Pedagogo, puede: Desempeñar su Profesión en Hospitales.
Fuente: Elaboración propia.

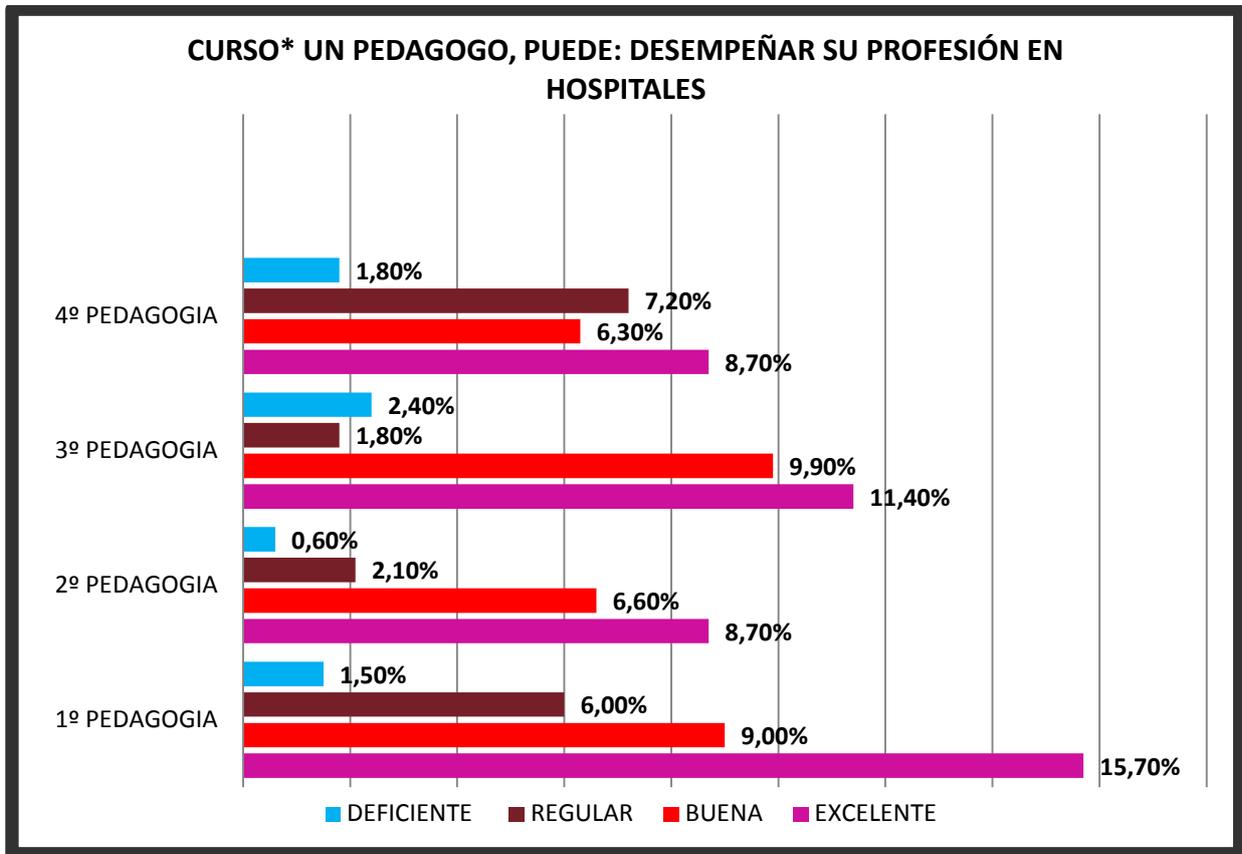


Gráfico nº 87. Contingencias Curso* Un Pedagogo, puede: Desempeñar su Profesión en Hospitales. Fuente: Elaboración propia.

Las respuestas obtenidas sobre el ámbito profesional de actuación del Pedagogo en Hospitales, obtiene por parte de los cuatro cursos de Pedagogía, la misma tendencia de respuesta, siendo la más votada en todos los casos, la opción “Totalmente de Acuerdo/Excelente”. Es decir, los alumnos en su mayoría consideran, que si es un ámbito de actuación, la labor que el Pedagogo puede desempeñar en los Hospitales.

Consideración que se reafirma en los tres primeros cursos, con la segundo elección de respuesta que recibe mayor puntuación en este caso la opción, Buena. Es cuarto de Pedagogía, el curso que ofrece más puntuación en las opciones desfavorables, dando más puntuación a la respuesta Deficiente, en comparación con el resto de cursos. Primero de Pedagogía, ofrece la puntuación más a favor.

PAF.-

la de contingencia CURSO * UN PEDAGOGO, PUEDE: SER BÁSICA SU LABOR EN ÁREAS DE FORMACI Y EDUCACIÓN EN ENTIDADES PÚBLICAS (PAF)

% del total

		UN PEDAGOGO, PUEDE: SER BÁSICA SU LABOR EN ÁREAS DE FORMACIÓN Y EDUCACIÓN EN ENTIDADES PÚBLICAS (PAF)				
		TOTALMENTE DE ACUERDO/ EXCELENTE	DE ACUERDO/ BUENA	EN DESACUERDO/REGULAR	TOTALMENTE EN DESACUERDO/ DEFICIENTE	Total
CURSO	1º PEDAGOGIA	11,7%	13,8%	6,0%	,6%	32,1%
	2º PEDAGOGIA	9,3%	5,1%	3,9%		18,3%
	3º PEDAGOGIA	13,2%	7,8%	2,1%	2,4%	25,5%
	4º PEDAGOGIA	9,0%	7,2%	3,3%	4,5%	24,0%
Total		43,2%	33,9%	15,3%	7,5%	100,0%

Tabla nº 57. Contingencias Curso Un Pedagogo, puede: Ser básica su labor en Áreas de Formación y Educación en Entidades Públicas.
Fuente: Elaboración propia.*

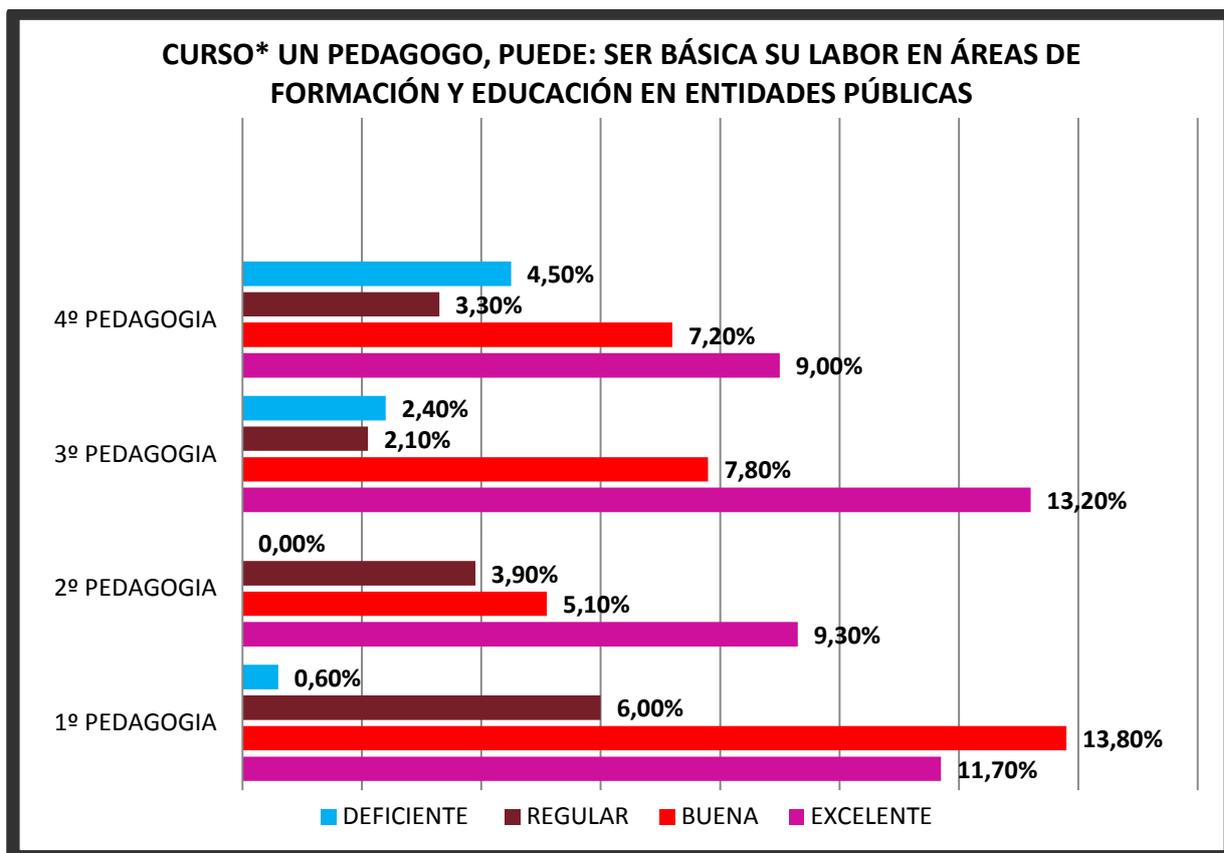


Gráfico nº 88. Contingencias Curso Un Pedagogo, puede: Ser básica su labor en Áreas de Formación y Educación en Entidades Públicas.
Fuente: Elaboración propia.*

Análisis del Perfil del Pedagogo y su Inserción Laboral en la Provincia de Granada, desde la perspectiva de los ámbitos de actuación profesional.

Se pueden apreciar pequeñas diferencias en las puntuaciones entre los cuatro cursos de Grado de Pedagogía. Segundo, tercero y cuarto de Pedagogía muestran un mismo patrón a la hora de elegir opción de respuesta, siendo la más votada por estos cursos, "Totalmente de Acuerdo/Excelente". Es tercer curso, el que indica una puntuación mayor de los tres. En cambio, cuarto de Pedagogía, es el curso que mayor puntuación concede a la opción Deficiente de los cuatro grupos. Para estos cursos, la labor en Áreas de Formación y Educación en Entidades Públicas si es un ámbito profesional de actuación del Pedagogo.

Primero de Pedagogía, también ofrece una respuesta positiva ante este ámbito, pero no escoge la opción Excelente, para este grupo la elegida es Buena. Y también otorgan más puntuación en comparación con el resto de cursos, la opción Regular.

PCP.-

Tabla de contingencia CURSO * UN PEDAGOGO, PUEDE: TRABAJAR EN CENTROS PRIVADOS DE FORMACIÓN COMO FORMADOR (PCP)

% del total

		UN PEDAGOGO, PUEDE: TRABAJAR EN CENTROS PRIVADOS DE FORMACIÓN COMO FORMADOR (PCP)				
		TOTALMENTE DE ACUERDO/EXCELENTE	DE ACUERDO/BUENA	EN DESACUERDO/REGULAR	TOTALMENTE EN DESACUERDO/DEFICIENTE	Total
CURSO	1º PEDAGOGIA	19,8%	8,1%	3,0%	1,2%	32,1%
	2º PEDAGOGIA	10,8%	6,0%	1,2%	,3%	18,3%
	3º PEDAGOGIA	16,2%	5,7%	1,2%	2,4%	25,5%
	4º PEDAGOGIA	10,5%	7,5%	1,5%	4,5%	24,0%
Total		57,4%	27,3%	6,9%	8,4%	100,0%

Tabla nº 58. Contingencias Curso Un Pedagogo, puede: Trabajar en Centros Privados de Formación como Formador.
Fuente: Elaboración propia.*

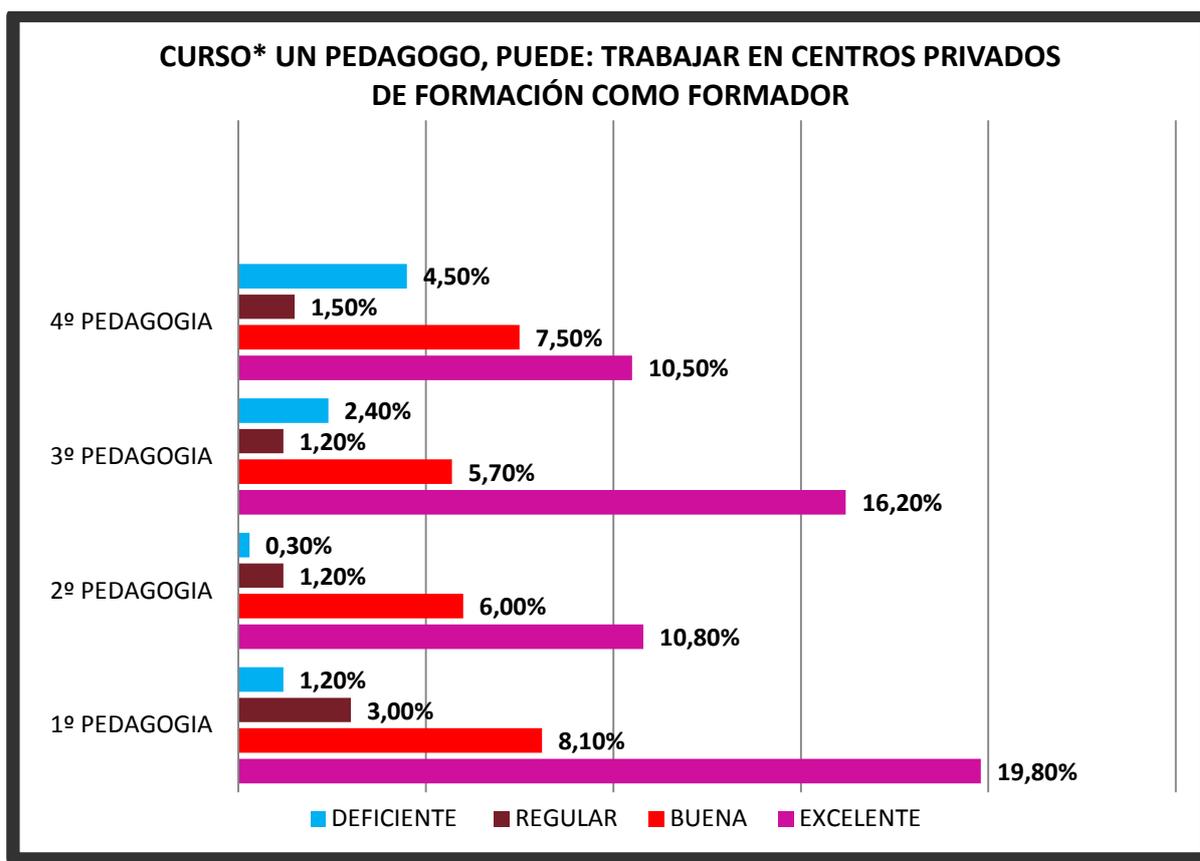


Gráfico nº89. Contingencias Curso* Un Pedagogo, puede: Trabajar en Centros Privados de Formación como Formador.
Fuente: Elaboración propia.

Al preguntar al alumnado de Pedagogía, respecto si trabajar en centros privados de Formación como Formador puede ser un ámbito profesional de actuación, los cuatro cursos indican que si, puesto que eligen con su mayor puntuación la opción "Totalmente de acuerdo/Excelente". De estos grupos, es primer y tercer curso de Pedagogía expresan las puntuaciones más altas. En todos los grupos, la segunda opción de respuesta elegida es, Buena, con lo cual refuerza, la consideración positiva sobre este ámbito. Respecto a las puntuaciones más desfavorables, es cuarto de Pedagogía, el que expresa la puntuación más alta en la opción, Deficiente respecto a los demás grupos. En general, el grupo que muestra opinión más positiva es primero de carrera, mientras que cuarto de Pedagogía, muestra puntuación más repartida entre otras opciones no tan positivas.

En relación a los ítems más significativos pertenecientes a esta dimensión Ámbitos Profesionales de Actuación, derivada del estudio de Contingencias con la variable de corte, "Curso", para analizar las posibles diferencias y coincidencias respecto a los alumnos según estén matriculados en un curso u otro, se establecen las siguientes conclusiones:

- Respecto a gestionar programas educativos en los centros, asesorando a padres, profesores y alumnos todos los cursos coinciden y confirman que es un ámbito profesional de actuación propio del Pedagogo.
- Del ámbito profesional de actuación de la orientación en centros educativos, vuelven a manifestar una misma creencia y a favor, todos los cursos del Grado de Pedagogía.
- Ante la Inspección educativa, coinciden y confirman todos los cursos de Pedagogía, que es un ámbito de desarrollo profesional del Pedagogo.
- Desempeñar su profesión en hospitales, es otro ámbito profesional de actuación, propio del Pedagogo, ya que de nuevo, los cuatro cursos de este Grado, coinciden en una misma respuesta a favor.
- Ante el ámbito de desarrollo laboral en áreas de formación y educación en entidades públicas, los alumnos de Pedagogía muestran pequeñas diferencias de opinión. Segundo, tercero y cuarto opinan muy a favor coincidiendo en sus respuestas. Es primero de este Grado, quien muestra menos aceptación. Lo cual se puede deber a la inexperiencia o falta de conocimiento el primer año universitario, en comparación con los otros cursos más avanzados.
- De nuevo muestran coincidencia en opinión los cuatro cursos de este Grado, respecto al ámbito profesional de actuación de formador en centros privados de formación, como parte integrante en su labor.

1.2.7 Ítems Bloque C. Dimensión C.3 Recursos Humanos. **SDF STP**

SDF.-

Tabla de contingencia CURSO * EN DEPARTAMENTOS DE FORMACIÓN Y EN EMPRESAS DE FORMACIÓN, PEDAGOGO DEBE SER UN INTEGRANTE PRINCIPAL (SDF)

% del total

	EN DEPARTAMENTOS DE FORMACIÓN Y EN EMPRESAS DE FORMACIÓN, EL PEDAGOGO DEBE SER UN INTEGRANTE PRINCIPAL (SDF)				Total
	TOTALMENTE DE ACUERDO/ EXCELENTE	DE ACUERDO/ BUENA	EN DESACUERDO/ REGULAR	TOTALMENTE EN DESACUERDO/ DEFICIENTE	
CURSO 1º PEDAGOGIA	14,7%	13,2%	3,3%	,9%	32,1%
2º PEDAGOGIA	10,5%	6,9%	,6%	,3%	18,3%
3º PEDAGOGIA	15,0%	6,0%	2,7%	1,8%	25,5%
4º PEDAGOGIA	10,5%	6,9%	3,6%	3,0%	24,0%
Total	50,8%	33,0%	10,2%	6,0%	100,0%

Tabla nº 59. Contingencias Curso* En departamentos de Formación y en Empresas de Formación, el Pedagogo debe ser un integrante principal.

Fuente: Elaboración propia.

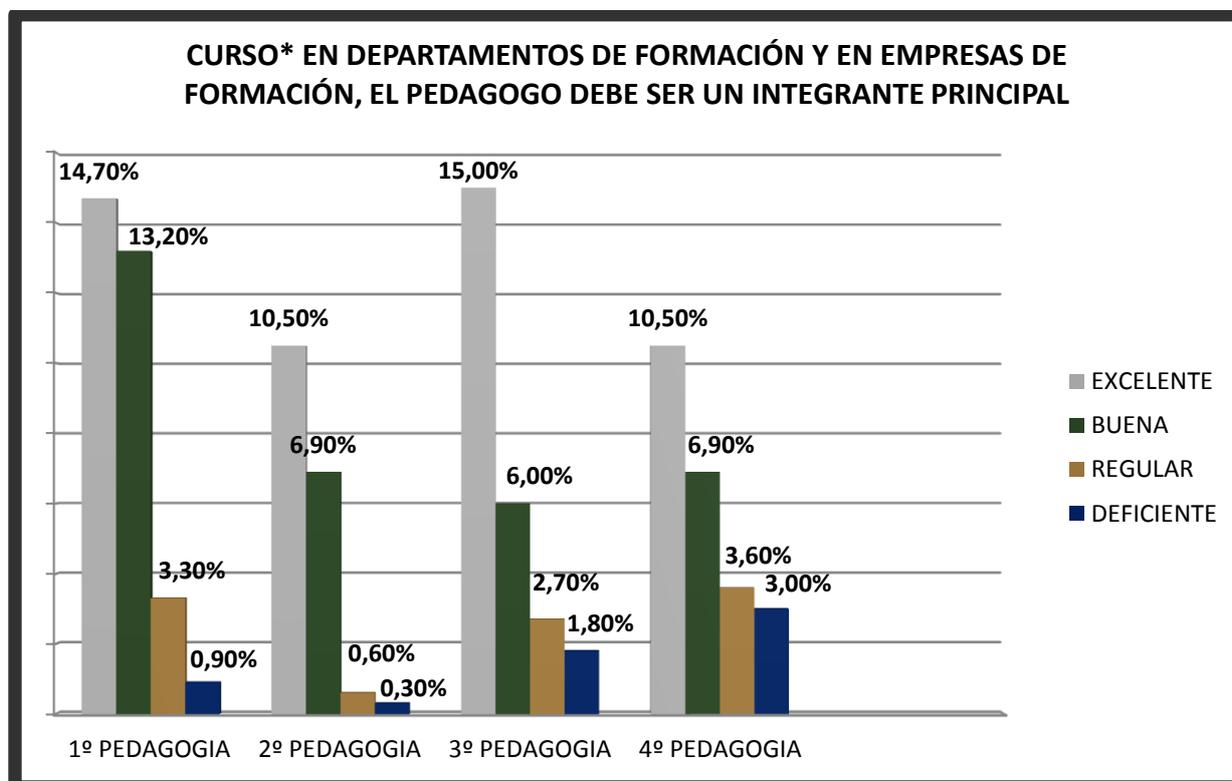


Gráfico nº90. Contingencias Curso* En departamentos de Formación y en Empresas de Formación, el Pedagogo debe ser un integrante principal.

Fuente: Elaboración propia.

Análisis del Perfil del Pedagogo y su Inserción Laboral en la Provincia de Granada, desde la perspectiva de los ámbitos de actuación profesional.

De nuevo, se muestra una tendencia similar a hora de responder por parte de los cuatro cursos de Pedagogía. Siendo la opción más votada, “Totalmente de Acuerdo/Excelente”, reforzada por la opción Buena, en segundo lugar, con puntuaciones cercanas a ésta.

De los cuatro grupos, por el reparto de las respuestas en las opciones negativas, es segundo curso, el grupo con escasa puntuación en las respuestas negativas en comparación con el resto de grupos. Y cuarto curso, el grupo que puntúa más en estas opciones, ofreciendo una visión menos a favor. Por tanto, en términos generales segundo curso ofrece la visión más positiva, junto al mayor número de respuestas de primer curso, en ambas opciones positivas, Excelente y Buena.

Tercero de Pedagogía, tiene la puntuación más alta de los cuatro grupos.

STP.-

Tabla de contingencia CURSO * EL PERFIL DE TÉCNICO DE PROYECTOS O PROGRAMAS, GESTIONANDO ACTIVIDADES FORMATIVAS, ES ACORDE AL PEDAGOGO (STP)

		EL PERFIL DE TÉCNICO DE PROYECTOS O PROGRAMAS, GESTIONANDO ACTIVIDADES FORMATIVAS, ES ACORDE AL PEDAGOGO (STP)				Total
		TOTALMENTE DE ACUERDO/EXCELENTE	DE ACUERDO/BUENA	EN DESACUERDO/REGULAR	TOTALMENTE EN DESACUERDO/DEFICIENTE	
CURSO	1º PEDAGOGIA	16,5%	9,6%	4,8%	1,2%	32,1%
	2º PEDAGOGIA	9,9%	7,2%	1,2%		18,3%
	3º PEDAGOGIA	11,7%	9,0%	2,4%	2,4%	25,5%
	4º PEDAGOGIA	11,1%	6,0%	3,9%	3,0%	24,0%
Total		49,2%	31,8%	12,3%	6,6%	100,0%

Tabla nº60. Contingencias Curso El perfil de Técnico de Proyectos o Programas, gestionando actividades formativas, es acorde al Pedagogo.*

Fuente: Elaboración propia.

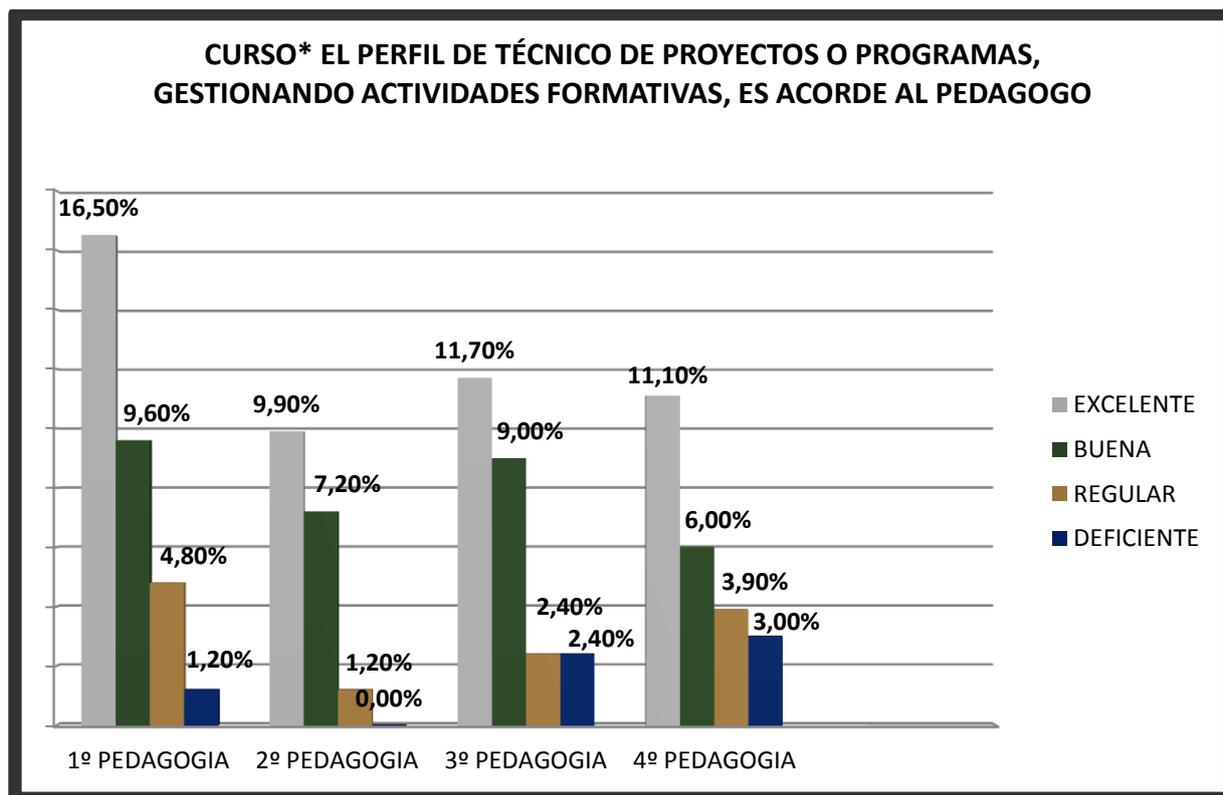


Gráfico nº91. Contingencias Curso* El perfil de Técnico de Proyectos o Programas, gestionando actividades formativas, es acorde al Pedagogo.
Fuente: Elaboración propia.

De nuevo, el alumnado de Pedagogía coincide en los cuatro grupos de este grado, a la hora de elegir su respuesta con mayor puntuación, en la opción “Totalmente de Acuerdo/Excelente”. En este caso, este dato indica que el perfil de Técnico de Proyectos o Programas, gestionando actividades formativas lo consideran acorde para el desarrollo profesional del Pedagogo.

Primer curso de Pedagogía con la mayor puntuación de los cuatro cursos. Tercero y cuarto de Pedagogía, con la misma repartición de respuestas excepto que este último curso, ofrece las puntuaciones más altas de los cuatro grupos, en la opción Deficiente. Y segundo curso, con escasa puntuación en las respuestas negativas, es de los cuatro grupos, el que ofrece una visión más positiva al respecto.

En relación a los ítems más significativos pertenecientes a esta dimensión Recursos Humanos, derivada del estudio de Contingencias con la variable de corte, “Curso”, para analizar las posibles diferencias y coincidencias respecto a los alumnos según estén matriculados en un curso u otro, se establecen las siguientes percepciones:

- Los alumnos de los cuatro cursos de Pedagogía coinciden y afirman muy a favor, respecto a las funciones y desarrollo laboral del Pedagogo en departamentos de formación y en empresas de formación, siendo parte integrante principal.
- Al igual que la función anterior, los alumnos de los cuatro cursos del Grado de Pedagogía, vuelven a coincidir y a confirmar a favor del perfil de técnico de proyectos o programas, gestionando actividades formativas.

Para concluir este apartado de presentación de resultados, sobre el estudio de Contingencias respecto al cruce de ítems con la variable de corte, “Curso” y la relación resultante de los más significativos, vamos a destacar aquellos con puntuación más alta.

A modo de síntesis detallamos dicha relación de ítems que además coinciden con un patrón de respuesta homogénea, en los cuales, los alumnos de los cuatro cursos de Pedagogía, escogen una misma respuesta con su mayor puntuación en la opción “Totalmente de Acuerdo/Excelente”. Siendo primer curso de Pedagogía el más positivo, y cuarto de Pedagogía con votaciones más repartidas a otras alternativas desfavorables; son los siguientes:

- Es una agente de intervención educativa a sujetos con necesidades educativas especiales (Perfil Pedagogo). 16,20%

- Falta de pedagogos en los centros escolares (Conocimiento Grado Pedagogía). 15,90%

- Se solapa sus funciones con otros profesionales (Conocimiento Grado Pedagogía). 19,20%

- Escasa orientación escolar en secundaria respecto a la elección de titulación universitaria y salidas laborales (Conocimiento Grado Pedagogía). 17,70%

- Desconocimiento del potencial del Pedagogo (Inserción Laboral). 21,60%

- Pocos puestos ofertados tanto en entidades públicas como los ofertados en las privadas (Inserción Laboral). 16,60%

- Gestionar programas educativos en los centros, asesorando a padres, profesores y alumnos (Ámbitos Profesionales de Actuación). 21,60%

- Ser el orientador del centro educativo (Ámbitos Profesionales de Actuación). 23,40%

- Dedicarse a la inspección educativa (Ámbitos Profesionales de Actuación). 17,40%

- Desempeñar su profesión en hospitales (Ámbitos Profesionales de Actuación). 15,70%

- Trabajar en centros privados de formación como formador (Ámbitos Profesionales de Actuación). 19,80%

- En departamentos de formación y en empresas de formación, el Pedagogo debe ser un integrante principal (Recursos Humanos). 15%

- El perfil de Técnico de proyectos o programas, gestionando actividades formativas, es acorde al Pedagogo (Recursos Humanos). 16,50%

En definitiva, para concluir este apartado, destacar que son significativas las diferencias de opiniones entre los distintos grupos, ya que indican aspectos a tener en cuenta para crear un ambiente entre los alumnos de Pedagogía menos confuso, en relación a su perfil, inserción laboral y funciones. Respecto a los ámbitos profesionales de actuación, no muestran confusión, consideran a grandes rasgos que muchos de ellos son parte o podrían serlo, teniendo la formación y recursos adecuados. Así como las coincidencias, las cuales expresan unanimidad en el pensamiento general del alumnado en diversos aspectos, es un dato positivo, ya que indica las creencias que tienen arraigadas como grupo, que para bien o para mal, es muy necesario conocer para posibilitar innovación y actualización a estos estudios.

2. Resultados Instrumento Cualitativo: El Grupo de Discusión.

Para el análisis e interpretación de los datos obtenidos por el Grupo de Discusión como técnica cualitativa, hemos procedido a una categorización manual, en la cual hemos establecido a priori, antes del momento de implementación a los participantes de la misma, un eje de metacategorías que a su vez, engloba categorías, para detallar al máximo y optimizar el encuadramiento de la información de una manera más clara y detallada para su comprensión. En la siguiente tabla podemos observar dicha categorización:

METACATEGORÍA	CATEGORÍA
PERFIL PEDAGOGO	¿Qué es? (definición) Funciones
ESTUDIOS PEDAGOGÍA	Titulación/Universidad Formación adecuada al mundo laboral
VALORACIÓN PEDAGOGO	Opiniones Desconocimiento
ACCESO MUNDO LABORAL	Difícil/fácil Intrusismo laboral
ÁMBITOS DE ACTUACIÓN	Ámbito educativo Ámbito empresarial
SECTOR EMPRESA	Recursos humanos

Tabla nº 61. Metacategorías y Categorías Grupo de Discusión.
Fuente. Elaboración propia.

GRUPO DE DISCUSIÓN

PARTICIPANTES/ METACATEGORIAS CATEGORÍAS		Servicios empresariales de consultoría: Formación, RRHH. JD.FS.	Representantes Padres- Madres, familias. Servicios profesionales artísticos Danza y Bellas Artes a G. y SG.	Empresarios Sectores: Hostelería, Comunicación, Deportes y ocio. RB.FH.	Entidades Públicas Representativas: UGR, ESP NH.CP.
Perfil pedagogo	¿Qué es? Definición	<p>-FS: ponemos nuestro granito de arena en su educación (...) a disposición de los niños</p> <p>-JD: (...) no es saber, sino saber transmitirlo al final.</p>	<p>-SG: (...) los propios profesores dicen que los pedagogos somos muy teóricos (...) la pedagogía no se puede materializar ...</p> <p>-G: pero el pedagogo sabe cómo dar la información??</p> <p>-G: es el que parece que conecta con el alumnado...</p>	<p>-FH: un pedagogo puede ser un magnífico coach y borrar esa palabra, (...) nos la han metido aquí... un pedagogo puede ser un magnífico coach.</p> <p>-FH: el pedagogo sería el profesor del profesor.</p>	<p>-CP: para “dar soluciones” me preguntan porque sabe que soy pedagoga.</p> <p>-NH: el pedagogo es al final el que trata de poner “unas herramientas o los mecanismos” para transmitir adecuadamente.</p> <p>-NH: es distinto tener conocimiento a saber transmitirlo.</p> <p>-CP: sabe que tiene que hacer, cómo hacerlo, es como un guía...da pautas...más con la idea de asesoramiento.</p> <p>-CP: el pedagogo es un poco “de todo”. Tiene un perfil muy amplio.</p>

	<p>Funciones</p>	<p>-FS: redactar bien los objetivos que se suponen que son la base (...)</p> <p>-FS: se trata de la técnica (...) que es lo más importante.</p> <p>-JD: donde realmente se necesita un pedagogo... tienes que estructurar la clase, (...) tienes que prepararte la clase.</p>	<p>-G: yo fui con problemas a la psicóloga del colegio y ella me indicó que fuese a la pedagoga del colegio, para tratarlo a él...</p>	<p>-FH: un objetivo de los pedagogos o de los que estudian pedagogía es “sentirse identificado”</p>	<p>-CP: al profe que “le cae un pedagogo” tiene más suerte, para decirle como debería “colocarse o no colocarse los contenidos”</p> <p>-NH: me formé haciendo el CAP, trabajos de teorías de Pedagogía y dar una clase.</p> <p>-CP: si te sabe hacer la planificación anual del curso escolar.</p> <p>-CP: el pedagogo sabe cómo ayudar al resto, el docente es docente en una materia, es como un coach.</p>
<p>Curriculum</p>	<p>Titulación Universidad</p>	<p>-FS: formar es dar cursos, metodologías concretas, es muy clásico.</p>	<p>-SG: en otras carreras se unen para conseguir cosas (...)</p>	<p>-FH: es una de las materias más desconocidas y menos aprovechadas dentro del conocimiento...</p>	<p>-CP: estudié pedagogía, (...) y psicopedagogía por si acaso los puntos me servían para las oposiciones.</p>

		<p>-JD: lo que pasa es (...) una cosa es lo que se da en ciencias de la educación, otra el Curriculum oficial y otra lo que demanda sociedad y empresas.</p> <p>-FS: cada facultad está muy influenciada por un grupo de poder.</p>	<p>-G: ¿qué lleva el niño al colegio?!!!</p> <p>-SG: hice pedagogía como segunda opción, yo quería hacer bellas artes (...)</p> <p>-SG: creo que en la carrera se debería delimitar en el segundo curso, la vertiente escogida (...) para conocer todo lo necesario y encauzar el futuro laboral</p> <p>-SG: mas materias específicas según la especialidad (...) y Practicum desde primer año</p>		<p>-NH: yo iría más allá (...) de las plataformas, el mensaje tiene que tener un contenido concreto, tiene que ser definido.</p> <p>-CP: tú sal de aquí y sigue preguntándole a la gente qué es un pedagogo y te dice, “ese no es el que lleva...” veinte años después y te siguen diciendo que es el que lleva el niño al colegio.</p> <p>-CP: era alumna que formaba parte del consejo de departamento (...) que se quejó. Y vi lo que estaba pasando.</p> <p>-CP: se empezó a ver algo de ancianos y aparecieron asignaturas (...)</p>
	<p>Formación adecuada al mundo laboral</p>	<p>-JD: “mi formación pedagógica, el curso de Formador de Formadores y la experiencia, los años...”</p>	<p>-SG: al salir de la facultad no me encontraba lo suficientemente preparado según para que vertiente laboral...</p>	<p>-RB: un mal endémico de la enseñanza en general, En el periodismo pasa igual, (...) llegan con faltas de ortografía (...)</p>	<p>-NH: yo creo que todos los profesores teníamos que hacer realmente cursos de Pedagogía (...)</p>

		<p>-FS: hay un ecosistema de etiquetas que a mí me confunden, CAP, formador ocupacional, formador de formadores, docencia aplicada para la formación y el empleo...</p> <p>-JD: (...) una universidad pública ha tirado de la empresa privada para decir "formarnos".</p> <p>-FS: la gente que yo he visto en prácticas, da la sensación que se les forman muy bien es aspectos pedagógicos, pero tu usuario final??</p> <p>-FS: la pregunta es (...) que se hace si un curso online de 20 horas de formación ¿cuánto contenido tiene?</p>		<p>-RB: el hecho es que no están adaptados los estudios superiores a la realidad del mundo actual.</p>	<p>-CP: conceptualizar eso, eres un pedagogo de matrícula, móntamelo en un Moodle.</p> <p>-CP: la gente al acabar la carrera tenían que pagar estudios privados en la especialización que querían.</p> <p>-CP: si no vas a opositar, para empresa privada nada. (...) no se está preparando a los alumnos para la vida laboral.</p> <p>-CP: más de un 50% en empresas privada y pública, están impartiendo online, (...) en el plan de estudios no está (...) no se enseña las plataforma online...Moodle, más usada.</p> <p>-NH: ¿Sabéis lo que es la virtualización? "quita" "quita" olvida no virtualización.</p>
--	--	--	--	---	---

		<p>-JD: el material se tiene que adaptar a eso...</p> <p>-JD: ¿qué debemos tener en las clases, docentes o pedagogos? A ver si vamos a tener dos carreras, que tenían que ser una...</p> <p>-FS: las cosas que se están dando en las empresa, por ejemplo, "entorno virtual", les suena a japonés ...</p>			
Valoración Pedagogo	Opiniones	<p>-FS: (...) estudié la disciplina prima que es la psicología, muy bien vista en el mercado y muy valorada pero con los mismos problemas casi...</p> <p>-FS: tengo la pedagogía en estima me considero un poco técnico (...)</p>	<p>-SG: mi opinión es bastante cruel. (...) el pedagogo tiene mala imagen en general (...) "de educar sabemos todo el mundo".</p> <p>-G: pero... ¿cuál es la función del pedagogo? A mí no me ha quedado clara.</p>	<p>-FH: porque al final creo más en el pedagogo que en el coach.</p> <p>-RB: el coach se considera esa persona que es el líder (...)</p> <p>-FH: debéis intentar buscar, fórmulas y técnicas para informar muchísimo mejor a los que no sabemos.</p>	<p>-NH: creo que eso (...) es algo cultural, lo propios profesores hacemos comentarios acerca de "los pedagogos".</p> <p>-CP: nosotros nos hemos defendido siempre muy mal (...) desde que empecé la carrera se habla de hacer un colegio de pedagogos...</p>

		<p>-JD: "... no estoy de acuerdo con que el pedagogo tenga mala fama"</p> <p>-JD: hay un desconocimiento en todo lo que termina en -ología-, estas disciplinas son más difíciles de entender que las de ciencias</p> <p>-FS: a lo mejor la pedagogía debe ser algo transversal ...que los pedagogos estén de alguna manera...</p> <p>-FS: no se valora nada...</p>	<p>-SG: no hay sentimiento de todos los pedagogos de unirse y hacer fuerza...</p> <p>-G: yo como madre dos hijos, creo que le hace falta publicidad, os tenéis que "valorar más"</p> <p>-SG: no creo que se conozca las facetas o diversidad de funciones que puede o está capacitado el pedagogo</p> <p>-G: yo si la recomendaría... tiene que ser sobre todo vocacional.</p> <p>-SG: como dudar de la utilidad de esta profesión estamos hablando de educar, socializar</p>	<p>-RB: ponerse en valor, como colectivo y comunicando desde ese colectivo. Ejemplo el colegio de Médicos, tiene su gabinete de comunicación y manda notas de prensa... así la gente identifica cosas</p> <p>-RB: (...) si hay un colegio de Pedagogía, que manden circulares...se hagan conocer como gremio.</p> <p>-FH: los colectivos ejercen más poder y fuerza ante todos los agentes externos... crear una asociación para poder informar...</p> <p>-FH: si ya información si la recomendaría, sino, no.</p> <p>-FH: por la falta de información sobre el pedagogo, por eso no se recomienda.</p>	<p>-NH: "a mí el tema de la pedagogía siempre me ha gustado, porque mi padre era profesor de secundaria"</p> <p>-CP: para mí la mayor pena de todas las que he dicho, solo dos pedagogas son de mi promoción...</p> <p>-CP: es una palabra muy triste que lleva acompañándonos. Se refiere al "que lleva al colegio, por un camino al colegio (...)"</p> <p>-CP: tiene que ser vocacional, yo preferí hacer Pedagogía.</p>
--	--	--	--	--	--

				<p>-RB: yo no la recomendaría por esa multidisciplinariedad, que tocan otras muchas carreras, y son más atractivas, con más salida profesional.</p>	
	<p>Si / poco conocido</p>	<p>-FS: es muy raro que nos hagan consultas pedagógicas y es una cosa que me choca mucho...</p> <p>-JD: ...tienes mucho contacto con personas y tampoco les vas preguntando...</p> <p>-FS: con este ecosistema de cosas que entremezclan, es normal que el pedagogo no sepamos donde está...con tanto cambio educativo (...) me suena todo a lo mismo.</p> <p>-JD: he conocido algunos pedagogos que me han dado formación (...) se dedicaban a la formación ocupacional.</p>	<p>-SG: Por esto la profesión del pedagogo es muy mala, ¿cómo te haces valer? (...) no creemos en la fortaleza que podemos tener...</p> <p>-G: (...) No sabía que los pedagogos estuvieran tan mal vistos.</p> <p>-G: estaba en el departamento para el tema de los niños. Es la primera vez que yo he conocido a un pedagogo que yo sepa...</p> <p>-SG: anécdota que siempre nos perseguía: que estás haciendo...-yo, Pedagogía. -ah! Lo de los pies?, -</p>	<p>-FH: yo tengo mucho desconocimiento de la pedagogía. (...) esa desinformación de muchísima gente, hace que esté poco valorada...</p> <p>-FH: (...) deberían de luchar juntos para hacer llegar esta información al resto de personas que no conocen que es un pedagogo...</p> <p>-RB: no conozco a ninguno, así de conciso.</p> <p>-RB: O ha tenido vínculo pero no tiene ni idea que lo ha tenido...</p>	<p>-NH: yo la verdad, que creo que los conocí en el CAP y punto pelota. Los profesores eran pedagogos.</p> <p>-CP: conozco unos cuantos (...)</p>

		<p>-JD: tenemos una pedagoga haciendo prácticas.</p> <p>-FS: yo, tengo dos compañeras en activo con nosotros (...), intervienen más en la parte de formación, su foco está en temas de formación...</p> <p>- FS: vocacionalmente interesante, pero a día de hoy es complicado</p>	<p>-G: yo tenía a los pedagogos muy bien situados...tenía desconocimiento de que estuvieran tan mal...</p> <p>-G: nos hace falta información real, diciéndonos qué es realmente...como asociación, grupo...</p>	<p>-FH: hay mucha gente que no ha tenido ningún tipo de vínculo con la Pedagogía, con lo cual a esa gente hay que informarla...verdaderamente para qué sirve la Pedagogía (...)</p> <p>-FH: que yo recuerde, yo tampoco.</p> <p>-FH: no se ha enterado, hay un desconocimiento brutal de la Pedagogía. A no ser como G, que ha tenido un problema concreto con su hijo (...)</p> <p>- RB: es una cuestión de cultura general...algunas se conocen algo más, pero en Pedagogía hay desconocimiento mayor.</p> <p>-FH: el desconocimiento no solo pasa en la Pedagogía, pero en esta carrera está agudizado.</p>	
--	--	--	---	---	--

Acceso Mundo Laboral	Difícil/ Fácil Acceso	<p>-FS: actualmente, no, tienen salida profesional...</p> <p>-JD: para el pedagogo no hay un puesto definido</p> <p>-FS: en consultoría, nunca me han descrito un puesto que sea un pedagogo desde 2008</p> <p>-FS: ahora el dios de los dioses, es lo científico, las ciencias, ingeniería, informática, telecomunicaciones, empresariales y un poquito de derecho (...)</p>	<p>-SG: pensé en la LOGSE, que exigían un psicólogo y un pedagogo en todos los institutos y vi el futuro ya resuelto...</p> <p>-G: con sinceridad que tenga salida profesional (...) parece que un poco no</p> <p>-G: el mercado no la demanda, en España cuesta entender la psicología y la pedagogía</p> <p>-SG: todo el mundo cree que sabe de educación, de formación.</p>	<p>-FH: la Pedagogía tiene muchas ramificaciones... lo importante en la empresa, es si el pedagogo puede ponerlos en práctica (...)</p> <p>-RB: yo creo que no, pero puede tenerla... si supiera esas habilidades</p> <p>-FH: información y vocación es la clave... como el coach al principio, nadie lo conocía...</p> <p>-FH: no se conoce que existen pedagogos en todo los sectores, que pueden</p>	<p>-NH: mi padre hizo Pedagogía, pero nunca ejerció de pedagogo...</p> <p>-CP: si estuviera adaptada, si tendría muchísimas salidas...</p> <p>-NH: en todas las titulaciones hay paro y es eso es muy difícil de saber hasta que no te sales al mundo laboral...</p>
		<p>-JD: "...todos sabemos de todo, todos tenemos un entrenador dentro, un seleccionador (...)"</p>	<p>-SG: puestos de RRHH o mediación familiar, es lo dejan para un psicólogo</p>	<p>-FH: (...) G fue primero a la psicóloga, y ella la mandó a la pedagoga</p>	<p>-CP: los administrativos actualmente, vigilan, controlan y manejan los campus virtuales de toda la Escuela Andaluza (...)</p>

	<p>Intrusismo laboral</p>	<p>-FS: hay múltiples disciplinas que “atacan” a lo que debería hacer el pedagogo y se lo comen</p> <p>-FS: pero a lo mejor no hay contenido (...) nos empeñamos en hacer una carrera más que el mercado te la está quitando de otros sitios</p> <p>-FS: con una base de conocimientos en recursos humanos, puede hacerlo un pedagogo, un psicólogo o casi cualquiera.</p>	<p>-SG: la Pedagogía está en desventaja ya que para puestos laborales que estamos capacitados (...) siguen escogiendo a otros profesionales, el maestro, educador, profesor.</p> <p>-SG: hay que defender la valía del pedagogo, las otras profesiones ya tienen delimitadas sus funciones, pero al final el mercado laboral hace que nos adecuemos...</p>	<p>-RB: yo como periodista, pasa algo de colegios, y no tengo idea que hace un pedagogo, llamo a una psicóloga</p>	<p>-CP: la Agencia de Calidad Sanitaria Andaluza nos supervisa los contenidos...”pero no sabemos a quienes tienen contratados”</p> <p>-CP: nuestro plan...es plan puente con los maestros (3 años de maestro y 2 años de Pedagogía), eso acarrea que los maestros mismos se distorsionen...</p> <p>-CP: me preocupa... que en FOL, prefieran a licenciados en Derecho, a un psicólogo o pedagogo.</p>
--	----------------------------------	---	--	---	--

Ámbitos de Actuación	Ámbito educativo	<p>-FS: (...) en organismos públicos, como no redactes bien los contenidos...te echa para atrás (...), en empresa privada no pasa, vale todo casi siempre</p> <p>-FS: y otra pedagoga trabaja en un centro de la Universidad, frente a medicina, Fundación General UGR-empresa</p> <p>-JD: en gestión y dirección de centros, no lo hubiese pensado, tiene que ver con la gestión económica</p> <p>-FS: en docencia creo que todos lo vemos y orientación escolar.</p>	<p>-SG: una de las vertientes que me gustaba al término de mi carrera era la Pedagogía Social, pero creo que no ha proliferado...</p> <p>-G: en investigación, y orientación escolar también...</p> <p>-SG: en orientación escolar, por supuesto, se suponía que todos los centros educativos tendrían un psicólogo y un pedagogo...</p> <p>-G: en los hospitales, lo veo muy importante...</p> <p>-SG: dirección, gestión y coordinación de centros es un carga de responsabilidad y espíritu organizativo...</p> <p>-SG: la investigación e inspección es la función por excelencia de un pedagogo.</p>	<p>-FH: trabajamos con asociaciones con niños en riesgo de exclusión social, con centros de acogida tutelados por la Junta de Andalucía (...)</p> <p>-FH: donde más veo yo al pedagogo es en la dirección y gestión de centros educativos (...) la persona que tiene que marcar las pautas a la hora de educar.</p>	<p>-NH: yo soy de Ciencias Económicas, (...) al dar una clase ahí es donde necesitas esas "herramientas de Pedagogía", objetivos, evaluación, y ahora "competencias" que está de moda.</p> <p>-CP: (...) el padre que tenga un problema con un niño, puede encontrarse en un departamento de orientación.</p> <p>-NH: hay que tener docentes que sepan de Pedagogía.</p> <p>-CP: conozco una pedagogo en la Universidad de Huelva</p> <p>-CP: (...) el que quiera ser profesor, tiene que hacer el máster.</p>
----------------------	------------------	--	---	---	---

					<p>-CP: orientación laboral en FOL, grado superior, si</p> <p>-NH: no lo veo en dirección y gestión de centro educativo, es un puesto más político, dependería del tipo de centro. Pero si en docencia investigación, orientación escolar...</p> <p>-NH: sabía que había aulas hospitalarias, pero no sé si las regentan pedagogos o no.</p>
	Ámbito Empresarial	<p>-FS: como consultor me cargo toda la pedagogía, nuestro enfoque está orientado a vender</p> <p>-JD: soy autónomo con una empresa de actividades extraescolares de formación en robótica, programación</p>	<p>-SG: en ámbitos de asesoramiento en recursos humanos o familiar, no me veía capacitado.</p> <p>-SG: la vertiente empresarial, es donde más problemática hay para el pedagogo, por el desconocimiento de su figura...</p>	<p>-RB: estoy interesado en formar a mi equipo...luego un pedagogo que me explique cómo dar formación orientada a mi negocio.</p> <p>-RB: en formación dentro de la empresa si lo veo</p>	<p>-CP: "... algunos pedagogos para programas que hay con Consejería de Educación, que siguen funcionando..."</p> <p>-NH: como asesor de partidos políticos también lo veo como algo fundamental.</p>

		<p>-FS: hay materiales hechos por compañeros y empresas prestigiosas, Donde la pedagogía “no se valora de ninguna de las maneras...”</p> <p>-FS: conozco pedagogos en Andalucía Emprende, Diputación, y Cámara de Comercio de Granada</p> <p>-JD: ahora...tenemos una pedagogo en prácticas, nos está didactizando el material</p> <p>- JD: en orientación laboral no lo veo</p>	<p>- SG: como experto en educación y formación todo lo referente a las necesidades de la empresa, puede subsanarlas.</p> <p>-SG: puff, el ámbito político me descoloca un poco.</p> <p>-SG: si creo en el pedagogo en un hospital, es muy necesario atender la formación y educación de estas personas hospitalizadas</p>	<p>-FH: creo que el “Coach” es un formador, o una persona que saca en diversas materias, lo mejor de uno...</p> <p>-FH: trabajamos muchísimos con niños en el deporte base, no soy pedagogo (...) tengo cierta responsabilidad cuando trabajo con ellos, para poder educar...</p> <p>-FH: yo no tiraré nunca de un pedagogo para mi empresa sino me explican lo que hace el pedagogo y eso se traslada a cualquier sector.</p> <p>-RB: en el ámbito de la política por supuesto veo al pedagogo, es para orientar al partido.</p> <p>-RB: en la empresa veo al pedagogo, dependiendo a lo que se dedique la empresa.</p>	<p>-CP: “con programas de la Consejería de Salud hay pedagogos en la Escuela Andaluza, aunque (...) casualmente no hay ningún pedagogo trabajando para el Conjunto de la Escuela...”</p> <p>-CP: conozco pedagogos en (...), Cámara de Comercio Granada, en Escuela de Salud Pública, en Consultoras Externas, y en Forem, UGT en Madrid.</p> <p>-NH: veo al pedagogo en orientación laboral, familiar y en recursos humanos, y en empresas...</p> <p>-CP: en la empresa lo veo en cualquier ámbito, no concibo empresa sin recursos humanos.</p>
--	--	--	--	---	---

<p>Recursos humanos</p>	<p>-FS: en perfiles de RRHH si pedagogos y psicólogos, porque va aparejado estos perfiles a la experiencia y yo consulto...</p> <p>-FS: nadie entra a trabajar en RRHH, por su titulación primera, sino porque ha hecho un postgrado.</p> <p>-JD: yo lo veo tanto en selección como en técnico de proyectos, puede ser muy abierto (...)</p> <p>-FS: yo veo al pedagogo más como técnico de proyectos que de selección</p>	<p>-G: el pedagogo está en la empresa, en recursos humanos, y creo que debe de estar al orden del día...</p> <p>-G: en selección de personal, si veo al pedagogo...</p> <p>-SG: creo que los empresarios no valoran la importancia del departamento de formación, (...) no creo que la figura del pedagogo esté bien reconocida dentro de la empresa.</p>	<p>-RB: en recursos humanos, no lo veía, ni en selección de personal. Ni orientación laboral (...) no creo que sea fácil</p> <p>-RB: contrataría a un pedagogo como encargado de selección de personal si conociera al dedillo mi sector, la hostelería</p> <p>-RB: en hostelería es donde más movimiento hay en recursos humanos.</p> <p>-FH: el pedagogo debe conocer el sector de la empresa.</p>	<p>-CP: el pedagogo no debe conocer ningún sector, solo conocer lo tú necesitas como empresario.</p> <p>-CP: un pedagogo encargado de los recursos humanos, un buen pedagogo, hace el trabajo que requieres.</p>
--------------------------------	--	--	--	--

*Tabla nº 62. Presentación Resultados de Análisis Categorización Manual Grupo de Discusión.
Fuente: Elaboración propia.*

En relación a los datos mostrados en la tabla anterior, de los resultados de análisis de contenido del Grupo de Discusión, es importante señalar algunas valoraciones. Respecto a la metacategoría, *Perfil del Pedagogo*, definían al Pedagogo como el que sabe lo que hay que hacer en temas educativos, el conocimiento de cómo hacerlo, transformándose en la impartición de la docencia bajo criterios de calidad. También indicaban entre varios, por sus experiencias laborales, en sus puestos de trabajo, que aquellas personas que sabían que eran pedagogos, los consultaban cuando tenían dudas o problemas en su programación o diseño de actividades formativas.

Por ello, en repetidas ocasiones que se les indicaba que definieran la figura del Pedagogo, no les era posible porque, la Pedagogía como tal no se podía materializar. En relación a la temática sobre las funciones que puede desarrollar un Pedagogo, al ser preguntados, casi todos los participantes, mostraban de nuevo dudas y confusión, reiteraban la falta de conocimiento de la labor del Pedagogo.

Afianzando la idea, que Pedagogía es técnica, técnica en educación y enseñanza. Que su finalidad es estructurar una clase, un contenido, asignatura, es decir todo lo que engloba la didáctica. Además aclaraban, que en aquellas experiencias que relataban como docentes o formadores, si se encontraban con la “suerte” de estar alrededor de un Pedagogo o poder contar con su ayuda, se sentía asesorados para establecer unos contenidos más adecuados.

Sobre la metacategoría *Curriculum/Estudios de Pedagogía*, En este sentido, mantenían que cuando la sociedad demandaba un ámbito laboral, por ejemplo la Gerontología, la Universidad se adapta pero destiempo e incluyendo alguna asignatura. Y esto, debe verse reflejado en su plan de estudios, siendo remodelado y revisado a corto-medio plazo, para su actualización en contenidos.

La Universidad ofrece formación técnica, encaminada a utilizar otros medios de acceso al mundo laboral, mediante oposiciones por ejemplo, puede estar muy valorada científicamente al formar en aspectos pedagógicos, pero no para otros ámbitos como puede ser la empresa privada. E incluso la propia Universidad demandar formación específica por parte de empresas especializadas, por no estar actualizada en diversas temáticas. Pero no sólo indicaban esta concepción para el Grado de Pedagogía, sino para todos los estudios superiores, enfatizando que al alumnado no se está preparando para la realidad de la vida laboral dentro de las carreras universitarias

En relación a la metacategoría de *Valoración*, cuando se les cuestionaban si conocían pedagogos en activo, pocos de ellos afirmaban tal enunciado, excepto las personas vinculadas a la formación privada, que si conocían de diversas instituciones, consultorías, organismos públicos, entre otros, la labor del Pedagogo, bien como compañeros, o bien por tener a personas en prácticas. Entendían esta profesión como un transmisor, un “saber hacer” respecto a conocimientos y aprendizajes.

El desconocimiento de esta profesión, podría estar motivado por la falta de apoyo colectivo entre los propios pedagogos, y también por cuestiones de cultura en general, de valores y costumbres. Apoyado también porque ahora las profesiones más demandadas laboralmente, son las de ciencias, ingenierías, informática, telecomunicaciones, entre otras, aminorando el interés de carreras que nos son a priori atractivas y que además varios profesionales pueden ejercer a la vez. Comentaban en términos empresariales que existe una integración de otras profesiones que hacen que la figura del Pedagogo sea relevada a un segundo puesto, y en estos casos, se ven solos y aislados ante la sociedad, porque no disponen de un colectivo mayor que haga fuerza ante organismos y administraciones para su defensa laboral.

Respecto a si sería una titulación que recomendarían a otras personas, como parte de de la idea o creencia final de este profesional y su labor, consideran en general, que esta elección debe ser meramente vocacional. En cambio quienes si han tenido posibilidad de estar con un Pedagogo, de ser ayudados o asesorados, o han cursado dichos estudios, valoran la labor de educar y formar, por encima de otras funciones en la sociedad. Ante esta indefinición a la hora de establecer funciones, por el propio desconocimiento de la profesión de la Pedagogía, consideraban muy necesaria que los pedagogos o estudiantes de Pedagogía, debían luchar por paliar dicho desconocimiento laboral y empezar a sentirse identificados con su profesión. Este hecho lo destacaban como una posible mejora de la valoración en general de esta profesión entre otras actuaciones.

En relación a la metacategoría *Mundo Laboral*, concibe al Pedagogo como un profesional que a día de hoy, no tiene un puesto definido. Ese carácter multitarea o multidisciplinar, no juega a su favor a la hora de acceder al mercado laboral, que lo hace más difuso y confuso, delimitar qué y dónde puede estar un Pedagogo. Así como el desconocimiento en torno a la profesión, habilidades y capacidades, que puede desarrollar en el mundo laboral. Un mundo laboral al que se puede acceder a través de diversos ámbitos.

Siendo las carreras con más salida profesional, aquellas relacionadas con Ingenierías, Informática Telecomunicaciones. Esto unido, según expresaban los participantes, vinculados a entidades formativas de índole superior, que todas las titulaciones sufren tasas de paro en la actualidad. Por supuesto unas titulaciones con más desempleo que otras atendiendo a las demandas existentes. Justifican un acceso laboral difícil para el pedagogo, entre otras razones, que la Pedagogía está en desventaja, porque a pesar de cumplir las exigencias y requisitos solicitados por el mercado laboral, los empresarios u entidades, escogen a otros profesionales, como el maestro, educador, profesor, psicólogo, psicopedagogo.

Se contrata para puestos acordes para pedagogos, e incluso en muchos de ellos, el Pedagogo cumple la totalidad de requisitos, a otros profesionales. Ya sea para supervisar procesos formativos privados en consultoras, academias o entidades superiores de formación, para puestos de orientación en formación profesional, o entidades que desarrollan proyectos de empleo, se prefieren titulaciones de Derecho, Empresariales o Psicología, o bien en la empresa, en concreto en departamentos de Recursos Humanos, donde la primera titulación no es una exigencia, es el posgrado realizado el que abre las puertas laborales en este ámbito.

Referente a la metacategoría *Ámbitos de Actuación*, manifiestan que el entorno educativo-formativo es el más acorde, o al menos donde han visto la labor de algún Pedagogo o Pedagoga, en entidades públicas de formación, en Universidades, y en centros específicos de educación, asociaciones y organismos pertenecientes a colectivos de niños en edades de primaria y secundaria.

Presentaban quizás más reticencia algunos de los componentes cuando se situaba al pedagogo en otros sectores económicos como por ejemplo hostelería, ocio y deportes, por carecer conocimientos propios de dichos sectores empresariales. De nuevo, en este ámbito empresarial desvinculado de la educación, el concepto de desconocimiento volvía a estar presente. Pero si destacan su cabida en las organizaciones empresariales, por la importancia de su persona; El capital humano es el mayor recurso que tiene una empresa. Y ahí en ese contexto es donde tiene mucho por abordar la Pedagogía. Aparece la imagen de “Coach” como experto transversal de formación y asesoramiento, sin necesidad de ser un conocedor de un sector específico, como un empresario pueda serlo, ya están los empresarios para eso.

Por último la metacategoría *Recursos Humanos*, en éste ámbito profesional de actuación, ninguno de los participantes mostró extrañeza o dudas respecto al trabajo que puede realizar un Pedagogo en un departamento de Recursos Humanos.

CAPÍTULO VII

Conclusiones y Prospectiva

INTRODUCCIÓN

En este último capítulo, y a modo de cierre de esta investigación doctoral, exponemos a continuación una serie de conclusiones extraídas de los datos obtenidos a través de los instrumentos de investigación, en nuestro caso, el cuestionario, como técnica cuantitativa y el grupo de discusión como técnica cualitativa. En este sentido, los datos que ofrecen son de diferente origen y por tanto, se interpretan de forma distinta, pero es justo en este punto donde reside la riqueza de esta investigación, al complementar ambas perspectivas, dando un sentido y capacidad más amplia de comprensión de este objeto de estudio. En primer lugar se mostrarán unas conclusiones generales, para continuar con unas conclusiones más específicas atendiendo a las dimensiones del cuestionario y a las categorías del grupo de discusión. Para finalizar este capítulo, se esbozarán unas futuras líneas de investigación, que parte de esta misma, para seguir trabajando en estas temáticas, ya que es un estudio amplio y ambicioso que abarca muchos aspectos, sectores, ámbitos y participantes.

1. Conclusiones Generales

Con el análisis de la información que han proporcionado los instrumentos seleccionados para llevar a cabo esta investigación, estamos en posición de esclarecer y organizar los diversos conceptos y percepciones que existen en la actualidad alrededor de este profesional de la formación. Con esta “radiografía”, es un buen momento para empezar a establecer las pautas y estrategias que permitan cambiar las amenazas en oportunidades y las debilidades en fortalezas, con las tomas de decisiones a nivel curricular y aportando los recursos necesarios para hacer de estos estudios, una ocupación laboral requerida por la sociedad, aceptada y conocida por su aporte profesional a cualquier de los tres ámbitos de aplicación, Educativo, Social (no formal) y Empresarial.

Para abordar estas conclusiones generales, hemos realizado una doble perspectiva de análisis, atendiendo por un lado a la *contrastación*, entre los resultados cuantitativos y cualitativos, comparando información; y a la vez, atendiendo a los *objetivos* de esta tesis doctoral, como ejes vertebrados para abordar nuestra temática.

En esta tesis doctoral, a través del primer objetivo general, *Conocer qué percepciones existen de la figura del Pedagogo en el ámbito universitario y empresarial*, se pretende proporcionar a la comunidad educativa y/o sociedad, información relevante y actualizada respecto al perfil de titulado en Pedagogía, y sus salidas profesionales, y favorecer la toma de decisiones, de futuros alumnos universitarios a la hora de elegir sus estudios. En relación a este primer objetivo de la investigación, se ha constatado a través de los resultados obtenidos, la imagen que el alumnado de Pedagogía tiene sobre sí mismo y además, cómo son vistos por el resto de la sociedad.

Se ha perfilado una valoración de los contenidos curriculares de los estudios de Pedagogía, respecto a su idoneidad y concordancia con ciertos ámbitos con posibilidad de inserción laboral. Y se han extraído, opiniones en torno a la figura del Pedagogo como profesional, de alumnos y otros colectivos, configurando la imagen que a día de hoy, se proyecta de este profesional de la Pedagogía. Entre la principales conclusiones, se establecen las siguientes:

- En la recogida de información de ambos instrumentos, tanto el *grupo de alumnado como el grupo empresarial*, confirmaban un gran desconocimiento del Pedagogo y sus funciones, como aspecto más característico relacionado con su perfil. Los propios alumnos reconocen que no conocen suficiente la figura profesional y desarrollo laboral del Pedagogo, dando como resultado que una parte importante de los alumnos o bien no conoce del todo su desarrollo profesional o presenta dudas al respecto. En el grupo de discusión llegaban a la misma conclusión de imprecisión a la hora de definir, más de la mitad de los participantes reconocían su desconocimiento de esta profesión, sus funciones y competencias, con lo cual justificaban el hecho de no “poder realizar una definición sobre el Pedagogo”
- El alumnado desde su formación inicial, siendo estudiante perciben su profesión como ambigua, y confusa con altos porcentajes que lo afirman, consideran que este hecho es causa del desconocimiento del perfil laboral del Pedagogo. Si los propios alumnos no saben definirse, o delimitar su profesión, el resultado es que la imagen que se proyecta al exterior también sea difusa e imprecisa.

Cuestión que se reafirma, con los datos extraídos del *instrumento cualitativo* en torno a esta cuestión, reconocían una gran laguna de desinformación y desconocimiento sobre este perfil, y que este hecho, justificaba que no pudieran establecer una respuesta acorde a lo que se les solicitaba. Este grupo de participantes de perfil empresarial vinculaban la imagen del Pedagogo como un profesional del mundo educativo pero a la hora de especificar y detallar su desarrollo profesional, desconocían que más labores o tareas podían realizar.

- A los alumnos de Pedagogía, les parece en su gran mayoría una profesión interesante y atractiva, y además la recomendarían para que terceras personas la estudiaran. Con lo cual, la autoimagen creada es positiva, esto se apoya en las valoraciones aportadas por el grupo empresarial, como una profesión necesaria a la hora de verificar, comprobar que los procesos de enseñanza-aprendizaje, son correctos, puesto que los pedagogos son los que tienen la capacidad de saber transmitir conocimientos, cuestión muy valorada por el grupo de discusión.
- Consideran muy necesario que los pedagogos o estudiantes de Pedagogía, luchen por paliar dicho desconocimiento laboral y empezar a sentirse identificados con su profesión. Este hecho lo destacan como una posible mejora de la valoración en general de esta profesión en la sociedad. Y que este cometido, es necesario realizarlo a través de un colectivo que defienda sus intereses y apoye su profesión, que la fuerza ante administraciones y organismos públicos ejerce más efecto en grupo, que con aisladas manifestaciones o reivindicaciones individuales.

- El alumnado reafirma con altos porcentajes que no es una titulación escogida como primera opción. Es decir que la motivación por estudiar esta carrera, es dudosa. En el grupo empresarial, los participantes declaran que no recomendaría dicha titulación, porque no les parece necesaria, al haber otras titulaciones parecidas más atractivas y con más salida laboral. Con lo cual, existe una mala imagen percibida en términos generales, que esto hace que la “pescadilla se muerda la cola”, una y otra vez, porque no sabemos el origen de esta percepción, si está en el alumnado y se proyecta a la sociedad; o por el contrario es la sociedad la que la genera, y por eso los alumnos no la eligen en sus primeras opciones.
- Al valorar contenidos curriculares de los estudios de Pedagogía, en comparación con sus salidas profesionales, los resultados obtenidos indican de nuevo confusión e imprecisión en este hecho. El alumnado de Pedagogía, no mostraba una clara respuesta a la hora de responder sobre si este Grado, contiene asignaturas de Pedagogía laboral y empresarial, ya que los datos muestran que existen alto porcentaje tanto, a favor como en contra. Esto puede deberse a que el alumno no entienda este itinerario profesional vinculado a la empresa, o bien, que se vean contenidos puntuales en diversas materias, pero no hay una asignatura incluida en el plan de estudios que esté dedicada a cubrir las necesidades formativas para desempeñar éste ámbito profesional.
- Muestran una percepción positiva el alumnado de Pedagogía, hacia nuevos itinerarios y ámbitos profesionales, en este caso, el ámbito de Recursos Humanos, que lo consideran como una salida profesional más del Pedagogo con un alto porcentaje de respuesta. Al igual que con las funciones propias de selección de personal, gestión de trabajadores y formación en empresas.

- El Grupo de discusión, consideran a nivel curricular, la falta de formación en el ámbito empresarial y además en entornos virtuales, formación a través de plataformas online, y nuevos métodos y tecnologías usados habitualmente en la sociedad. Señalan que, los egresados tienen conocimientos, pero teóricos, poco prácticos. Es importante una especificación curricular apropiada a la realidad del mercado de trabajo así como, la materia curricular de Practicum desde el primer año integrada, y continuar los siguientes, no esperar a la casi finalización de los estudios. Es muy importante que, los alumnos se familiaricen con el mundo laboral lo antes posible, así como la necesidad a corto-medio plazo, de actualización en contenidos curriculares.
- El colectivo de alumnos, considera muy importante los servicios de información y orientación durante la formación de Pedagogía, encaminados al futuro laboral pero las puntuaciones sobre su existencia, ofrecen dudas, imprecisiones y falta de recursos acordes a sus necesidades y demandas. Esta creencia se ve apoyada por el grupo empresarial, afianzan dicha desconexión al aspecto profesional, aseguraban que no está adaptada la actual formación universitaria, a la realidad laboral ni a las demandas de la sociedad y las empresas. pero no sólo en el Grado de Pedagogía, sino a nivel general de todas las titulaciones señalando, que se trata de una formación meramente técnica o teórica.
- Ambos colectivos, alumnos y profesionales, afirman que la imagen social de este profesional, no goza de un prestigio o reconocimiento social, como en otras profesiones, respecto a su labor profesional, motivado por diversas circunstancias.

- El contexto escolar es el más familiar respecto a la presencia de pedagogos, en opinión del alumnado, mientras que en el ámbito empresarial manifiestan, no haber tenido contacto laboral con pedagogos. Tan sólo aquellos empresarios vinculados a la formación, expresaban haber mantenido contacto laboral con este profesional. Mientras que los empresarios no relacionados a sectores de formación, confirmaban que en el sector empresarial no conocían la presencia del Pedagogo, ni que labor realizaba, sin tener constancia de dicho perfil.
- Los alumnos afirman que existe intrusismo profesional en la Pedagogía. El colectivo de profesionales, reconoce contactos escasos con pedagogos, aunque o bien les faltaba más información, o los confundían con otros profesionales, ya que existen otras profesiones similares en funciones al cometido que realiza el pedagogo.
- Los alumnos consideran prioritario el respaldo de un Colegio Oficial de Pedagogos, ante el intrusismo profesional, desconocimiento laboral y escasa presencia en puestos de trabajo. Los datos extraídos del instrumento cualitativo, confirman, que el Pedagogo por si mismo, no defiende su profesión, y apenas hay esfuerzos colectivos por proyectar una mejora de su imagen profesional. Cuestión vital para el empresariado, que este profesional revalorice su trabajo e informe de su labor al resto de sociedad y sectores económicos.

En consonancia con el segundo objetivo general de esta tesis, respecto a la labor de análisis de las Salidas Profesionales del Pedagogo y su Inserción Laboral, confirmar que a través de este laborioso estudio tanto con el alumnado como representantes del mundo laboral en activo, se ha contribuido a elaborar una imagen contextualizada de los itinerarios y ámbitos profesionales de actuación donde el Pedagogo puede y debe estar. Mediante la opinión y valoración de los alumnos de Pedagogía y de los participantes profesionales en diversos sectores económicos, se vislumbra un camino por hacer para la mejora del futuro desarrollo laboral de esta profesión. En este sentido, es propicio potenciar el desarrollo profesional del Pedagogo a otros ámbitos no vinculados a la educación, como es el ámbito empresarial, a través de la gestión de Recursos Humanos como sector emergente.

De los ámbitos propuestos en esta investigación, obviamente no están recogidos todos los posibles, ni los que en estos momentos se están germinando, dado que el mercado laboral está en continuo movimiento de actualización de demandas y ofertas. Se extraen como principales conclusiones las siguientes:

- Tanto por las aportaciones de los alumnos como por los datos aportados de los representantes de profesionales vinculados a empresas, manifiestan que el ámbito empresarial, es acorde al desarrollo profesional del Pedagogo, siendo para ello necesario contar con recursos formativos acordes en el plan de estudios del Grado de Pedagogía.
- La tarea de aumentar la presencia del Pedagogo en contextos laborales, es reconocida con dificultad de acceso, en la mayoría de los casos por desconocimiento de su potencial, e incluso solapamiento con profesiones afines, por ambos colectivos participantes en este estudio.

- El alumnado de Pedagogía considera que en el contexto educativo, pueden desarrollar su profesión en ámbitos como la gestión de programas educativos, orientación escolar, e impartición de docencia en Universidad, Formación Profesional, Bachillerato y Secundaria. El empresariado, afirman los mismos contextos como propios y más acordes para los pedagogos, en base a las experiencias que han tenido con estos profesionales.
- En el contexto formativo, atendiendo a entidades públicas, organismos e instituciones de carácter no formal, valoran positivo ejercer sus funciones en ámbitos como inspección educativa, formación en hospitales, y áreas de educación, y asesoría política. El Grupo de Discusión, considera dichos contextos vitales en la sociedad, y el profesional de la educación debe estar presente.
- En el contexto empresarial, como sector emergente, los alumnos consideran que los ámbitos destacados, son la formación impartida en centros privados, academias, ejercer de técnico de recursos humanos, y otras funciones dentro de empresas. El grupo empresarial mantienen la percepción del Pedagogo dentro del departamento de Recursos Humanos. Reconocen que para desarrollar esta labor, es necesario que reciban más formación de nociones empresariales y contextos económicos.

Con toda esta información, podemos conceptualizar el perfil del Pedagogo en la actualidad, así como su acceso al mercado laboral, con lo cual quedan alcanzados los objetivos generales que promovieron esta investigación. Destacar, que queda mucho por hacer e investigar sobre la Pedagogía y el Pedagogo, con la intención de contribuir a mejorar su posicionamiento en la sociedad.

2. Conclusiones Específicas

2.1 Dimensiones Cuestionario

2.1.1 Bloque A Datos Personales

En este primer bloque se describe el perfil de la muestra utilizada, a grandes rasgos podemos establecer que son personas muy jóvenes, que están desempleadas en su mayoría, y que en esta titulación de Grado de Pedagogía, lo característico que aporta, es que son unos estudios muy marcados por el género femenino, en las siguientes conclusiones queda especificado:

- Al ser la muestra elegida el colectivo alumnos, actualmente matriculados en el Grado de Pedagogía, este año académico 2016-2017 para la Pasación de este instrumento de obtención de datos cuantitativos, la mayor parte de los 334 estudiantes encuestados, están en la franja de edad, de 17 a 25 años. En concreto el 95.50% de los mismos, es un dato lógico puesto que es la franja de edad más común para cursos estudios universitarios. Han sido encuestados en ambos turnos, mañana y tarde y a los cuatro cursos respectivamente
- Respecto al género, entre los estudiantes del Grado de Pedagogía, hemos detectado que hay una gran mayoría de alumnas matriculadas, un 85.90% frente a alumnos matriculados que son un 14.10%. Este dato indica que en concreto en esta Facultad y en este Grado, el género femenino es el protagonista, son las chicas las que eligen con un gran peso cursar esta disciplina, en concreto en este estudio participaron 287, en comparación con los chicos que han sido 47. Dato que corrobora que entre el sexo femenino las titulaciones en Educación suelen ser preferentes.

- En relación al nivel de estudios sigue siendo la vía más elegida Bachillerato para acceder a estudios superiores, respecto a formación profesional, no obstante muchos de los alumnos encuestados ya se han autoevaluado como estudios superiores al estar cursándolos en la actualidad.
- Conforme a la distribución de los alumnos participantes en los cuatro cursos de Grado de Pedagogía, encontramos que aparecen un mayor número de matriculaciones en el primer curso, tal y como indicaba el muestreo realizado para esta investigación doctoral. Este dato también viene a ser muy típico, dado que es un año de primera matriculación donde quizás el alumnado comprueba si es una buena elección la realizada, y si no lo es, aprovechan para cambiar titulación, o también pueda estar motivada por el número de movimientos en las matriculas a la hora de esperar plaza en otros opciones marcadas, y una vez conseguida, también se hace el cambio de titulación. En consonancia a lo comentado, el curso con menos alumnos matriculados es segundo Grado de Pedagogía. Es el curso donde las matriculaciones se estabilizan, y ya en tercero y cuarto ofrecen datos muy homogéneos.
- La situación actual de nuestros participantes, en relación a status de actividad laboral o inactividad, nos muestra que la gran mayoría de este colectivo está desempleado. Es característico en este perfil de estudiante universitario, que la tasa de empleabilidad sea nula o escasa, dado que están volcados en su formación en estudios superiores, como medida de transición a la vida laboral a corto plazo. Y aquellos que están en activo, predomina más el sector público que privado.

2.1.2 Bloque B.1 Funciones, Competencias

En relación al primer objetivo específico de esta investigación, *Proporcionar a la comunidad educativa y/o sociedad, información relevante y actualizada respecto a la figura del Pedagogo, su perfil y salidas profesionales, con el objeto de favorecer la toma de decisiones, de futuros alumnos universitarios a la hora de elegir sus estudios;* comentar que se ha conseguido vislumbrar dicho perfil, respecto a las funciones más acordes a desarrollar desde la perspectiva de los alumnos encuestados. En esta dimensión sobre las Funciones y Competencias del Pedagogo, se les pedía que valorarán, respecto a su propio grado de conocimiento, desde su experiencia hasta el momento actual, llegando a las siguientes conclusiones:

- Se perfila una profesión vinculada a las tareas de investigación, mejora e innovación, es decir como el profesional que genera conocimiento, no sólo lo transmite o asesora en los procesos de transmisión, sino que los origina y parte del ámbito universitario. En la construcción de este perfil, por parte de esta muestra, la función de gestor de Recursos Humanos es parte importante en sus valoraciones, puesto que la consideran una función del Pedagogo, a pesar de carecer este Grado, de materias curriculares propias en éste ámbito que los forme para desarrollar esta labor en las empresas. En este sentido, sería interesante reforzar el Curriculum en este itinerario dando más oportunidades, respecto a la amplitud del mercado de trabajo que tiene el Pedagogo en el sector empresas, y así no dejando la formación relacionada a Recursos Humanos para estudios de posgrados o formaciones privadas en otras entidades, sino que desde la propia universidad se tenga en cuenta.

- Otra función que opinan forma parte del trabajo del Pedagogo, es todo lo relacionado con las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación, dato muy importante, ya que vivimos en la era de la revolución digital, inmersa en todos los ámbitos de la sociedad, y la educación es uno de los pilares de la sociedad más importantes. Por ello, esta función que desarrolla el Pedagogo es primordial, puesto que los procesos educativos se pueden mejorar, potenciar y hacerlos más atractivos, con la correcta utilización de todos los medios digitales y de comunicación existentes. Es otro ámbito donde la profesión de la Pedagogía, tiene mucho por hacer y cada vez más.
- En relación a las funciones de dirección y gestión en entidades educativas formales y no formales, también considera el alumnado que es una función propia del Pedagogo. Las competencias derivadas de dicha labor, están relacionadas a la Pedagogía, puesto que es la ciencia que estudia las organizaciones educativas, la legislación y los mecanismos de organización interna. En este sentido, en aquellas instituciones u organismos, que haya mecanismos de enseñanza-aprendizaje el Pedagogo, es la persona especialista en estas gestiones.
- La orientación, en este nuevo caso, no es orientación escolar, sino que va más allá, es orientación laboral, tanto en organismos públicos, y/o centros de empleo. En estas entidades se llevan a cabo programas para atender a los diferentes colectivos de desempleados, y proporcionarles orientación, para mejorar su búsqueda de empleo y conseguir más oportunidades laborales. Es por ello, otro ámbito de trabajo para el Pedagogo, desvinculado del ámbito educativo, pero siendo las mismas funciones, orientación, asesoría y mediador.

- El alumnado de Pedagogía, no considera que un Pedagogo sea un docente en exclusiva o que no imparte docencia en cualquier etapa educativa, puede ser en algunas, si pero no todas. Esta función no queda tan clara, marcada y definida como las anteriores, que todas han recibido alta puntuación y además en las opciones positivas, independientemente del grado de positividad, si totalmente a favor, o simplemente a favor.

En resumen, los alumnos consideran muy a favor, que un Pedagogo es un orientador educativo, un agente que interviene en las necesidades educativas especiales, y es un asesor didáctico. Opinan a favor, que el profesional de la Pedagogía, investiga y genera conocimiento, es un gestor de Recursos Humanos, un evaluador de las nuevas tecnologías de información y comunicación, es director en instituciones educativas y orientador laboral en organismos socioeducativos. Pero para finalizar, no consideran entre sus funciones, o no de forma muy clara, que el Pedagogo sea un docente.

2.1.3 Bloque B.2 Conocimiento Grado de Pedagogía

En relación al segundo objetivo específico de nuestra investigación, *Valorar los contenidos curriculares de los estudios de Pedagogía, en comparación con sus salidas profesionales, en pro, de mejorar, actualizar e integrar nuevas temáticas para capacitar a los estudiantes a asumir nuevos puestos de trabajo, que la sociedad demanda;* En esta dimensión, se pedía a la muestra que contestarán una serie de ítems relacionados con el conocimiento que tienen sobre el Grado de Pedagogía.

Grado de conocimiento en diferentes aspectos, sobre algunas materias curriculares, respecto al propio desarrollo profesional del Pedagogo, si han recibido orientación antes de entrar en la titulación y durante, sobre su futuro laboral, y respecto a las causas sobre el desconocimiento o ambigüedad de esta profesión, en este sentido establecemos las siguientes conclusiones:

- Por la capacidad de respuesta que ha mostrado el alumnado de Pedagogía, respecto al desconocimiento del Pedagogo y sus causas, es algo que realmente preocupa y además lo tienen muy claro y asumido este hecho. Esta percepción que demuestra el alumnado, es un indicador de cómo se ven a ellos mismos en un futuro cercano cuando comiencen su acceso al mundo laboral. Desde luego, es un dato negativo que desde el inicio de la formación, lo tienen atribuido como parte del perfil o la figura laboral de este profesional.
- El hecho de no haber pedagogos suficientes en centros escolares, que desempeñen la función primordial en la etapa educativa de secundaria, de orientar y guiar a los alumnos para su elección en los estudios universitarios (entre otras cuestiones), influye en esa toma de decisiones que deben realizar, para su futuro. La toma de decisiones que estos jóvenes de secundaria ya deben empezar a germinar, es de suma importancia, pues decidirá su ámbito laboral y desarrollo profesional, y como no, el éxito o fracaso en la finalización de sus estudios universitarios. Sobre todo, la movilidad de matriculación el primer año de cursar el grado elegido o asignado, según las opciones marcadas, la nota conseguida y las plazas resultantes para cada titulación ofertada.

- Queda patente el intrusismo profesional y además lo consideran como otra de las causas que provocan esta ambigüedad del perfil laboral de este profesional, puesto que las funciones del Pedagogo se solapan con las de otros profesionales dentro la misma rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, como pueden ser psicólogos, psicopedagogos, educadores sociales, logopedas, entre otros.
- En nuestra Comunidad Autónoma de Andalucía, no disponemos de un Colegio Profesional de Pedagogos. Cuestión importante, dado que los Colegios Profesionales ayudan a potenciar su perfil, defender sus derechos y velar por sus intereses como colectivo. En este sentido, puede paliar o mejorar este desconocimiento que parece una característica intrínseca de su figura profesional. Hecho que se ve apoyado, en la dimensión Inserción Laboral, que los alumnos consideran necesario la existencia del mismo como respaldo a la profesión de la Pedagogía.
- Respecto a la cuestión sobre si su perfil académico o laboral está relacionado con la Pedagogía, se obtiene un alto valor, cuestión quizás obvia al estar matriculados en el propio Grado. Esta casuística está relacionada a la elección vocacional o no de estos estudios superiores, ya que como a continuación se expondrá esta titulación en su gran parte de matriculaciones no es escogida como primera opción.
- La consideración de recibir durante la formación en el Grado de Pedagogía por estos alumnos, información y orientación sobre su futuro laboral, salidas profesionales existentes, elección de itinerarios o ámbitos de actuación del Pedagogo, indica confusión.

Puede deberse a cuestiones personales de cómo cada alumno vivencia su propia experiencia en el Grado, o también que no tengan claro si tienen recursos suficientes para ellos sentirse orientados e informados al respecto, o quizás dado el alto porcentaje obtenido en las respuestas sobre las causas del desconocimiento del Pedagogo como hemos visto antes, éstas influyan desde el estudio del propio Grado, sobre los alumnos respecto a su futuro laboral.

- Con esta investigación hemos constatado que este hecho existe, pero para futuras líneas de investigación, sería muy interesante ahondar en las causas. La realidad en las aulas de este Grado, es que casi las tres cuartas partes del grueso de los estudiantes, no han elegido Pedagogía en primera opción o piensan eso de la elección, así que están cursando unos estudios que quizás no sean de su total agrado, porque han sido “los asignados”, entre las posibilidades que tenían, o sencillamente el Grado de Pedagogía es una carrera de segunda opción, que no está dentro de las más elegidas o bien por su atractivo profesional o por sus salidas profesionales a la hora de encontrar rápido un primer empleo como egresado.
- Cuestión de suma importancia en esta investigación doctoral, es la propia elección de la misma, cómo motivó esta elección, si es meramente vocacional o circunstancial. Este hecho es fundamental, y tal y como indican los resultados obtenidos, alrededor de un 74% del alumnado de Pedagogía, no escoge estos estudios como primera opción. Este dato influye tanto en la construcción del perfil del Pedagogo, como la motivación del mismo para trabajar en un futuro en sus ámbitos de desarrollo profesional. Además, este dato es un indicador claro, que hay que seguir investigando en esta cuestión, esclarecer el porqué de este hecho.

Para finalizar, este “Traje”, del Pedagogo en relación al conocimiento que se tiene respecto al Grado de Pedagogía, y en base a los datos obtenidos, el alumnado de Pedagogía, considera que es un profesional con un alta percepción de desconocimiento laboral de sus tareas y capacidades, motivado entre otras causas, porque es una profesión entendida como ambigua, no están claras sus funciones, existe escasa orientación en secundaria para elegir titulación universitaria, con lo cual la toma de decisiones no se está realizando adecuadamente, esto influenciado por la falta de pedagogos en centros escolares que realicen esta función de asesoría, guía e información de titulaciones, capacidades y salidas profesionales que tienen cada una de las ofertadas por la Universidad de Granada.

Unido al hecho de que las funciones no están delimitadas con claridad, existe intrusismo profesional, porque con otros profesionales pertenecientes a otros Grados dentro de la misma rama de conocimiento, se solapan funciones. Durante la titulación, los alumnos perciben, poca orientación respecto al futuro laboral. Aunque si hay que señalar, que gran parte de los estudiantes, conocen la figura del pedagogo, y además las materias relacionadas con la Pedagogía Laboral, como ámbito de actuación relacionado a la empresa. Finalizando, con la conclusión más característica hasta el momento, el Grado de Pedagogía no es elegido como primera opción en la toma de decisiones de los futuros estudiantes universitarios.

2.1.4 Bloque B.3 Expectativas y Opiniones

Respecto al tercero de los objetivos que conforman esta investigación, *Conocer las expectativas del alumnado, así como de otros agentes de la comunidad educativa y/o sociedad, en relación a la labor de Pedagogo;* En esta última dimensión, del Bloque B, el perfil del Pedagogo, valoramos la opinión que expresan los alumnos de Pedagogía, y establecemos las siguientes conclusiones:

- Más de la mitad de los alumnos, conocen a alguien que haya estudiado o esté estudiando Pedagogía, bien puede referirse a alguien de su ámbito cercano y en este caso sería una carrera casi en un 60% conocida por los alumnos antes de elegirla. También puede ser que se identifiquen ellos mismos, en el momento actual de la Pasación del instrumento.
- Aunque no sea una carrera escogida en primer lugar en casi las tres cuartas partes de los alumnos matriculados, una vez en ella, iniciados los estudios de Pedagogía, su opinión es bastante positiva, les parece atractiva. También recomendarían estos estudios para que los cursaran familiares y amigos, es decir, se refuerza una imagen positiva sobre esta carrera universitaria una vez iniciada.
- En relación a si conocen pedagogos en activo en centros escolares, se relaciona por las diversas experiencias de cada alumno o bien porque en alguna manera afecte el resultado o la percepción que tenían sobre la falta de pedagogos en centros escolares como vimos en la dimensión anterior, respecto al conocimiento del Grado de Pedagogía. Es decir, el concepto de falta de pedagogos, indica según nuestra muestra analizada, que hay una escasa presencia de este profesional, en contextos como es el educativo siendo su primer ámbito de actuación, en relación a las tareas, actividades, funciones y competencias que puede y debe desarrollar.
- Los alumnos si opinan claramente que no conocen a pedagogos trabajando en empresas alrededor del 70%. En cambio si conocían a pedagogos en activos en centros escolares. En este sentido, respecto al ámbito empresarial queda mucho por hacer, quizás porque aún sea una minoría de tasa de empleabilidad, o un mercado de trabajo emergente. Pero que en sí constituye un ámbito más de actuación profesional del Pedagogo.

En esta investigación doctoral de nuevo constatamos el hecho y existencia de esta falta de visibilidad laboral del Pedagogo, pero no las causas de este hecho que bien se pueden afianzar en futuras líneas de investigación al respecto. Se perfila en esta dimensión una percepción más desfavorable respecto a la figura profesional del Pedagogo, puesto que son más ítems los que ofrecen datos negativos, en comparación con las dimensiones anteriores.

El alumnado de Pedagogía, opina y orienta sus expectativas alrededor de la figura del Pedagogo, que a pesar de que conocen su perfil y les parece una profesión atractiva e interesante, de hecho la recomendarían a familiares y amigos, existe escasa presencia de pedagogos en centros escolares, si conocen algunos casos pero debería de haber más pedagogos de los que hay en la actualidad, y esta idea se refuerza en que no han sido atendidos en la gran mayoría por un Pedagogo en sus trayectorias académicas. La presencia de pedagogos en activo es mucho menos visible en contextos empresariales u organismos públicos.

2.1.5 Bloque C.1 Inserción Laboral

En torno al cuarto objetivo específico de esta tesis doctoral, *Contribuir a realizar un mapa de itinerarios y recursos, así como de ámbitos de actuación profesional, para capacitar a los egresados a definir su futuro laboral y en consecuencia afrontar la inserción laboral de forma exitosa;* A través de esta dimensión y de la siguiente, relacionada con los ámbitos de actuación, mediante los datos recabados por la muestra participante, los estudiantes de Grado de Pedagogía, se vislumbra un perfil en torno a la inserción laboral del Pedagogo atendiendo a la percepción que tienen dichos alumnos, respecto a sus posibilidades de desarrollo profesional, llegando a las siguientes conclusiones:

- Los estudiantes de Pedagogía, consideran como factores que impiden el acceso al mundo laboral del Pedagogo, en igualdad de puntuaciones, el desconocimiento existente del perfil del Pedagogo y el intrusismo profesional.
- Más de tres cuartas partes de la muestra, considera que son pocos o escasos los puestos ofertados para pedagogos, tanto en sector público como privado. Es por ello, que dichos datos enfatizan y correlacionan, entre ellos, ya que no sólo se perciben o se describen así, con desconocimiento, confusión, poca claridad en las funciones, poca demanda de esta profesión, sino que además los puestos son ocupados con otros profesionales, y que todo esto, causa un impedimento para acceder al mundo laboral.
- Consideran que es necesario estar respaldada la figura del pedagogo por un Colegio Profesional, para que este profesional pueda estar colegiado. Entre otras medidas a considerar, que un Pedagogo esté colegiado y a la vez respaldado, puede ser un aspecto de valor de cara a mejorar su imagen social o fotografía, que desde los propios estudiantes de Pedagogía se traslada.
- Podemos agrupar por un lado los ítems pertenecientes a las dificultades/barreras de acceso a los ámbitos de actuación descritos, por ello describimos la priorización de los mismos atendiendo a las puntuaciones dadas por los alumnos, siendo el primero en el cual expresan más dificultad de acceso, y el último con menos dificultad:
 1. Docencia: ser docente no era concebido por gran parte de los alumnos como parte de su perfil profesional, esto tiene consonancia con los datos mostrados para la dificultad de acceder.

2. Gestión de Recursos Humanos: considera la dificultad de acceso, por ser un sector emergente como salida profesional, todo lo relacionado con la empresa, o quizá a nivel curricular no haber presencia en materias propias del Grado que abarquen tal temática.
3. Dirección, coordinación y gestión de centros educativos: expresan dificultad de acceso a este ámbito, tal vez porque a la hora de ocupar dichos puestos, si puedan acceder a ellas más profesionales del sector educativo, tal y como se expresaba en los ítems de intrusismo profesional, por constar de análogas funciones con otras profesiones de la misma rama de conocimiento.
4. Investigación e inspección educativa: en este ámbito expresan dificultad para acceder a él, a pesar de estar considerado como una de las funciones acordes al Pedagogo, en este sentido puede haber la posibilidad de desconocimiento para acceder a dicha labor, o quizás lo relacionen a una brillante carrera académica.
5. Orientación, escolar, familiar y laboral: ocurre lo mismo que en el caso anterior, es una de las funciones más representativas del Pedagogo, pero expresan dificultad de acceso a dichos puestos. Podemos entender en general, que para acceder a dichos puestos, se deba proceder a sistemas de concurso-oposición para puestos públicos o procesos selectivos en ámbitos privados.

Para concluir esta dimensión, los alumnos a través de sus respuestas, perciben que es una profesión con escasa demanda, que en general son pocos los puestos ofertados para tantos ámbitos de actuación e itinerarios profesionales que puede abarcar esta profesión, casi un 75% así lo piensan, desde su propia formación inicial, sin haber terminado los estudios. Hecho corroborado en ítems de anteriores dimensiones, donde se expresaba la falta existente de pedagogos, en el ámbito educativo y más en el empresarial.

2.1.6 Bloque C.2 Ámbitos Profesionales de Actuación

En esta dimensión, junto a la anterior pretende responder al cuarto objetivo específico de este estudio, *Contribuir a realizar un mapa de itinerarios y recursos así como de ámbitos de actuación profesional, para capacitar a los egresados a definir su futuro laboral y en consecuencia afrontar la inserción laboral de forma exitosa*. Por ello, se solicitaba a los participantes su valoración sobre el perfil del Pedagogo y su inserción laboral, en relación a diversos ámbitos de actuación profesional. Se establecen las siguientes conclusiones:

- Destaca con una alta puntuación, el ámbito de la orientación, coincide resultado en comparación con la dimensión de las funciones y competencias, puntuada la función de orientación dentro del contexto educativo como la más alta, con la opción más a favor y en primer lugar.
- El ámbito de la gestión de programas educativos en centros, es considerado muy apropiado, así como todo lo derivado, de la implementación, desarrollo, asesoría a la comunidad educativa, así como la evaluación de programas. Focalizando el departamento de orientación de los mismos.

- El ámbito privado, en concreto, los centros de formación privados, academias y organismos relacionados, desempeñando la labor de formador, constituye una salida profesional asumida por mayoría con una votación que alcanza el casi 60% de los participantes. En empresas, como pueden ser academias de refuerzo académico, de preparación de oposiciones, así como entidades de formación superior privadas que ofrezca posgrados y másteres.
- El ámbito de la inspección educativa, refleja una alta puntuación por parte de los alumnos, la cual requiere de un acceso mediante concurso-oposición y además del requisito de cumplir unos años específicos con un cargo de funcionario previamente. Enfatizando el ámbito universitario, como desarrollo profesional y laboral.
- El ámbito hospitalario con un grado de aceptación elevado en las respuestas en torno al 76% de las respuestas favorables, enmarcado en el contexto no formal, tiene entre sus funciones la atención educativa y formativa de personas en edad de escolarización, que por motivos de enfermedad no pueden acudir a un centro escolar. No se recogen materias relacionadas a esta temática.
- En el mundo empresarial, las funciones de un Pedagogo quedan enmarcadas a los departamentos de formación y a los de Recursos Humanos, como más relevantes.
- Los alumnos encuestados consideran el ámbito empresarial muy interesante para su desarrollo profesional pero que actualmente está poco explotado y que amplía las posibilidades de inserción laboral.

Los alumnos encuestados del Grado de Pedagogía, consideran que ejercer su labor en empresas de cualquier sector, es parte de sus salidas profesionales. Para futuras líneas de investigación sería interesante conocer y profundizar, cuáles son las motivaciones para dar dicha respuesta.

- Respecto a la impartición de docencia, consideran en ambas funciones dentro del ámbito académico, más positivamente impartir en Formación Profesional respecto a Secundaria. Este dato lo confirma el hecho, que a medida que la etapa educativa es superior, más acordes se perciben con la figura de impartir formación, siendo docencia en la Universidad las más votada.
- Por último concluir, con el ámbito de actuación profesional de la política como salida profesional del Grado de Pedagogía, a pesar de ser el último posicionado, el alumnado perfila al Pedagogo dentro de funciones de asesoría educativa, en las diversas organizaciones políticas. El Pedagogo es un profesional que durante su formación inicial trabaja continuamente con legislación educativa y además debe mantenerse actualizado, puesto que la ley enmarca el modo de actuación en el sistema educativo. Por tanto un Pedagogo, como especialista en educación, sistemas y procesos, hace que sea la persona adecuada para asesorar, dentro estructuras políticas.

En resumen, concluimos que el Pedagogo es un profesional que puede desarrollar su labor en diferentes contextos. Dentro del contexto educativo formal, que es el más estudiado en Pedagogía, los ámbitos de actuación que priorizan los participantes de esta investigación, son la orientación, gestión de programas educativos, impartir docencia, y dedicarse a la inspección educativa.

En contextos educativos pero no formales, desarrollar su labor en hospitales y áreas de formación de organismos y entidades públicas. Y en el sector empresarial, en los ámbitos de gestión de Recursos Humanos, departamentos de formación y como formador en academias o entidades de formación privada de diversa índole.

2.1.7 Bloque C.3 Recursos Humanos

En relación al último de los objetivos específicos que abarca nuestro estudio doctoral, *Potenciar el desarrollo profesional del Pedagogo a otros ámbitos no vinculados a la educación, como es el ámbito empresarial, a través de la gestión de Recursos Humanos como sector emergente;* y con la intención de remarcar la posibilidad de aumentar la empleabilidad del perfil del Pedagogo, a través la apertura laboral a contextos no sólo educativos, se ha cuestionado sobre esta temática a los alumnos de Pedagogía, para conocer su opinión y predisposición a potenciar nuevas salidas profesionales. Se establecen las siguientes conclusiones:

- El alumnado de Pedagogía, consideran de forma muy positiva, estas funciones dentro del ámbito de Recursos Humanos, sector empresarial. Dato importante para esta investigación, ya que se confirma que los alumnos están dispuestos a potenciar su desarrollo profesional hacia otros campos, con la intención de mejorar su inserción laboral.

- Dato interesante ya que a pesar, de no conocer a ningún Pedagogo en activo en el ámbito empresarial, ni contar con materias curriculares específicas de formación en dicho sector, el alumnado considera importante este ámbito. Esta cuestión es importante, puesto que se describe una demanda de los alumnos respecto a contenidos acordes a nuevos ámbitos de inserción. Si bien es cierto que hay materias que abarcan el estudio de instituciones no formales, o a través del Practicum, o bien a través del Trabajo Final de Grado, de forma transversal dichos contenidos. Sería una oportunidad para este Grado, plantear la posibilidad de un itinerario empresarial, revalorizando la Pedagogía Laboral.
- Las actividades formativas en el ámbito empresarial, suelen ser muy puntuadas. La labor propia en entidades que piden subvenciones o concesión para la realización de proyectos que la propia organización presenta a convocatorias concretas, según la normativa exigente, es imprescindible la figura de un técnico de proyectos o programas. Son muchas las entidades que funcionan así, con independencia de su actividad económica.
- La figura de orientador, mediador, facilitador, constituida por el técnico de empleo, es muy valorada por casi la totalidad de los alumnos, funciones de asesoría que se trasladan al ámbito laboral. Es un asesor para la mejora de empleo e intermediación y también para fomentar el emprendimiento como salida profesional que cualquier titulación puede ejercer. Dicha función es propia de entidades que trabajan por proyectos y programas como acabamos de comentar, los cuales entre sus actividades, están financiadas la asesoría y mediación así como la formación en la mejora de las capacidades de búsqueda de empleo.

Para concluir, el alumnado de Pedagogía, expresa que la gestión de Recursos Humanos en empresas, debe incluirse como salida profesional para el Pedagogo, dentro de los itinerarios marcados en la propia titulación y en consonancia, con la formación adecuada para desempeñar tal función, en más de un 80% de las respuestas dadas. Dicho margen de puntuación es un dato estable en toda la dimensión, lo que indica un alto grado de aceptación de este perfil profesional enmarcado en el sector empresarial, como parte de los ámbitos de actuación de desarrollo laboral.

2.2 Categorías Grupo de Discusión

2.2.1 Perfil del Pedagogo

En relación a las opiniones mostradas por los participantes pertenecientes al mundo empresarial, en relación al objetivo específico primero de *Proporcionar a la comunidad educativa y/o sociedad, información relevante y actualizada respecto a la figura del Pedagogo, su perfil y salidas profesionales, con el objeto de favorecer la toma de decisiones, de futuros alumnos universitarios a la hora de elegir sus estudios*. Para ello, se estructura la metacategoría sobre la definición de este profesional, y así saber el grado de conocimiento de los participantes en el grupo de discusión, si sabían definirlo, qué funciones y tareas realizan, en definitiva, qué conocimiento presentan del Pedagogo. La muestra participante en el Grupo de discusión, establece las siguientes conclusiones:

- Definen al Pedagogo, como un experto en herramientas o mecanismos que ayudan a saber transmitir, a aprender a transmitir. Destacaban en varias ocasiones que no es lo mismo el conocimiento, que saber transmitir dicho conocimiento. En este sentido se detectaban carencias, respecto a la figura del Pedagogo como profesional que ayuda a esta transmisión de conocimientos.

- Es un asesor de procesos de enseñanza-aprendizaje, pero a cualquier nivel, tanto empresas privadas de formación, como en escuelas de estudios superiores, como una especie de guía, de ayudante, mediador, que a través de unas pautas, es capaz de lograr en los demás mejorar su práctica.
- Lo perciben asociado al mundo de los “niños”, más acorde al concepto de educar, es decir ya no meramente al transmisor de conocimientos sino al educador que de forma integral interviene en todos los aspectos de la persona.
- Destacando un perfil como de “solucionador de problemas” en todo lo relacionado con los aspectos didácticos, realización de objetivos, contenidos, evaluación, materiales...etc. Por otro lado, remarcaban la idea de haber necesitado esa ayuda profesional, por su falta de formación en el ámbito pedagógico. Pero en ningún caso han contado con la presencia de un Pedagogo que les haya ayudado en sus vidas laborales.
- Más de la mitad de los participantes reconocían su desconocimiento de esta profesión, sus funciones y competencias, con lo cual justificaban el hecho de no “poder realizar una definición sobre el Pedagogo.”
- Destacaban funciones meramente didácticas, como la correcta redacción de objetivos en programas académicos, o materiales curriculares, entendiendo ésta función la base de todas las demás.
- Perciben la imagen de este profesional, como un experto en Educación en general, pero a la hora de especificar y detallar su desarrollo profesional, desconocían que más labores o tareas podía realizar y además enfocado siempre al ámbito formal, a la preparación de clases, a teorías de enseñanza y aprendizaje.

Como conclusión, a la hora de definir y explicar las funciones del Pedagogo por parte de la muestra participante, en la gran mayoría empresarios, o consultores, en diferentes sectores, lo primero que reconocían era una gran laguna de desinformación y desconocimiento sobre este perfil, y que este hecho, justificaba que no pudieran establecer una respuesta acorde a lo que se les solicitaba.

2.2.2 Curriculum/Estudios de Pedagogía

Respecto al segundo objetivo específico que aborda esta tesis doctoral, *Valorar los contenidos curriculares de los estudios de Pedagogía, en comparación con sus salidas profesionales, en pro, de mejorar, actualizar e integrar nuevas temáticas para capacitar a los estudiantes a asumir nuevos puestos de trabajo, que la sociedad demanda;* A través de las cuestiones planteadas en esta metacategoría, respecto al Curriculum del Grado en Pedagogía, las materias ofertadas así como la formación proporcionada si está conectada o no al mundo laboral, los participantes en su gran mayoría, expresaban la no adecuación al contexto real de la sociedad, estableciendo las siguientes conclusiones:

- La importancia hoy en día, en contenidos curriculares sobre entornos virtuales y la formación a través de plataformas online, una formación acorde y práctica, puesto que se observa que los egresados tienen conocimientos, pero teóricos, poco prácticos.
- Por tanto, un Pedagogo debe estar adaptado y formado en estos nuevos contextos, y métodos en tiempo real, con las exigencias actuales en todos los ámbitos profesionales, tanto educativo formal y no formal como empresarial. Se necesita más especificación y Practicum desde el primer año así como el contacto laboral.

- Respecto al ámbito educativo, aquellos participantes relacionados con la formación, ya sea privada o en entidad pública, valoraban, la importancia de que el profesorado se formara en Pedagogía. Así como la dificultad a veces para distinguir diversas concepciones de la formación que confunden, como CAP, formador ocupacional, formador de formadores, docencia aplicada al empleo, etc...
- Consideran la Universidad como entidad formadora de los futuros profesionales, que no está adaptada a las exigencias del mercado laboral, en general todos los participantes, independientemente de su propia formación percibida, opinan que ofrece una formación meramente técnica o teórica.
- Afirman que cada facultad se rige por las influencias de los departamentos, como grupo de poder. Y que había una gran diferencia entre el Curriculum oficial, respecto a la formación y la realidad laboral respecto a las demandas de la sociedad y las empresas. Existiendo un espacio en blanco, una inadaptación respecto a la formación y preparación al trabajo.
- Esta desconexión al aspecto profesional, en muchos casos obligaba a seguir demandando por parte de los alumnos una formación más específica y recurrir a entidades privadas para ello.

Para concluir, se le echa en falta a esta entidad formativa, que sea el motor de arranque de búsqueda de esas necesidades que tiene la sociedad, para que antes de ser demandadas, ya sean incluidas en los planes de estudios, de los futuros profesionales.

2.2.3 Valoración

Respecto al tercer objetivo específico de esta investigación, *Conocer las expectativas del alumnado, así como de otros agentes de la comunidad educativa y/o sociedad, respecto a la labor del Pedagogo*; En este tercer apartado de análisis de los resultados obtenidos en el Grupo de discusión, esta metacategoría agrupa todo el contenido que engloba las opiniones, expectativas del Pedagogo así como si su perfil es conocido o no, es decir, todo aquello que permita emitir una valoración del Pedagogo, una creencia, un juicio. Se establecen las siguientes conclusiones:

- Aquellos empresarios de sectores no relacionados directamente con la formación, confirmaban no conocer a un Pedagogo, y también no saber que hacía realmente, prácticamente reconocían no poseer ninguna noticia al respecto.
- Este desconocimiento, se debe en primer lugar como algunos propios pedagogos afirmaban, que se defendían mal, que como colectivo no se hacía un esfuerzo en común por luchar por la imagen y la defensa de sus tareas profesionales.
- Además de la imagen generalizada que se tiene, de ser el “encargado de los niños”, “el que cuida los pies”, o relacionado a “docente pero docente de qué”.
- La ausencia de un colectivo, ya sea asociación o Colegio Profesional que verdaderamente publicite para qué sirve, se posicionen en medios y redes sociales y vele por un desarrollo digno de esta profesión, hace que estén indefensos ante el intrusismo que sufre por parte de profesionales de titulaciones afines, pero gozan de más prestigio social.

- Aparece un concepto nuevo asociado al Pedagogo como un “coach” porque puede ayudar a los demás, dirigir procesos, conectar contenidos y objetivos, es decir mejorar y potencias procesos y personas.
- Enfatizaban el hecho, de que el propio Pedagogo “debe darse a conocer”, valorar su trabajo y hacer que la gente de a pie, de cualquier sector, lo sepan, es decir informar sobre qué son y qué hacen.
- Existe escasa demanda de esta profesión por ser poco valorada, y su desconocimiento a nivel técnico de las tareas y funciones, impide o no les sugiere recomendarla, habiendo otras opciones más interesantes y atractivas, incluso con más salida laboral.

Respecto a las opiniones y expectativas recogidas de los participantes, en términos generales, se puede decir que el Pedagogo no tiene una “buena imagen social”, ni un “prestigio reconocido”, en comparación con otras titulaciones que gozan de popularidad, y son altamente demandadas.

Entre las razones, creencias, ideas que justifican este hecho son varias las que se pueden relatar, pero en primer lugar, el desconocimiento hacia este perfil, su imprecisión a la hora de delimitar sus funciones, unido a la multidisciplinariedad de ámbitos en los cuales puede ejercer su profesión, y en palabras de los participantes, desde los propios profesionales, no valorar su trabajo ni hacer llegar esa información al exterior.

2.2.4 Mundo Laboral

En relación al cuarto objeto específico que vertebra nuestro estudio, *Contribuir a realizar un mapa de itinerarios y recursos, así como de ámbitos de actuación profesional, para capacitar a los egresados a definir su futuro laboral y en consecuencia afrontar la inserción laboral de forma exitosa.* En esta metacategoría, que abarca todas las percepciones que la muestra participante tiene sobre la realidad laboral del Pedagogo, se pueden extraer una serie de creencias existentes respecto al acceso de este profesional al mundo laboral, si es difícil o no atendiendo a su perfil, independientemente de si la situación de paro o desempleo es más alta en la actualidad o no, y sobre el intrusismo profesional. Estas dos categorías, recogidas en los datos resultantes, perfilan la situación laboral del profesional de la Pedagogía. Por ello se llegan a las siguientes conclusiones:

- En esta categoría todos los participantes muestran que el Pedagogo si tiene un acceso difícil al mundo laboral. Consideran que es una carrera universitaria como pocas salidas profesionales.
- En el ámbito educativo, como la orientación escolar, aun no hay un número suficientes de pedagogos en centros escolares, es un acceso mínimo, al ser un organismo público el que debe convocar plazas de nuevo acceso.
- En el ámbito empresarial, los participantes con empresa propia, en sectores como hostelería, servicios de consultoría, servicios de ocio y animación, destacan la poca información sobre las habilidades que este profesional puede desarrollar en sus sectores, encasillándolo sólo al ámbito educativo.

- En consultoría de Recursos Humanos, la petición de perfiles relacionados con Pedagogía, es nula. No es un perfil demandado por las empresas, y en estos momentos, las titulaciones más demandadas se canalizan a través de la rama de Ciencias.
- Enuncian que el mercado laboral en España no demanda titulaciones como Psicología y Pedagogía, porque les cuesta conocerlas y entenderlas. Atendiendo este aspecto más a motivaciones culturales, valores y creencias adquiridas.
- Es una profesión que sufre intrusismo profesional. Por parte de los participantes vinculados a educación y formación, entiende que la Pedagogía como tal, es una ciencia “prima hermana” de otras de la misma rama científica a la que pertenece, como puede ser la Psicología, Educación Social, o cualquier Grado de Maestro, por tener múltiples funciones comunes.
- Describen que en el mercado laboral actual hay múltiples disciplinas que “atacan” al Pedagogo, por realizar lo mismo que él, pero que cuentan con mayor conocimiento social y prestigio.

En educación es difícil el acceso laboral, porque el propio reconocimiento de la profesión ante las demás profesiones es escaso, así como su imagen social, en cierta manera está desacreditada porque de “Educación todo el mundo sabe”, todo el mundo es padre o ejerce de padre, y educan, y entonces este hecho hace muy difícil reconocer, valorar un asesoramiento, una guía profesional adecuada por parte de los miembros de la sociedad, ante la labor que ejerce el Pedagogo.

2.2.5 Ámbitos de Actuación

Esta metacategoría junto a la anterior, abarcan el cuarto objeto específico que vertebra nuestra investigación, *Contribuir a realizar un mapa de itinerarios y recursos, así como de ámbitos de actuación profesional, para capacitar a los egresados a definir su futuro laboral y en consecuencia afrontar la inserción laboral de forma exitosa.* Una vez dentro del análisis del mundo laboral del Pedagogo, su acceso y conceptualización del mismo respecto a la sociedad y exigencias actuales del mercado de trabajo, es necesario profundizar más en este contexto, para perfilar en qué ámbitos profesionales de actuación, el Pedagogo está considerado apto para desempeñarlo desde la óptica de los empresarios, en nuestra caso, desde la perspectiva de la muestra de participantes en este Grupo de Discusión, empresarios en activo en diferentes sectores, así como profesionales que prestan servicios en diferentes áreas. La conclusiones alcanzadas son las siguientes:

- En el ámbito educativo, llegaban por consenso a la visualización de este profesional en las funciones de orientación escolar, Inspección, docencia.
- La función Dirección, Gestión y Coordinación de centros educativos, señalan para estos puestos a otros profesionales con conocimientos de política y gestión económica, y no tanto de planificación docente.
- Reconocen la labor e importancia de las aulas hospitalarias, pero no conocían con seguridad quien las gestionaba e implementaba. Es muy necesaria atender la formación y la educación de las personas hospitalizadas.

- En relación al ámbito empresarial, las afirmaciones o creencias, destacan en relación a la formación de la empresa, y sus trabajadores así como la posibilidad de gestionar proyectos o programas formativos de entidades públicas con financiación.
- Entre sus experiencias, aportaban contextos en los cuales habían sido atendidos o habían trabajado con un Pedagogo, tales como Organismos Públicos, y organizaciones empresariales, consultoras externas, sindicatos. Atendiendo a funciones de formación.
- Un nuevo ámbito, la concepción del pedagogo como un Coach, un asesor, formador en diferentes materias o contextos, que mejora tanto la empresa como los trabajadores. Un experto en orientación, si bien antes lo hemos situado en el contexto escolar y familiar, en la empresa, destaca como orientación laboral.
- Otro ámbito destacado es la Política, donde de nuevo se confirma esa visión del Pedagogo como asesor, orientador de forma transversal a la materia o sector específico donde trabaje. Trasladando una imagen del Pedagogo como experto en coaching, orientación, organización y planificación.

En la empresa privada destacan que la Pedagogía como tal, con sus aspectos metodológicos y técnicos, a día de hoy no se valora, porque en muchas ocasiones prima lo comercial. Manifiestan la importancia de la existencia de la figura del Pedagogo como experto en educación y formación en todo lo referente a las necesidades de la empresa. Ubicando a este profesional de la Pedagogía en los departamentos de Recursos Humanos, puesto que en ellos se gestiona, la organización del personal, su selección, formación, planes de carrera y promoción entre otros aspectos esenciales en la gestión empresarial.

2.2.6 Recursos Humanos

El último objetivo específico de esta investigación, *Potenciar el desarrollo profesional del Pedagogo, a otros ámbitos no vinculados a la educación, como es el ámbito empresarial, a través de la gestión de Recursos Humanos como sector emergente*. Por la importancia de este ámbito, hemos decidido destacar esta metacategoría, por ser la vía de acceso a este mundo empresarial. A través de la opinión de los participantes del Grupo de Discusión, se establecen las siguientes conclusiones:

- Es necesario que el Pedagogo tenga en su haber conocimientos empresariales y de los sectores existentes en el mercado laboral, y no sólo de formación, gestión y educación.
- El ámbito de recursos humanos, recoge un perfil generalista que proviene de varias titulaciones de la rama de Ciencias Sociales, como puede ser Pedagogía, Psicología, Sociología, Empresariales, Derecho, entre otras. Lo importante en este ámbito, no es la titulación universitaria sino la formación y preparación realizada a través de estudios de posgrado, en gestión y dirección de Recursos Humanos.
- De los perfiles laborales dentro de este ámbito, Técnico de Selección de personal, de Formación, de Proyectos y Programas, es más valorado todo lo relacionado con formación y con proyectos en primer lugar, a continuación selección de personal y orientación laboral, siempre cuando esté formando y sea conocedor del sector.

Consideran que un Pedagogo es apto para trabajar en este ámbito y que debería darse a conocer a la empresa sus capacidades, como el resto de profesionales.

3. Líneas de investigación futuras

Por todo lo expuesto en este trabajo, se puede extraer la necesidad de seguir investigando en diversos campos, constituyéndose como futuras líneas de investigación que profundicen en el Perfil del Pedagogo y los estudios de Pedagogía. Con el objetivo de seguir avanzando, en esclarecer aún más si cabe, en las circunstancias y/o causas de la percepción generalizada de desconocimiento hacia su figura y su labor, siendo un perfil necesitado por la sociedad, aún sigue presentando un escaso reconocimiento y aún más su finalidad o aporte profesional.

Las futuras líneas de investigación pueden ser relativas a temáticas como las siguientes:

1. Las competencias del Pedagogo en el ámbito empresarial.

Los alumnos encuestados del Grado de Pedagogía, consideran que ejercer su labor en empresas de cualquier sector, es parte de sus salidas profesionales. El ámbito empresarial está siendo valorado a lo largo de todo el cuestionario, muy positivamente. Por esta razón, sería interesante conocer y profundizar en cuáles son las motivaciones para esta respuesta, y si se ajustan o no, las competencias descritas en el grado, con las competencias que demanda el mercado laboral.

2. Pedagogía y otras titulaciones afines en la inserción laboral.

En términos generales, se puede extraer como conclusión que sí es un profesional que tiene difícil acceso al mundo laboral, así lo reflejan las valoraciones al respecto, alrededor de un 72% así lo consideran, desde su propia formación inicial, sin haber terminado los estudios.

Es decir, aún no se han enfrentado al mundo laboral para comprobar este grado de dificultad de acceso al mercado de trabajo, no han tenido un primer contacto o experiencia laboral y ya es una percepción que tienen asimilada. Con independencia del ámbito de actuación profesional. Esta motivación, es más que suficiente para seguir investigando, por qué los alumnos asumen este pensamiento negativo de su profesión desde el primer año de carrera, en base a qué se concibe esa autoimagen de ellos mismos.

3. La elección del Grado de Pedagogía. Vocación o aceptación.

Sería muy interesante ahondar en las causas. La realidad en las aulas de este Grado, es que casi las tres cuartas partes de los estudiantes, no han elegido Pedagogía en primera opción, así que están cursando unos estudios que quizás no sean de su total agrado, porque han sido “los asignados”, entre las posibilidades que tenían, o sencillamente el Grado de Pedagogía es una carrera de segunda opción, que no está dentro de las más elegidas o bien por su atractivo profesional o por sus salidas profesionales a la hora de encontrar rápido un primer empleo como egresado. Es decir, la vocación hacia este Grado no existe, puesto que “entran de rebote”, de otras elecciones donde no han fructificado. Quizás en este hecho esté explicado todo el desconocimiento, y ambigüedad existente, puesto que los propios alumnos no están motivados a cursarla en primera opción. Perpetuando unas malas expectativas y por tanto proyectando esa imagen al exterior desde dentro.

4. Desarrollo profesional del Pedagogo en Recursos Humanos.

La aceptación hacia la empresa, la Pedagogía Laboral, ha quedado patente el interés mostrado por el alumnado, y su afinidad hacia este ámbito. Sería ideal, conocer los sectores empresariales que muestran predisposición por contratar pedagogos y que puestos concretos pueden desempeñar.

En relación a los datos aportados por esta tesis doctoral, en torno al conocimiento del perfil del Pedagogo a través de las opiniones y creencias de sus principales actores, los alumnos del actual Grado, así como miembros representantes de diversas entidades empresariales, y profesionales en activo en diferentes sectores económicos; es importante de cara a la mejora, en su reconocimiento social y posicionamiento laboral, seguir investigando sobre este perfil.

Quedan muchos aspectos por profundizar para obtener información que ayude a mejorar y proyectar su imagen social. Además al ser la Pedagogía una ciencia de reciente creación en relación a otras con largas décadas de experiencia, es positivo que el número de investigaciones, artículos, comunicaciones y publicaciones científicas de cualquier índole aumente considerablemente, en pro de ayudar las venideras generaciones de profesionales pedagogos y por favorecer dicho posicionamiento no sólo a nivel laboral sino también, a nivel de divulgación científica.

Bibliografía

Acedo Muñoz, G., & Legasa Rodríguez, M. (2012). *Formación y Orientación Laboral. Manual de Formación*. Madrid: Grupo Anaya S.A.

Agencia Nacional de Evaluación de la calidad y Acreditación. (2005). *Libro Blanco Título de Grado en Pedagogía y Educación Social*. Madrid: Aneca.

Aguilar Ramos, M. I. (2005). *La Inserción Laboral de los Jóvenes en España. Un enfoque microeconómico*. Navarra: Editorial Aranzadi, S.A.

Álvarez Rodríguez, J. (2005). Análisis de los valores en los futuros profesores de la escuela de formación del profesorado de la Universidad de Granada. *REXE. Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, vol. 4, nº7, pp. 93-109.

Área de empleo del Ayuntamiento de Granada. Concejalía de Presidencia, Empleo, Igualdad y Transparencia. (n.d.). Retrieved 2017 йил 1-Mayo from <http://empleo.granada.org/web/>

Asociación Aragonesa de Psicopedagogía. (1998). Retrieved 2017 йил 26-Abril from <http://www.psicoaragon.es/>

Asociación Asturiana de Pedagogía. (n.d.). Retrieved 2017 йил 26-Abril from <https://aspe.wordpress.com/quienessomos/>

Asociación Castellano-Leonesa de Psicología y Pedagogía. (1997). Retrieved 2017 йил 28-Abril from <http://aclpp.es/>

Asociación de Licenciados y Graduados en Pedagogía de Andalucía. (2013). Retrieved 2017 йил 26-Abril from : <http://algpandalucia.wixsite.com/asociacionpedagogia/sobre-la-asociacion>

Asociación de Pedagogía en Andalucía. (2014). Retrieved 2017 йил 26-Abril from <http://pedagogiaandalucia.es/>

Asociación Interuniversitaria de Investigación en Pedagogía. (1987). Retrieved 2017 йил 26-Abril from www.uv.es/aidipe/

Asociación Pedagogía de Murcia. (2007). Retrieved 2017 йил 28-Abril from <http://asociacionpedagogiamurcia.blogspot.com/>

Asociación Profesional de Pedagogos y Psicopedagogos de Castilla y León. (2011). Retrieved 2017 йил 28-Abril from <http://apcyl.blogspot.com.es/2011/07/>

Asociación Profesional de Pedagogos y Psicopedagogos de Galicia. (2003). Retrieved 2017 йил 28-Abril from <http://www.apega.org/>

B.O.E. (1983). Orden del 22 de abril de 1983 por la que se aprueba la implantación del plan de estudios de la Sección de Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Granada. Madrid, España: Gaceta de Madrid.

B.O.J.A. (1992). Decreto 158/1992 del 1 de septiembre, por el que se crea la Facultad de Ciencias de la Educación en la Universidad de Granada. Sevilla, España: Consejería de Educación y Ciencia de Andalucía.

Barraza Macías, A., & Gutiérrez Rico, D. (2008). Las Expectativas de Inserción Laboral de los alumnos de la licenciatura en intervención educativa. *Universidad Pedagógica Durango*, nº8, pp.26-40.

Blanchet, A., Ghiglione, R., Massonnat, J., & Trognon, A. (1989). *Técnicas de investigación en Ciencias Sociales. Datos. Observación. Entrevista. Cuestionario*. Madrid: Narcea.

Boletín Oficial de Estado. (2007). Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.

Boletín Oficial del Estado. (1978). *Constitución Española*. Madrid.

Boletín Oficial del Estado. (2001). *Ley 10/2001, de 11 de octubre, de Cámaras oficiales de Comercio, Industria y Navegación de Andalucía*. Madrid.

Boletín Oficial del Estado. (1974). *Ley 2/1974, de 13 de febrero, de Colegios Profesionales*. Madrid.

Boletín Oficial del Estado. (1993). *Ley 3/1993, de 22 de marzo, Básica de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación*. Madrid.

Boletín Oficial del Estado. (2002). *Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación*. Madrid.

Boletín Oficial del Estado. (2011). Resolución de 16 mayo de 2011, por la que se publica el plan de estudios de Graduado en Pedagogía de la Universidad de Granada.

Bonache, J., & Cabrera, Á. (2004). *Dirección Estratégica de Personas*. Madrid: Pearson Educación S.A.

Bordas, I., Cabrera, F., Fortuny, J., & Lajo, y. R. (1995). *Les sortides professionals del Il·licenciat en Pedagogia*. Barcelona: PUB.

Buendía Eisman, L. (2001). La Investigación por Encuesta. In L. E. Buendía Eisman, *Métodos de Investigación en Psicopedagogía* (pp. 119-151). Madrid: McGraw-Hill.

Buendía, L. (1996). *Investigación y Diagnóstico en educación. Una perspectiva psicopedagógica*. Sevilla: Aljibe.

Buendía, L., Colás, M. P., & Hernández Pina, F. (1998). *Métodos de investigación en Psicopedagogía*. Madrid: McGraw-Hill.

Cabrera, Á. (2004). La Gestión del Conocimiento . In J. Bonache, & Á. Cabrera, *Dirección Estratégica de Personas* (pp. 293-316). Madrid: Pearson Educación S.A.

Cáceres Reche, M. P. (2007). *El liderazgo estudiantil en la Universidad de Granada desde una perspectiva de Género (Tesis Doctoral)*. Granada: Departamento de Didáctica y Organización Escolar.

Cáceres Reche, M. P. (2007). Hacia un cambio social: Reestructuración de roles y modelos educativos en la "construcción" del género. In M. Lorenzo Delgado, M. López Sánchez, F. J. Hinojo Lucena, J. A. López Nuñez, I. Aznar Díaz, M. P. Cáceres Reche, et al., *Gestionando los Nuevos Actores y Escenarios de la Formación en la Sociedad del Conocimiento* (pp. 335-350). Granada: Ediciones Adhara S.L.

Casares García, P. M., Carmona Orantes, G., & Martínez-Rodríguez, F. M. (2010). Valores profesionales en la Formación Universitaria. Professional Values in University Education. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, Número especial, pp. 1-15.

Casillas Martín, S., González Sánchez, M., & Serrate González, S. (2015). Percepción de los estudiantes del Grado en Pedagogía y Educación Social sobre la organización, la utilidad y formación del Practicum. Students perception about Pedagogy and Social Education degree related to Practicum organization, usefulness & training. *Enseñanza & Teaching*, 33, 2; pp.171-190.

Castiñeira Fernández, Á., & Sariol Díaz, J. (1998). *Clemente de Alejandría. El Pedagogo*. Madrid: Editorial Gredos S.A.

Centro de Promoción Empleo y Prácticas de la Universidad de Granada. *Salidas profesionales en Ciencias Sociales y Jurídicas. Pedagogía*. (2017). Retrieved 2017 йил 11-Marzo from <http://empleo.ugr.es/salidasprofesionales/salidasprofesionales/socialesjuridicas/pedagogia.htm>

Centro de Promoción Empleo y Prácticas. *Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad. Universidad de Granada*. (n.d.). Retrieved 2017 йил 1-Mayo from <http://срер.ugr.es/>

Centro de Promoción, Empleo y Prácticas de la Universidad de Granada. (2008). *Salidas Profesionales de los Titulados Universitarios de Granada*. Retrieved 2011 йил 1-Septiembre from <http://empleo.ugr.es/salidasprofesionales/salidasprofesionales/socialesjuridicas/pedagogia.htm>

Cerdá, M. M., Socías, C. O., & Brage, L. B. (2016). La Pedagogía Social en España: de la reconstrucción académica y profesional a la incerteza científica y social/social pedagogy in spain: from academic and professional reconstruction to scientific and social uncertainty/a . *Pedagogia Social. Revista Interuniversitaria*, 45-82.

Climent Rodriguez, J. A., & Navarro Abal, Y. (2016). Nuevos retos en Orientación Laboral: de itinerarios personales de inserción a la construcción de marcas profesionales. New Challenges in Job Guidane: since work insertion pathways to make professionals branding. *REOP*, Vol. 27, nº2, pp. 126-133.

Colegio Oficial de Pedagogos de Cataluña. (n.d.). Retrieved 2017 йил 23-Abril from <http://www.pedagogs.cat/>

Colegio Oficial de Pedagogos y Psicopedagogos de Islas Baleares. (n.d.). Retrieved 2017 йил 23-Abril from <http://ib-pedagogia.ning.com/>

Colegio Oficial de Pedagogos y Psicopedagogos de la Comunidad Valenciana. (n.d.). Retrieved 2017 йил 23-Abril from <http://www.copypcv.org/inicio.aspx>

Collados Zorraquino, J. (1995). *Funciones del Pedagogo en la Sociedad Actual.* Tesis doctoral. Universidad de Granada.

Conceptos de Economia. Qué son los Colegios Profesionales. (n.d.). Retrieved 2017 йил Marzo from <https://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economia/que-son-los-colegios-profesionales>

Confederación de Organizaciones de Psicopedagogía y Orientación . (2005). Retrieved 2017 йил 26-Abril from www.copoe.org/

Consejo de Universidades & Fundación Universidad-Empresa. (1993). *Monografías Profesionales: Los nuevos estudios de Psicología y Ciencias de la Educación.* Madrid: Consejo de Universidades y Fundación Universidad-Empresa.

Consejo General de Colegios de Pedagogos y Psicopedagogos en España. (n.d.). Retrieved 2017 йил 23-Abril from <http://www.cgcopyp.org/inicio.aspx>

COPEN Iniciativa Colegial de Pedagogos de Navarra. (2009). Retrieved 2017 йил 28-Abril from <http://icelaya.blogspot.com.es/2012/02/copen-intento-de-crear-un-colegio-de.html>

Damián Simón, J. (2017). Egresados de nuevas carreras universitarias: competir desigualmente en el mercado de trabajo. Graduates of New University Careers: Unequal Competition on the Labour Market. *Propósitos y Representaciones* , Vol. 5, nº1: pp. 129-133.

Del Rincón, D., Arnal, J., Latorre, A., & Sans, A. (1995). *Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales.* Madrid: Dykinson.

Delors, J. (1993). Crecimiento, Competitividad, y Empleo. Pistas y Retos para entrar en el siglo XXI. Libro Blanco. Luxemburgo: Comisión de las Comunidades Europeas.

Devins, D., Ferrández-Berruero, R., & Kekale, T. (2015). Educational orientation and employer influenced pedagogy. Practice and policy insights from three programmes in Europe. *Emerald Insight* , 352-368.

Díaz Bretones, F., & Rodríguez Fernández, A. (2003). *Selección y Formación de Personal.* Granada: Universidad de Granada.

Diccionario de Lengua Española de la Real Academia Española. (s.f.). Recuperado el 3 de Diciembre de 2016, de <http://dle.rae.es/?w=diccionario>

Echeverría, B., Isus, S., & y Sarasola, L. (2001). *Cualificaciones-Competencias: La contribución de los proyectos Leonardo da Vinci y ADAPT.* Madrid: Insitituto Nacional de las Cualificaciones. INEM. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Estatuto Profesional del Pedagogo. (1986). Valdepeñas, Ciudad Real.

Estudios del Magisterio. (1971). *Editorial Escuela Española* , 203-206.

Facultad Ciencias de la Educación. Granada. (2003). *Evaluación de las Titulaciones: Licenciado en Pedagogía*. Granada: Universidad de Granada.

Federación Europea de Profesionales de la Pedagogía. (2007). Retrieved 1 йил 2011-septiembre from www.eurofepp.eu/

Federación Europea de Profesionales de Pedagogía. (n.d.). Retrieved 2017 йил 23-Abril from www.eurofepp.eu/

Fernández-Mateo, I. (2004). La Gestión de Carreras. In J. Bonache, & Á. Cabrera, *Dirección Estratégica de personas* (pp. 231-262). Madrid: Pearson Educacion S.A.

Figuera Gazo, P. (1996). *La Inserción del universitario en el Mercado de Trabajo*. Barcelona: EUB, S.L.

Flick, U. (2004). *Introducción a la Investigación Cualitativa*. Madrid: Morata S.L.

Forsyth, P. (2001). *Formación y Promoción del Personal*. Barcelona: The Sunday Times.

Fox, D. (1981). *El proceso de investigación en educación*. Pamplona: Eunsa.

Gabinete Psicopedagógico. Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad. (n.d.). *Universidad de Granada*. Retrieved 2017 йил 1-Mayo from <http://ve.ugr.es/pages/gpp>

Galindo Cáceres, J. (1998). *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*. México: Pearson.

García Aguilera, F. J., & Aguilar Cuenca, D. (2011). *Competencias profesionales del Pedagogo. Ámbitos laborales y nuevos yacimientos de empleo*. Málaga: Aljibe, S.L.

García Álvarez, J., Sotelino Losada, A., & Crespo Comesaña, J. M. (2014). Expectativa ante la inserción socio-laboral de los graduados en Pedagogía en la Comunidad Autónoma de Galicia. De la universidad al mercado laboral. Prospects for social employment insertion of graduates in Pedagogy in the Autonomous Community of Galicia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* , 412-418.

García Ferrando, M. (2004). *Socioestadística: Introducción a la estadística en sociología*. Madrid: CIS.

García Raga, L., & López Martín, R. (2014). La Pedagogía en tiempos revueltos. Arte, Ciencia y Profesión como señas de una renovada identidad. *Edetania* , 93-109.

García, M., Alvira, F., Alonso, L. E., & Escobar, M. (2015). *El análisis de la Realidad Social. Métodos y técnicas de investigación* . Madrid: Alianza Editorial.

- Luque Martínez, T., Sánchez Fernández, J., Del Barrio García, S., & Ibáñez Zapata, J. Á. (2012). *Estudios de Opinión de los Titulados de la Universidad de Granada. La inserción laboral en el Campus de Excelencia Internacional*. CEIBioTic. Universidad de Granada: <http://marketing.ugr.es/grado>.
- Martín Bailón, S., Bellostas Perezgrueso, A., & López Arceiz, F. J. (2015). ¿Son los voluntarios un recurso sustitutivo de los trabajadores? Una aproximación desde la Economía Social Aragonesa. *Revesco. Revista de Estudios Cooperativos*, 1-32.
- Medina Rivilla, A. (2005). La Formación Práctica del Educador Social, del Pedagogo y del Psicopedagogo. *Cuadernos de la UNED*, 235-244.
- Millan, M. e. (1990). *Noves activitats professionals per als pedagogs*. Barcelona: Institut Catalá de Noves Professions.
- Ministerio de Educacion. (1999 йил 19-junio). *Declaracion de Bolonia*. Retrieved 10 йил 2011-agosto from <http://www.educacion.gob.es/dctm/boloniaeees/documentos/02que/declaracion-bolonia.pdf?documentId=0901e72b8004aa6a>
- Ministerio de Educación Nacional. (1945). *Ley de Educación Primaria*. Madrid: Magisterio Español.
- Ministerio de Educación y Ciencia. (1965). *Ley 169/1965 de 21 de diciembre sobre la reforma de la Enseñanza Primaria*. Madrid: Magisterio Español.
- Ministerio de Educación y Ciencia. (1983). *Ley Orgánica de Reforma Universitaria*. Madrid: B.O.E.
- Ministerio de Educación y Ciencia. (1988). *Orden Ministerial de 16 de mayo 1988 sobre pruebas de aptitud para el acceso a la Universidad de los alumnos que superen las enseñanzas del segundo ciclo del plan experimental para la reforma de las Enseñanzas Medias*. Madrid: B.O.E.
- Ministerio de Educación y Ciencia. (1987). *Orden Ministerial de 3 de septiembre de 1987 sobre pruebas de aptitud para el acceso a las Facultades, Escuelas Técnicas Superiores y Colegios Universitarios*. Madrid: B.O.E.
- Ministerio de Educación y Ciencia. (1992). *Real Decreto 915/1992 de 17 julio, por el que se establece el título universitario oficial de Licenciado en Pedagogía*. Madrid: B.O.E.
- Muñiz, R. (2011). *Análisis DAFO. Marketing XXI*. Retrieved 2011 йил 18-agosto from Centros de Estudios Financieros: <http://www.marketing-xxi.com/analisis-dafo-18.htm>
- Muñiz, R. (1996). *Marketing hoy. Marketing, gestión comercial y atención al cliente. Capítulo 6, "Análisis DAFO". Marketing XXI*. Retrieved 2011 йил 28-octubre from Centros de Estudios Financieros: <http://www.marketing-xxi.com/analisis-dafo-18.htm>
- Nassif, R. (1981). *Pedagogía General*. Madrid: Editorial Cincel.
- Pérez Juste, R. (1986a). *Pedagogía Experimental. La medida en Educación*. Madrid: UNED.

Pineda, P. (2002). *Pedagogía laboral*. Barcelona: Ariel Educación.

Plataforma de Practicum 2016-2017. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Granada. (n.d.). Retrieved 2017 йил 30-Abril from https://fcce.practicaseducacion.com/index.php?option=com_rsfiles&folder=Pedagogia&Itemid=116

Raso Sánchez, F. (2015). *Satisfacción del profesorado de la escuela rural en la provincia de Granada: estudio evaluativo (Tesis Doctoral)*. Universidad Complutense de Madrid.

Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. (s.f.). Madrid: MINISTERIO DE EDUCACION, CULTURA Y DEPORTE.

Rial Sánchez, A. F., & Barreira Cerqueiras, E. M. (2012). El Prácticum de la titulación de Pedagogía desde el punto de vista Profesional. The Practicum of the degree of Pedagogy from the professional point of view. *Enseñanza & Teaching* , nº.30 2-2012 pp. 153-174.

Riera i Romaní, J., & Civís i Zaragoza, M. (2008). La Pedagogía Profesional del siglo XXI. *Educación XXI* , nº11, pp. 133-154.

Rodríguez Diéguez, A. (2002). "La orientación en la Universidad: ámbitos de intervención, metas y objetivos, roles y funciones del orientador. Análisis de una estrategia de integración de la orientación en el currículo universitario". In Á. Rojo, & L. Martínez, *Calidad de las Universidades y orientación Universitaria* (p. 193). Málaga: Áljibe.

Rodríguez Sabiote, C., Gámez Durán, R. d., & Álvarez Rodríguez, J. (2006). Caracterización de los desajustes asociados a la Reforma de planes de estudio de Universitarios en España. EL Caso de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Univeridad de Granada. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado* , nº10, pp. 1-13.

Romero Díaz de la Guardia, J., Sola Martínez, T., & Trujillo Torres, J. (2015). Posibilidades didácticas de las herramientas Moodle para producción de cursos y materiales educativos . *Digital Education Review* , nº28, pp.59-76.

Rubia, M., Piñuel, A., & Garcia, A. (1994). La situación del Pedagogo en la Reforma: salidas profesionales. *Revista de la Asociacion Coordinadora Estatal de Pedagogía nº24* , 39-46.

Runte-Geidel, A., & Lorente García, R. (2014). Evaluación del practicum de pedagogía: Cambios hacia el espacio europeo de educación superior. Pedagogy Practicum Assessment: Changes to the European Higher Education Area. *Estudios Pedagógicos XL* , vol. Nº2. pp 341-360.

Saá Pérez, P., & Ortega Lapiedra, R. (2004). La Formación. In Bonache, J, & Á. Cabrera, *Dirección Estratégica de Personas* (pp. 135-162). Madrid: Pearson Educacion S.A.

Saldarriaga Vélez, O. (2017). Historia de la pedagogía como historia de la cultura: ¿entre la historia de las ideas y la historia social? *Anuario Colombiano de Historia Social y de la Cultura* , vol. 44.1 pp. 101-123.

Sánchez Morales, P. J. (2014). El papel de la Pedagogía en la Formación Empresarial. *Pedagogy role in business trainnig. Cuestiones Pedagógicas* , nº23, pp.85-104.

Santana Vega, L. E., Alonso Bello, E., & Feliciano García, L. (2016). La Inserción Sociolaboral de Jóvenes en riesgo de Exclusión Social. Social-labour insertion of youg people at risk of social exclusion. *REOP* , Vol.27, nº3, pp. 61-75.

Servicio Andaluz de Empleo. (2007). *Nuevos Yacimientos de Empleo. Aportaciones de los proyectos EQUAL andaluces.* . Sevilla: Boletín EQUAL nº17.

Servicio Andaluz de Empleo. Conserjería de Empleo, Empresa y Comercio. (n.d.). Retrieved 2017 йил 1-Mayo from www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (2013). *Evolución mensual de paro registrado por provincias y comunidades autónomas.* Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Shulman, L. (1988). Disciplines of inquiry in education: an overview. En R. Jaeger. Complementary methods for research in education. *American Educational Research Association* , 3-17.

Silber, J. (2010). *Reflexiones Epistemológicas sobre la Pedagogía.* Retrieved 2016 йил 15-marzo from <http://es.scribd.com/doc/38957260/Silber-Julia-Reflexiones-epistemologicas-sobre-la-pedagogia>.

Sociedad Catalana de Pedagogía . (1984). Retrieved 2017 йил 28-Abril from <http://blogs.iec.cat/scp/presentacio/presentacio2/>

Sociedad Española de Pedagogía. (1949). Retrieved 2017 йил 23-Abril from www.sepedagogia.es/

Sola Martínez, T., Nniya el Berdai, M., Moreno Ortiz, A., & Romero Diaz de la Guardia, J. J. (2017). VALORACIÓN DEL PROFESORADO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA CIUDAD DE TETUÁN SOBRE LA FORMACIÓN EN TIC DESARROLLADA DESDE EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. ASSESSMENT OF SECONDARY EDUCATION TEACHERS IN THE CITY OF TETUÁN ABOUT ICT TRAINING DEVELOPED BY TH. *Píxel-Bit. Revista de Medios y Educación* , nº50, pp. 49-63.

Sola Martínez, T., Sola Reche, J. M., & Cáceres Reche, M. P. (2012). ANÁLISIS DE LOS CURSOS DE FPO (FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL), DESARROLLADOS POR EL SERVEF (SERVICIO VALENCIANO DE EMPLEO Y FORMACIÓN), PARA LA INSERCIÓN LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DOCENTE. *Revista Iberoamericana sobre la Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* , vol. 10, nº1, pp.129-143.

Tallón Rosales, S., Cáceres Reche, M. P., & Raso Sánchez, F. (2017). Análisis del Perfil Profesional del Pedagogo en el Ámbito Empresarial Español, mediante la Técnica de Análisis de Puestos de Trabajo. *Revista Estudios Hemisféricos y Polares* , Vol. 8 nº2 Abril pp.1-20.

Taylor, S., & Bogdan, R. (1992). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación.* Barcelona: Paidós.

Tejada Fernández, J. (2001). *El perfil del pedagogo en la formación: una mirada desde las salidas profesionales*. Barcelona: UAB.

Tribunal Constitucional. (1988). *Constitucion Colegios Profesionales*. Madrid: Sentencia STC 20/1988, de 18 de Febrero.

UAB, U. d. (2017). *Cátalogo e informacion de las Titulaciones. Grado en Pedagogía*. Recuperado el 1 de Abril de 2017, de <http://www.uab.cat/web/estudiar/listado-de-grados/informacion-general/pedagogia-1216708258897.html?param1=1228291018203>

UGRemprendedora. Coordinación General del Emprendimiento en la Universidad de Granada. (n.d.). Retrieved 2017 йил 1-Майо from <https://ugremprendedora.ugr.es/>

Ulrich, D., & Betty, D. (2001). From Partners to Players: Extending the HR Playing Field. *Human Resource Management*, vol. 40, núm 4, pp.293-307.

Universidad Complutense de Madrid. (n.d.). *Facultad de Ciencias de la Educación*. Retrieved 2011 йил 21-noviembre from <http://www.ucm.es/centros/webs/fedu/>

Universidad de Barcelona. (2011). *Página Oficial de Decanos y Directores de Magisterio y Educación*. Retrieved 2011 йил 15-Майо from <http://www.uned.es/decanoseduccion/titulaciones/pedagogia.htm>

Universidad de Granada . (n.d.). *Grado en Pedagogía. Titulación* . Retrieved 2017 йил Febrero from <http://grados.ugr.es/pedagogia/pages/titulacion/competencias-basicas>

Universidad de Granada. (2006). Jornadas Análisis Grado de Pedagogía. *Ponencia de Justificación Grado de Pedagogía*, (pp. 1-7). Granada.

Universidad de Granada. (2016). *Titulación. Grado en Pedagogía*. Retrieved 2016 йил 3-noviembre from <http://grados.ugr.es/pedagogia/pages/titulacion/cronogramadeimplantacion>

Universidad de Granada www.ugr.es. (2016-2017). *Estructura Curricular Grado Pedagogía*. Retrieved 2016 йил 20-diciembre from <http://grados.ugr.es/pedagogia/pages/titulacion/estructuradelasenseanzas>

Universidad de Málaga. (n.d.). *Facultad Ciencias de la Educación*. Retrieved 2011 йил 21-noviembre from <http://destino.uma.es/titulaciones/Pedagogia.pdf>

Universidad de Málaga. (n.d.). *Grado en Pedagogía*. Retrieved 2017 йил Abril from <https://www.uma.es/grado-en-pedagogia>

Universidad de Salamanca. (n.d.). *Facultad de Educación*. Retrieved 2011 йил 21-noviembre from <http://www.usal.es/webusal/node/4646/presentacion>

Universidad de Sevilla. (n.d.). *Facultad de Ciencias de la Educación*. Retrieved 2011 йил 21-noviembre from http://www.us.es/estudios/grados/plan_174

Universidad de Sevilla. (n.d.). *Grado en Pedagogía*. Retrieved 2017 йил Abril from http://www.us.es/estudios/grados/plan_174?p=1

Universidad Nacional de Educación a Distancia. (curso 2016/2017). Retrieved 2017 йил 3-Enero from Grado de Pedagogía. Facultad de Educación: http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,22987786&_dad=portal&_schema=PORTAL

Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED). (2010). *Grado de Pedagogía*. Retrieved 2011 йил 27-agosto from www.uned.es/coie

Valenzuela, M., & Ruíz, R. M. (2011). *Las Salidas Profesionales del Pedagogo/a*. Sevilla.

Vicedecanato de Planes de Estudio y Garantía de la Calidad. (2011). *Justificación Grado Pedagogía*. Retrieved 2011 йил 29-mayo from Facultad Ciencias de la Educación Granada:

http://fcce.ugr.es/vicedecanatode/planesdeestudio/index.php?option=com_weblinks&catid=53&Itemid=179

Vila, L. E., Dávila, C., & Mora, J.-G. (2013). Cómo promover la adquisición de competencias para la innovación en la universidad. La visión de los graduados de las universidades de Latinoamérica. En J. G. Mora, H. Schomburg, & U. Teicher, *Empleo y Trabajo de los graduados universitarios* (págs. 189-208). Barcelona: Ediciones Octaedro, S.L.

Viladot, G. (1992). *La Proyección profesional del pedagogo en la empresa. Apuntes para una Pedagogía Empresarial*. Barcelona: Dpto. Pedagogía Aplicada, Bellaterra.

ANEXOS

ANEXO I
FICHAS ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO PARA
PEDAGOGOS

PUESTO: TÉCNICO DE RECURSOS HUMANOS		DESCRIPCIÓN:
DEPARTAMENTO: RRHH-ADMINISTRACIÓN PERSONAL		<i>Organiza los RRHH en una empresa, gestiona la plantilla de trabajadores con el objetivo de optimizar su eficacia, en coordinación de la Gerencia.</i>
PERFIL: Grado Pedagogía Grado Psicología Grado Educación Social Grado Sociología... A valorar otros grados dentro de la rama de las Ciencias Sociales		CATEGORÍA PROFESIONAL: Técnico Superior Grado 1 AUTONOMIA TOMA DE DECISIONES: Alta <input checked="" type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Baja <input type="checkbox"/>
FORMACIÓN COMPLEMENTARIA: Máster en Dirección de RRHH Técnicas de Selección de Personal Formador para el Empleo Orientación Laboral Comunicación Externa e Interna Contratación Laboral Emprendimiento Gestión Redes Sociales		ENTIDADES QUE OFERTAN PUESTOS SIMILARES: Empresas públicas y/o privadas Empresas de Trabajo Temporal ETT Agencias de Colocación Entidades sin ánimo de lucro Ayuntamientos y organismos
COMPETENCIAS TÉCNICAS: Capacidad Organización Supervisión Planificación Office e Internet Gestión Programas Plataformas estatales PERSONALES: Habilidades directivas Comunicación eficaz Liderazgo	RELACION OTROS PUESTOS: Gestor Laboral Pedagogo Gestor de Formación Gestor de Programas y Proyectos	TAREAS: Reclutamiento y Selección Personal Gestión Plantilla Trabajadores Diseño e implementación Formación Clima Laboral Comunicación Interna Evaluación del Desempeño Plan de Carrera

PUESTO: FORMADOR		DESCRIPCION:
DEPARTAMENTO: FORMACIÓN E EDUCACIÓN-RRHH		<i>Información y asesoramiento en materias Impartición de Formación en diversos ámbitos, formal, no formal y empresarial</i>
PERFIL: Grado Pedagogía Grado Psicología Grado Educación Social Titulados con cursos de Formación para el Empleo		CATEGORIA PROFESIONAL: Técnico Superior Grado 1
		AUTONOMIA TOMA DE DECISIONES: Alta <input checked="" type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Baja <input type="checkbox"/>
FORMACION COMPLEMENTARIA: Formador de formadores/CAP Metodología didáctica Máster en Educación Máster en Formación del Profesorado		ENTIDADES QUE OFERTAN PUESTOS SIMILARES: Academias privadas Asociaciones sin ánimo de lucro Centros Superiores de Formación Centros Educativos Empresas privadas y/o públicas
COMPE TENCIAS	RELACION OTROS PUESTOS:	TAREAS:
TÉCNICAS: Capacidad Organización Office e Internet Conocimiento de materia	Pedagogo Eduador Asesor Formador ocupacional Formador de formadores	Formación en materias de educación reglada y no reglada Formación Continua Formación para el Empleo Formación en Habilidades Sociales Formación a medida en Empresas
PERSONALES: Habilidad Comunicación Habilidades sociales Empatía		

PUESTO: TÉCNICO DE PROGRAMAS -PROYECTOS		DESCRIPCION: <i>Asesora de forma personalizada, la Gestión e implementación de proyectos socio-tecnológicos, educativos y comunitarios.</i>
DEPARTAMENTO: FORMACIÓN-NTIC-ATENCIÓN PERSONAL		
PERFIL: Grado Pedagogía Grado Sociología Grado Psicología Grado Educación Social A valorar otros grados dentro de la rama de las Ciencias Sociales		CATEGORIA PROFESIONAL: Técnico Medio AUTONOMIA TOMA DE DECISIONES: Alta <input type="checkbox"/> Media <input checked="" type="checkbox"/> Baja <input type="checkbox"/>
FORMACION COMPLEMENTARIA: Formador de formadores Animador Sociocultural Gestión de la Formación Plataformas E learning Gestión Planes Formativos NTIC Atención al Cliente		ENTIDADES QUE OFERTAN PUESTOS SIMILARES: Academias privadas Asociaciones sin ánimo de lucro Centros Superiores de Formación Dpto. RRHH en empresas Ayuntamientos
COMPE TENCIAS TÉCNICAS: Capacidad Organización Herramientas Ofimática Gestión de Proyectos Subvenciones E statales PERSONALES: Habilidad Comunicación Habilidades Sociales Atención al Usuario	RELACION OTROS PUESTOS: Técnico de Formación Agente Cultural Comercial Formación Asesor Animador Sociocultural	TAREAS: Diseño de acciones formativas individualizadas Realización e implementación de proyectos y programas Gestión documental y administrativa Atención a usuarios Presentación solicitudes en convocatorias estatales de subvenciones Redacción de informes

PUESTO: GESTOR DE FORMACIÓN		DESCRIPCION: <i>Asesora de forma personalizada, y Gestiona planes formativos a empresas</i>
DEPARTAMENTO: FORMACIÓN-RRHH-COMERCIAL		
PERFIL: Grado Pedagogía Grado Sociología Grado Psicología Grado Educación Social A valorar otros grados dentro de la rama de las Ciencias Sociales		CATEGORIA PROFESIONAL: Técnico Medio AUTONOMIA TOMA DE DECISIONES: Alta <input type="checkbox"/> Media <input checked="" type="checkbox"/> Baja <input type="checkbox"/>
FORMACION COMPLEMENTARIA: Formador de formadores Gestión de la Formación Plataformas E learning Gestión Planes Formativos NTIC Atención al Cliente y Marketing Gestión de Contactos		ENTIDADES QUE OFERTAN PUESTOS SIMILARES: Academias privadas Asociaciones sin ánimo de lucro Centros Superiores de Formación Dpto. RRHH en empresas
COMPE TENCIAS	RELACION OTROS PUESTOS:	TAREAS:
TÉCNICAS: Capacidad Organización Herramientas Ofimática Financiación Formación	Técnico de Formación Comercial Formación Asesor	Asesoramiento formativo a empresas Diseño de acciones formativas a medida Gestión de cursos bonificados o de oferta privada Gestión documental y administrativa Atención a clientes Presentación de ofertas Prospección de mercado
PERSONALES: Habilidad Comunicación Habilidades Comerciales Atención al Cliente		

PUESTO: ORIENTADOR-TECNICO DE EMPLEO		DESCRIPCION: <i>Asesora de forma personalizada, sobre el perfil profesional y sus salidas laborales, en todos los ámbitos.</i>
DEPARTAMENTO: FORMACIÓN-EMPLEO		
PERFIL: Grado Pedagogía Grado Sociología Grado Psicología Grado Educación Social A valorar otros grados dentro de la rama de las Ciencias Sociales		CATEGORIA PROFESIONAL: Técnico Superior Grado I AUTONOMIA TOMA DE DECISIONES: Alta <input type="checkbox"/> Media <input checked="" type="checkbox"/> Baja <input type="checkbox"/>
FORMACION COMPLEMENTARIA: Formador de formadores Máster en Dirección RRHH Formación para el Empleo Orientación Laboral Salidas profesionales Mercado de Trabajo y Yacimientos de Empleo Emprendimiento		ENTIDADES QUE OFERTAN PUESTOS SIMILARES: Agencias de Colocación Entidades sin ánimo de lucro Ayuntamientos y organismos públicos Unidades de Orientación
COMPE TENCIAS	RELACION OTROS PUESTOS:	TAREAS:
TÉCNICAS: Capacidad Organización Herramientas Ofimática Plataformas de Gestión Gestión de Proyectos Normativas estatales Supervisión -Planificación PERSONALES: Habilidad directivas Comunicación eficaz Empatía	 Pedagogo Gestor Formación Gestor Programas y Proyectos Estatales Técnico de RRHH	 Atender a usuarios de forma personalizada Elaborar planes individualizados de inserción laboral Impartición formación sobre técnicas de búsqueda de empleo Elaboración Talleres Temáticos Organización Ferias de Empleo y Formación

ANEXO II
CUESTIONARIO INICIAL

En primer lugar agradecer de antemano, su atención depositada en este estudio así como el tiempo empleado en contestar a las siguientes cuestiones. Esta investigación se centra en el estudio del perfil profesional y social del Pedagogo, con la finalidad de extraer conclusiones que describan su posicionamiento en la sociedad respecto a su desarrollo profesional. El cuestionario en si consta de 60 preguntas, con 4 alternativas de respuesta, siendo 1, la opción "Totalmente de Acuerdo", 2 "Acuerdo", 3 "Desacuerdo" y 4 "Totalmente en Desacuerdo". En cada una de ellas, sólo se debe dar UNA ÚNICA RESPUESTA. Los datos serán tratados de forma confidencial y solo con el uso exclusivo para este estudio.

INSTRUCCIONES PARA LA REALIZACIÓN DE LA ENCUESTA:

INDIQUE CON UNA (X) el valor numérico con la afirmación que más se identifique a su opinión y/o creencia, sabiendo que las respuestas oscilan entre los valores 1 a 4, siendo: 1 = (Totalmente de Acuerdo, Excelente), 2 = (Acuerdo, Buena) 3 = (Desacuerdo, Regular), 4 = (Totalmente en Desacuerdo, Deficiente)

BLOQUE A: DATOS PERSONALES

1. Edad:	<input type="checkbox"/> Entre 17 y 26 años	<input type="checkbox"/> Entre 27 y 36 años	<input type="checkbox"/> Entre 37 y 55 años	<input type="checkbox"/> De 56 años en adelante
2. Sexo:	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Mujer		
3.	<input type="checkbox"/> Grado-Licenciatura	<input type="checkbox"/> Formación Profesional	<input type="checkbox"/> ESO-EGB	<input type="checkbox"/> Sin Estudios
4.	<input type="checkbox"/> En activo/a	<input type="checkbox"/> desempleado/a		
5.	<input type="checkbox"/> 1-5 años	<input type="checkbox"/> 6-15 años	<input type="checkbox"/> 16 años en adelante	<input type="checkbox"/> Sin experiencia
6.	<input type="checkbox"/> Directivo/a	<input type="checkbox"/> Técnico/a	<input type="checkbox"/> Autónomo/a	<input type="checkbox"/> Ninguno
7.	<input type="checkbox"/> Educación	<input type="checkbox"/> Empresarial	<input type="checkbox"/> Producción	<input type="checkbox"/> Ninguno

BLOQUE B: PERFIL DEL PEDAGOGO

B.1 FUNCIONES, COMPETENCIAS

8. Es capaz de explicar qué es un Pedagogo	1	2	3	4
9. Conoce la figura profesional y el desarrollo laboral de un Pedagogo	1	2	3	4
10. Considera la labor de un pedagogo relacionada en exclusividad al ámbito educativo, tanto en instituciones formales, como no formales	1	2	3	4
11. Y respecto al ámbito empresarial, cree que es un sector de desarrollo profesional del pedagogo	1	2	3	4
12. Exprese su grado de conocimiento respecto a las siguientes FUNCIONES del pedagogo: Intervención, Planificación, Gestión, Diagnóstico, Asesoramiento, Diseño y Evaluación:				
12.1. Es un asesor de sistemas y procesos educativos	1	2	3	4
12.2. Es un formador en las organizaciones, centros de adultos y de empleo	1	2	3	4
12.3. Es un investigador para la mejora e innovación educativa	1	2	3	4
12.4. Es un orientador laboral	1	2	3	4
12.5. Es un asesor didáctico en instituciones socieducativas	1	2	3	4
12.6. Es un evaluador de nuevas tecnologías de información y comunicación	1	2	3	4
12.7. Es un agente de intervención educativa a sujetos con necesidades educativas especiales	1	2	3	4
12.8. Se dedica al diagnóstico, orientación escolar y tutoría	1	2	3	4
12.9. Es director y gestor de instituciones educativas formales y no formales	1	2	3	4
12.10. Diseña y evalúa recursos didácticos	1	2	3	4
12.11. Es un dinamizador en el ámbito comunitario y cultural	1	2	3	4
12.12. Es un gestor de recursos humanos	1	2	3	4
13. Indique su valoración en los siguientes ÁMBITOS, en los cuales el Pedagogo puede desempeñar su labor:				
13.1. Docencia	1	2	3	4
13.2. Educación No Formal	1	2	3	4
13.3. Coordinación y Gestion	1	2	3	4
13.4. Orientación Escolar y Familiar	1	2	3	4
13.5. Formación	1	2	3	4
13.6. Recursos Humanos	1	2	3	4
13.7. Orientación Laboral	1	2	3	4
13.8. Pedagogía Terapéutica	1	2	3	4
13.9. Gestión de la Formación	1	2	3	4
13.10. Materiales y Servicios Didácticos	1	2	3	4
13.11. Investigación	1	2	3	4

B.2. CONOCIMIENTO GRADO PEDAGOGÍA				
14. Su perfil académico o profesional, está relacionado con la Pedagogía	1	2	3	4
15. Se relaciona con personas, que estudien o desempeñen esta profesión	1	2	3	4
16. Conoce la existencia de la titulación universitaria de Grado de Pedagogía	1	2	3	4
17. Conoce el desempeño laboral del Pedagogo	1	2	3	4
18. Podría indicar qué aspectos cree usted, que tienen que ver con el desconocimiento del perfil laboral de un Pedagogo:				
18.1. Falta de información en los centros escolares	1	2	3	4
18.2. falta de Pedagogos en los centros escolares	1	2	3	4
18.3. Es una profesión no necesaria	1	2	3	4
18.4. Se solapa sus funciones con otros profesionales	1	2	3	4
18.5. No está definida claramente y delimitada sus tareas	1	2	3	4
18.6. Se percibe como ambigua, confusa	1	2	3	4
18.7. Información escasa en las universidades que imparten Pedagogía	1	2	3	4
18.8. Escasa orientación escolar en secundaria respecto a la elección de titulación universitaria y sus salidas profesionales	1	2	3	4
19. De los siguientes conceptos, escoja aquellos que crea que tienen relación con la titulación de Pedagogía				
19.1. Docencia	1	2	3	4
19.2. Dirección y organización escolar	1	2	3	4
19.3. Orientación escolar	1	2	3	4
19.4. Orientación profesional y laboral	1	2	3	4
19.5. Asesoramiento educativo	1	2	3	4
19.6. Inspección educativa	1	2	3	4
19.7. Gestor de formación	1	2	3	4
19.8. Formador	1	2	3	4
20. Considera que la titulación de Pedagogía es necesaria	1	2	3	4
21. Los itinerarios formativos, materiales curriculares y practicum que oferta la titulación es acorde a la realidad laboral	1	2	3	4
22. El profesorado esta capacitado y formado para impartir docencia en Pedagogía	1	2	3	4
23. Contiene materias relacionadas con la Pedagogía Laboral y empresarial	1	2	3	4
24. Dispone de posgrados o master que complementen los itinerarios formativos de Pedagogía una vez terminada	1	2	3	4
25. Se ofrece información, orientación y asesoría a los estudiantes de Pedagogía durante su formación, para el futuro laboral	1	2	3	4
26. Dispone de servicios de información al estudiante previa a la elección de los estudios de Pedagogía	1	2	3	4
27. Cree que la titulación de Pedagogía es escogida como primera opción	1	2	3	4
B.3 EXPECTATIVAS Y OPINIONES				
28. Conoce a alguien que esté estudiando o haya estudiado Pedagogía	1	2	3	4
29. Conoce algún pedagogo en ejercicio	1	2	3	4
30. Un pedagogo es un profesional útil en nuestra sociedad	1	2	3	4
31. Cree que en cada centro escolar o entidad educativa, dispone al menos de un pedagogo	1	2	3	4
32. Para usted, un pedagogo es un docente	1	2	3	4
33. Es un psicólogo educativo	1	2	3	4
34. Los directores de centros escolares o educativos deberían ser profesionales específicos para tal puesto, como es el caso de	1	2	3	4
35. En su caso, cuando ha necesitado información de un centro escolar o entidad educativa, se ha puesto en contacto con un p	1	2	3	4
36. Por su propia experiencia en contextos educativos, ha sido atendido por un pedagogo	1	2	3	4
37. Sabe usted, que un pedagogo puede desempeñar la función de orientador escolar en un centro	1	2	3	4
38. Con que frecuencia ha sido entrevistado por un orientador escolar en un centro escolar	1	2	3	4
39. Existe suficiente información respecto a la titulación de pedagogía	1	2	3	4
40. Considera que existe desconocimiento sobre lo que es un pedagogo y lo que hace	1	2	3	4
41. Considera que existe desconocimiento sobre lo que es un psicólogo y lo que hace	1	2	3	4
42. Considera que existe desconocimiento sobre lo que es un maestro y/o profesor y lo que hace	1	2	3	4
43. Es un profesión reconocida socialmente	1	2	3	4
44. En el caso de aconsejar a un familiar o amigo, le recomendaría cursar esta titulación universitaria	1	2	3	4
45. Le parece una profesión atractiva e interesante	1	2	3	4
46. El ámbito profesional del pedagogo, está bien definido-delimitado	1	2	3	4
47. Los puestos de trabajo de un pedagogo, pueden ser desempeñados por otros profesionales	1	2	3	4
48. Es necesaria la Pedagogía	1	2	3	4

BLOQUE C: ANÁLISIS SALIDAS PROFESIONALES DEL PEDAGOGO				
C.1 INSERCIÓN LABORAL				
49. El pedagogo es un profesional con difícil acceso al mundo laboral	1	2	3	4
50. Qué ámbitos de los indicados a continuación, considera que sufre obstáculos o barreras de acceso, el pedagogo:				
50.1 Docencia	1	2	3	4
50.2 Educación No Formal	1	2	3	4
50.3 Coordinación y Gestión de Centros Educativos	1	2	3	4
50.4 Orientación Escolar y Familiar	1	2	3	4
50.5 Formación y su Gestión en entidades públicas y/o privadas	1	2	3	4
50.6 Recursos Humanos	1	2	3	4
50.7 Materiales y Servicios Didácticos, Asesoría y Elaboración de los mismos	1	2	3	4
50.8 Investigación	1	2	3	4
51. Opine usted, sobre los siguientes obstáculos posibles respecto al acceso al mundo laboral del pedagogo:				
51.1 Desconocimiento del potencial del pedagogo	1	2	3	4
51.2 Puestos ocupados por otros profesionales (instrusismo profesional)	1	2	3	4
51.3 Profesión con escasa demanda	1	2	3	4
51.4 Pocos puestos ofertados tanto en entidades públicas como los ofertados en las privadas	1	2	3	4
52. Es necesario que este profesional esté respaldado por Colegios Oficiales de Pedagogos	1	2	3	4
C.2 ÁMBITOS PROFESIONALES DE ACTUACIÓN				
53. Un pedagogo, imparte docencia en centros escolares	1	2	3	4
54. Un pedagogo, gestiona programa educativos en los centros, asesorando a padres, profesores y alumnos	1	2	3	4
55. Un pedagogo, es el orientador del centro educativo	1	2	3	4
56. Puede impartir docencia en Educación Primaria	1	2	3	4
57. Puede impartir docencia en Educación Secundaria	1	2	3	4
58. Puede impartir docencia en Formación Profesional	1	2	3	4
59. Puede impartir docencia en Bachillerato	1	2	3	4
60. Un pedagogo puede impartir formación en la Universidad	1	2	3	4
61. Es un investigador educativo	1	2	3	4
62. Puede trabajar en centros privados de formación como formador	1	2	3	4
63. Puede dedicarse a la inspección educativa	1	2	3	4
64. Y en organismos sociales, un pedagogo puede ejercer su labor	1	2	3	4
65. En entidades públicas (ayuntamientos, museos, monumentos...) es básica la labor del pedagogo en áreas de formación y e	1	2	3	4
66. Su labor se centra en niños y adolescentes	1	2	3	4
67. Se centra en personas mayores	1	2	3	4
68. En el ámbito de la Política, tiene cabida la función de un pedagogo	1	2	3	4
69. Conoce algún pedagogo que esté trabajando en un centro escolar	1	2	3	4
70. Conoce algún pedagogo que esté trabajando en organismos públicos o entidades sociales	1	2	3	4
71. Considera la labor del pedagogo relacionada al ámbito empresarial	1	2	3	4
72. En una empresa, la formación a sus empleados le parece una cuestión necesaria	1	2	3	4
73. En los departamentos de formación de las empresas, cree adecuado que un pedagogo gestione el plan formativo anual	1	2	3	4
74. La formación en las empresas, la puede organizar y programar, cualquier otro miembro de la empresa, sin cualificación esp	1	2	3	4
75. En la gestión de recursos humanos, un pedagogo puede ejercer su profesión	1	2	3	4
76. Conoce algún pedagogo que esté trabajando en una empresa	1	2	3	4
C.3 RECURSOS HUMANOS				
77. Cree que en la gestión de recursos humanos, el pedagogo tiene cabida profesional	1	2	3	4
78. Un pedagogo puede ejercer de Técnico de recursos humanos	1	2	3	4
79. En los departamentos de formación de las empresas, y en empresas de formación, el pedagogo debería ser un integrante	1	2	3	4
80. El perfil de Técnico de proyectos o programas que gestionan diversas actividades formativas, puede el pedagogo ejercerlo	1	2	3	4
81. En los departamentos de recursos humanos, un pedagogo es apto, para realizar selección de personal	1	2	3	4
82. Los Técnicos de empleo y orientación laboral, que asesoran a desempleados y emprendedores, puede ejercerlo un peda	1	2	3	4

ANEXO III
EJEMPLO INFORME VALIDACIÓN JUICIO DE EXPERTOS



Universidad de Granada



Facultad de Ciencias de la Educación
Departamento de Didáctica y Organización Escolar
Grupo de Investigación A.R.E.A. (HUM – 672)

DR. FRANCISCO RASO SÁNCHEZ, Profesor del Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Universidad de Granada e Investigador del Programa de Doctorado Internacional “*Currículum, Profesorado e Instituciones Educativas (100 / 56 / 7)*”

INFORMA

Que visto el instrumento de medida presentado por la alumna Dña. SUSANA TALLÓN ROSALES a protocolo de validación de contenido por juicio de expertos para su correspondiente administración oficial de cara a la realización de su tesis doctoral, se han de tener en cuenta, a mi juicio, y de cara a su configuración definitiva, los siguientes aspectos:

- El número de ítems del instrumento resulta algo excesivo para una investigación de este tipo. Se aconseja reformular su contenido para que, una vez cubiertos los objetivos prefijados, se evite el efecto cansancio por parte de los encuestados, de lo contrario, esto afecta al nivel de respuesta por parte de los mismos, sobre todo a las últimas cuestiones, y puede degenerar fácilmente en un grave problema de fiabilidad por falta de quórum de receptividad por parte de la muestra de estudio. **ESTE HECHO ES BASTANTE IMPORTANTE.**
- La edad, así como todas aquellas preguntas formuladas en nivel de medida de escala, deben ser cuantificadas por intervalos de la misma amplitud (no más de cinco); primero porque si esto se hace en modalidad de escala dificulta su tratamiento estadístico y afecta a la fiabilidad del cuestionario, y segundo, porque es una cuestión que, para muchas personas, resulta incómoda de responder de esa manera, por cuanto se les obliga a decir el dato con exactitud y eso no les gusta. Si se codifica, sin embargo, por intervalos, el índice de respuesta será considerablemente mayor.
- No se debe olvidar de ninguna manera el detallar en las instrucciones la necesidad de que **SE CONTESTEN TODOS LOS ÍTEMS SIN EXCEPCIÓN Y DE QUE SEAN REVISADOS TRAS LA CUMPLIMENTACIÓN DEL INSTRUMENTO.** Es imprescindible solicitar una colaboración abierta y transparente y especificar claramente, y siempre que no afecte a la objetividad de la investigación, los objetivos que se persiguen con la recogida de datos.
- Los ítems con **MÁS DE CINCO ALTERNATIVAS** de respuesta cerrada, o que incluyen **ALGUNA MODALIDAD DE RESPUESTA ABIERTA / CUALITATIVA** (¿Cuál?, Otros, Justificar, etc...) **SON INADMISIBLES** en este tipo de instrumentos. Deben obligatoriamente de ser reformulados de forma que se cumpla este requisito pues, de lo contrario, generarán una amplia dispersión en torno a los promedios de respuesta y, con ellos, considerables problemas de fiabilidad y consistencia interna. Es evidente que ello es un esfuerzo adicional difícil para el investigador en no pocas ocasiones, sobre todo si está empezando, pero más vale prevenir.



Universidad de Granada



Facultad de Ciencias de la Educación

Departamento de Didáctica y Organización Escolar
Grupo de Investigación A.R.E.A. (HUM – 672)

- En este último sentido y, habida cuenta de lo ya dicho anteriormente, se recomienda, en primer lugar, que todos los ítems del instrumento tengan, en la medida de lo posible, el mismo número de alternativas. La razón de esto es que esta estructuración favorece considerablemente la obtención de un buen coeficiente de consistencia interna y, en consecuencia, la mejora de la fiabilidad del instrumento; en segundo lugar, es preferible, de cara a este último factor, a la administración y a la aceptabilidad del mismo, que todo el cuestionario disfrute de una estructura de intensidad de tipo Likert, o cuando menos, con un nivel de medida ordinal. Este tipo de configuraciones son las que más animan a los participantes en la investigación a cumplimentar la encuesta debidamente y con buen porcentaje de reciprocidad por su parte.
- No se debe recurrir, en la medida de nuestras posibilidades, a cuestiones planteadas en tono interrogativo. Se recomienda siempre optar por el uso de oraciones enunciativas afirmativas, pues si se equivoca en su aseveración, ya se encargará el encuestado de corregir su suposición. Las preguntas formuladas en interrogativa tienden a sesgar la capacidad de respuesta de los sujetos participantes en el estudio, ya que revelan cierta inseguridad por parte del encuestador, y eso nunca gusta a los que toman parte en la recogida de datos.
- Los ítems relativos a situaciones muy personales o de carácter comprometido a nivel político, social, religioso, económico o ideológico deben evitarse a toda costa, ya que su propia naturaleza intimida y, en algunos casos, enfurece a muchos de los encuestados que, ante tal situación optan, o bien por no responder en la mayoría de los casos, o por mentir en el resto. Esto implica que, en el mejor de los casos, se producirá un importante sesgo de contenido en los datos con el consecuente problema de fiabilidad y falta de consistencia interna del instrumento y, en el peor, que haya que repetir la investigación si el número de estas preguntas es excesivo.
- Es igualmente imprescindible no hacer uso de negativas, cuantificadores, adjetivos calificativos u opiniones personales en la formulación del contenido de cada una de las cuestiones que componen el instrumento, pues suelen otorgarle un carácter tendencioso y condicionado que, en unos casos, deja en la incertidumbre al encuestado y, en otros, orientan inconscientemente su respuesta, alejándola de la realidad, que es la que la persona debería dar, en condiciones carentes de presión. Estos sesgos pueden afectar seriamente, no sólo la calidad de la información obtenida en el estudio, sino también a la fiabilidad y validez de la encuesta empleada, por lo que deben evitarse sobremanera.



Universidad de Granada



Facultad de Ciencias de la Educación

Departamento de Didáctica y Organización Escolar
Grupo de Investigación A.R.E.A. (HUM – 672)

- También se deben evitar las preguntas complejas o excesivamente intelectuales, aun cuando la población hacia la cual va dirigida el instrumento esté constituida por informantes sofisticados. Cuando la muestra sea representativa de toda la población adulta, son lugares comunes los malentendidos de lo que el investigador cree que es un lenguaje claro y sin ambigüedades.
- La gramática, el paginado, la formulación de los objetivos de investigación, la alineación y numeración de los ítems y el aspecto del instrumento son otros factores muy a tener en cuenta para mejorar la reciprocidad y el nivel de respuesta de los encuestados. Se debe tener en cuenta que lo que se persigue con el uso del cuestionario es precisamente eso: la mayor colaboración posible por parte de los participantes en el estudio, por tanto es importante no escatimar esfuerzos sobre este particular respecto tanto en la formulación inicial como en la revisión final de la escala.
- A la vista del instrumento presentado, sería conveniente, también, tener presentes las siguientes consideraciones:
 - ❖ El aspecto del cuestionario es de vital importancia. Debe parecer fácil y atractivo. Una presentación apretada no atrae; un instrumento amplio con espacio abundante para preguntas y respuestas tiende a animar mucho más a los potenciales informantes en lo que a cumplimentación se refiere.
 - ❖ Son esenciales la claridad en la redacción y la simplicidad en el diseño. Unas instrucciones claras deben guiar al informante, deben invitar a la participación. Sin embargo, unas premisas complicadas y procedimientos complejos pueden intimidarle.
 - ❖ Se deben distribuir los contenidos de la encuesta de tal manera que se optimice la cooperación. Por ejemplo, hay que incluir cuestiones que probablemente sean de interés general y asegurarse de que los ítems que aparecen primeramente en el formato no sugieren a los informantes que la pregunta no está dirigida a ellos. Conviene intercalar cuestiones de actitudes a lo largo del impreso para permitir a los informantes airear sus puntos de vista en vez de simplemente describir su comportamiento. Tales cuestiones alivian el aburrimiento y la frustración, al igual que proporcionan información de valor en el proceso.
 - ❖ Las páginas en colores pueden ayudar a aclarar la estructura general del cuestionario, así como pueden ayudar al informante en lo que a las instrucciones de cumplimentación se refiere.
 - ❖ Poner marcas dentro de casillas como forma de responder un cuestionario es familiar a la mayoría de los informantes, mientras que envolver con un círculo números precodificados en el lado derecho del cuestionario puede ser una importante fuente de confusión y error.



Universidad de Granada



Facultad de Ciencias de la Educación

Departamento de Didáctica y Organización Escolar
Grupo de Investigación A.R.E.A. (HUM – 672)

- ❖ La práctica de preguntas con subpárrafos es una técnica útil para agrupar cuestiones relacionadas con un artículo específico. ¡Es también un modo de hacer que las preguntas aparezcan más insignificantes de lo que realmente son!.
- ❖ Es aconsejable repetir las instrucciones tan a menudo como se necesite. Puesto que todo depende de que el informante conozca exactamente lo que se le pide, son esenciales unas directrices claras y sin ambigüedades, presentadas atrevida y atractivamente.
- ❖ Completar un cuestionario puede verse como un proceso de aprendizaje en el que el informante llega a estar más cómodo con la tarea según esta va avanzando paulatinamente. Por tanto, las preguntas iniciales deben ser sencillas, actuales y animar a la participación. La sección central del instrumento deberá contener las preguntas difíciles; las últimas cuestiones deben ser de gran interés con el fin de animar a los informantes a devolver el programa completo.
- ❖ Hay que repetir que la redacción de un cuestionario de autocumplimentación es de la máxima importancia y que su aplicación piloto es crucial para el éxito.
- ❖ Por último, una breve nota al final del cuestionario puede: (a) pedir al informante que compruebe que no se ha saltado contestación alguna inadvertidamente; (b) solicitar una rápida devolución del programa completado; (c) agradecer su participación en la investigación y (d) ofrecer el envío de un resumen corto de los principales hallazgos cuando se complete el análisis.

Por todo ello, se recomienda que se tengan en cuenta todas las sugerencias formuladas para mejorar la calidad del instrumento y que se sigan fehacientemente todas las instrucciones dadas por el / los director / es de la tesis doctoral para garantizar la objetividad científica del estudio. En cualquier caso, sólo resta desear ánimo y buena suerte al / la doctorando / a en su pequeño periplo, quedando enteramente a su disposición para cualquier cosa que, a tal menester, necesite. ¡¡Mucha suerte!!.

Y para que así conste a los efectos oportunos que pueda surtir al interesado, firmo la presente...

En Granada, a 25 de Febrero de 2016

Firmado:

Dr. Francisco Raso Sánchez
Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Universidad de Granada

ANEXO IV
CUESTIONARIO DEFINITIVO



UNIVERSIDAD
DE GRANADA

Departamento de Didáctica y Organización Escolar.

Facultad de Ciencias de la Educación

Análisis del Perfil del Pedagogo y su Inserción Laboral en la Provincia de Granada, desde la Perspectiva de los Ámbitos de Actuación Profesional.

Cuestionario de estudio.

En primer lugar agradecer de antemano, su atención depositada en este estudio, así como el tiempo empleado en contestar a las siguientes cuestiones. Esta investigación se centra en el estudio del perfil profesional y social del Pedagogo, con la finalidad de extraer conclusiones que describan su posicionamiento en la sociedad respecto a su desarrollo profesional.

El cuestionario en si consta de 40 preguntas, con 4 alternativas de respuesta, siendo 1, la opción "Totalmente de Acuerdo", 2 "Acuerdo", 3 "Desacuerdo" y 4 "Totalmente en Desacuerdo". En cada una de ellas, sólo se debe dar, UNA ÚNICA RESPUESTA.

Es muy importante contestar a TODAS LAS CUESTIONES planteadas, desde su propia experiencia o lo que considere más adecuado o acorde. El objeto de estudio es conocer su opinión personal respecto a los estudios de pedagogía, su perfil y desarrollo laboral. Los resultados obtenidos contribuirán a la mejora y conocimiento de su realidad profesional. En este sentido es necesario destacar, que NO EXISTEN respuesta correctas o incorrectas.

Para cumplimentar este cuestionario NO HAY LÍMITE DE TIEMPO, tan sólo es necesario MARCAR CON UNA "X", la opción que considere más adecuada. En caso de marcar por error una respuesta, puede "tachar" y "marcar de nuevo", otra opción.

Los datos serán tratados de forma confidencial y sólo con el uso exclusivo para este estudio.

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

POR FAVOR "NO DEJAR NINGUNA RESPUESTA EN BLANCO". ES MUY IMPORTANTE CONTESTAR A TODAS Y CADA UNA DE LAS CUESTIONES PLANTEADAS. NO EXISTE TIEMPO LÍMITE PARA REALIZARLO. TAMPOCO EXISTEN PREGUNTAS CORRECTAS O INCORRECTAS, ES CUESTIÓN DE APORTAR SU VALORACIÓN, CREENCIA U OPINIÓN PERSONAL. MUCHAS GRACIAS!!

BLOQUE A: DATOS PERSONALES

1. Edad:	<input type="checkbox"/> Entre 17 y 26 años	<input type="checkbox"/> Entre 27 y 36 años	<input type="checkbox"/> Entre 37 y 55 años	<input type="checkbox"/> De 56 años en adelante	
2. Género:	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Mujer			
3. Nivel de Estudios:	<input type="checkbox"/> Superiores/Universitarios	<input type="checkbox"/> Formación Profesional	<input type="checkbox"/> Bachiller	<input type="checkbox"/> ESO/G	<input type="checkbox"/> Sin Estudios
4. Situación actual:	<input type="checkbox"/> En activo/a	<input type="checkbox"/> Desempleado/a			
5. Sector laboral:	<input type="checkbox"/> Público	<input type="checkbox"/> Privado	<input type="checkbox"/> Ninguno		

INSTRUCCIONES PARA LA REALIZACIÓN DE LA ENCUESTA:
 INDIQUE CON UNA (X) el valor numérico en la afirmación que más se identifique a su opinión y/o creencia, sabiendo que las respuestas oscilan entre los valores 1 a 4, siendo:
 1 = (Totalmente de Acuerdo, Excelente), 2 = (Acuerdo, Buena) 3 = (Desacuerdo, Regular), 4 = (Totalmente en Desacuerdo, Deficiente)

BLOQUE B: PERFIL DEL PEDAGOGO

B.1 FUNCIONES, COMPETENCIAS

6. Exprese su grado de conocimiento respecto a las siguientes funciones que desarrolla el Pedagogo:				
6.1. Investiga para la mejora e innovación educativa en la Universidad	1	2	3	4
6.2. Es un orientador laboral en organizaciones socioeducativas y centros de empleo	1	2	3	4
6.3. Es un asesor didáctico en instituciones socioeducativas, diseña y evalúa materiales y recursos didácticos	1	2	3	4
6.4. Es un evaluador de nuevas tecnologías de información y comunicación	1	2	3	4
6.5. Es un agente de intervención educativa a sujetos con necesidades educativas especiales	1	2	3	4
6.6. Se dedica al diagnóstico, orientación escolar y tutoría	1	2	3	4
6.7. Es director y gestor de instituciones educativas formales y no formales	1	2	3	4
6.8. Es un gestor de recursos humanos en empresas y organismos	1	2	3	4
6.9. Es un docente que imparte docencia en cualquier etapa educativa	1	2	3	4

B.2. CONOCIMIENTO GRADO PEDAGOGÍA

7. Conoce la figura profesional y el desarrollo laboral del Pedagogo	1	2	3	4
8. Su perfil académico o profesional, está relacionado con la Pedagogía	1	2	3	4
9. Podría indicar qué aspectos cree usted, que tienen que ver con el desconocimiento del perfil laboral de un Pedagogo:				
9.1. Falta de Pedagogos en los centros escolares	1	2	3	4
9.2. Se solapa sus funciones con otros profesionales	1	2	3	4
9.3. Se percibe la definición de esta profesión como ambigua, confusa	1	2	3	4
9.4. Escasa orientación escolar en secundaria respecto a la elección de titulación universitaria y salidas laborales	1	2	3	4
10. Contiene esta titulación universitaria, materias relacionadas con la Pedagogía Laboral y Empresarial	1	2	3	4
11. Se ofrece información y orientación a los estudiantes de Pedagogía durante su formación, para el futuro laboral	1	2	3	4
12. Cree que la titulación de Pedagogía es escogida como primera opción, entre los futuros universitarios	1	2	3	4

B.3 EXPECTATIVAS Y OPINIONES

13. Conoce a alguien que esté estudiando o haya estudiado Pedagogía	1	2	3	4
14. Conoce algún Pedagogo que esté trabajando en un centro escolar o entidades sociales	1	2	3	4
15. Conoce algún Pedagogo que esté trabajando en una empresa u organismos públicos	1	2	3	4
16. Cree que en cada centro escolar o entidad educativa, dispone al menos de un Pedagogo	1	2	3	4
17. Cuando ha necesitado información de un centro escolar o entidad educativa, ha sido atendido por un Pedagogo	1	2	3	4
18. En el caso de aconsejar a un familiar o amigo, le recomendaría cursar esta titulación universitaria	1	2	3	4
19. Le parece una profesión atractiva e interesante	1	2	3	4

BLOQUE C: ANÁLISIS SALIDAS PROFESIONALES DEL PEDAGOGO				
C.1 INSERCIÓN LABORAL				
20. El Pedagogo es un profesional con difícil acceso al mundo laboral	1	2	3	4
21. De los ámbitos indicados a continuación, considera que el Pedagogo tiene dificultades o barreras para acceder a ellos:				
21.1 Docencia	1	2	3	4
21.2 Dirección, Coordinación y Gestión de Centros Educativos y otras entidades	1	2	3	4
21.3 Orientación Escolar, Familiar, y Laboral	1	2	3	4
21.4 Gestión de Recursos Humanos	1	2	3	4
21.5 Investigación e Inspección educativa	1	2	3	4
22. Opine usted, sobre algunos de los factores que pueden impedir el acceso de este profesional al mercado laboral				
22.1 Desconocimiento del potencial del Pedagogo	1	2	3	4
22.2 Puestos ocupados por otros profesionales (intrusismo profesional)	1	2	3	4
22.3 Profesión con escasa demanda	1	2	3	4
22.4 Pocos puestos ofertados tanto en entidades públicas como los ofertados en las privadas	1	2	3	4
23. Es necesario que este profesional esté respaldado por Colegios Oficiales de Profesionales	1	2	3	4
C.2 ÁMBITOS PROFESIONALES DE ACTUACIÓN. "Un pedagogo... puede":				
24. Gestionar programas educativos en los centros, asesorando a padres, profesores y alumnos	1	2	3	4
25. Ser el orientador del centro educativo	1	2	3	4
26. Impartir docencia en Educación Secundaria	1	2	3	4
27. Impartir docencia en Formación Profesional y Bachillerato	1	2	3	4
28. Impartir docencia en la Universidad	1	2	3	4
29. Ejercer de Técnico de recursos humanos en empresas y/o entidades públicas o privadas	1	2	3	4
30. Dedicarse a la inspección educativa	1	2	3	4
31. Desempeñar su profesión en hospitales	1	2	3	4
32. Realizar alguna labor en empresas pertenecientes a cualquier sector económico	1	2	3	4
33. Ser básica su labor en áreas de formación y educación en entidades públicas (ayuntamientos, museos...)	1	2	3	4
34. Trabajar en centros privados de formación como formador	1	2	3	4
35. Tener cabida en el ámbito de la Política	1	2	3	4
C.3 RECURSOS HUMANOS				
36. La gestión de recursos humanos en empresas, debe incluirse como salida profesional para el Pedagogo	1	2	3	4
37. En departamentos de formación y en empresas de formación, el Pedagogo debe ser un integrante principal	1	2	3	4
38. El perfil de Técnico de proyectos o programas, gestionando actividades formativas, es acorde al Pedagogo	1	2	3	4
39. En departamentos de RRHH, un Pedagogo es apto, en selección de personal y gestión de trabajadores	1	2	3	4
40. Un Técnico de empleo-orientación laboral atiende desempleados y emprendedores, puede ser un Pedagogo	1	2	3	4
GRACIAS POR SU COLABORACIÓN				
<p>Para cualquier duda y aclaración puede dirigirse a Susana Tallón Rosales. stallon@ugr.es Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Facultad de Ciencias de la Educación.</p>				

ANEXO V
CONVOCATORIA COLABORACIÓN PROFESORADO
PASACIÓN CUESTIONARIO (Email)

ANEXO VI
GUIÓN ENTREVISTA GRUPO DE DISCUSIÓN



UNIVERSIDAD
DE GRANADA

Departamento de Didáctica y Organización Escolar.

Facultad de Ciencias de la Educación

Instrucciones Grupo de Discusión

Tesis doctoral

En primer lugar agradecer de antemano, su atención depositada en este estudio, y su presencia, tiempo empleado y dedicación con mi trabajo de tesis doctoral *“Análisis del Perfil del Pedagogo y su Inserción Laboral en la Provincia de Granada, desde la Perspectiva de los Ámbitos de Actuación Profesional”*. Y ante todo, agradecer la aceptación de formar parte de este grupo de discusión.

Esta investigación se centra en el estudio del perfil profesional y social del Pedagogo, con la finalidad de extraer conclusiones que describan su posicionamiento en la sociedad respecto a su desarrollo profesional. El objeto de estudio es conocer su opinión personal respecto a los estudios de pedagogía, su perfil y desarrollo laboral. Los resultados obtenidos contribuirán a la mejora y conocimiento de su realidad profesional.

Para esta técnica, es de suma importancia todas y cada una de las aportaciones, y sus puntos de vista diferentes. No se valora lo correcto o incorrecto, sino la participación y expresión de ideas, llegando a establecer un coloquio entre los participantes.

En este sentido, lo importante es participar y comunicar desde su propia experiencia o lo que considere más adecuado, sus ideas respecto a las cuestiones planteadas por el moderador.

Los datos serán tratados de forma confidencial, y sólo con el uso exclusivo para este estudio.

Muchas gracias por su colaboración!!!

- 1.- ¿Qué conocimientos tenéis sobre la figura del pedagogo? ¿Funciones?
- 2.- ¿Conocéis algún pedagogo trabajando? ¿En qué puesto o ámbito? ¿Qué tareas realizaba?
- 3.- ¿Pensáis que la universidad forma o prepara inicialmente al pedagogo en todas sus salidas profesionales? ¿Se podrían incluir algunos cambios que mejorarán esta realidad? ¿Cuáles serían?
- 4.- ¿Creéis que tiene poca/mucha salida profesional real el Grado de Pedagogía? ¿Y en comparación con otros estudios?
- 5.- ¿Consideráis que es un perfil desconocido, o no conocido lo suficiente? ¿Qué causas pueden motivar dicho desconocimiento profesional del pedagogo?
- 6.- ¿Respecto a qué ámbitos puede tener el pedagogo difícil acceso al mundo laboral...
 - *Docencia*
 - *Dirección, gestión y coordinación de centros educativos u otras*
 - *Orientación escolar, familiar, laboral*
 - *Gestión de rrrh, selección de personal, formación en empresas*
 - *Investigación e inspección educativa*
- 7.- ¿Pensáis que un puesto de trabajo de un pedagogo, lo puede ocupar otro profesional afín, como un psicólogo, maestro, educador social...entre otras? ¿Por qué?
- 8.- Tiene cabida profesional en otros ámbitos profesionales, tales como la empresa, el mundo de la política, en hospitales...
- 9.- ¿Hablando de empresa, Un pedagogo es apto para trabajar de técnico de Rrrh, de técnico de proyectos de empleo y formación, como técnico en orientación laboral, y/o técnico de formación, vinculado exclusivamente al ámbito empresarial-privado?
- 10.- Para terminar, ¿recomendarías a alguien que estudiará esta titulación? ¿Os parece una profesión, útil, interesante, necesaria...?

ANEXO VII
TRANSCRIPCIÓN GRUPO DE DISCUSIÓN

Transcripción íntegra de la entrevista grupal en el Grupo de Discusión.

-M. Creo que a todos os lo he comentado en privado, no tenéis que saber, no necesito que seáis expertos en pedagogía, en educación...., no, necesito que digáis vuestra opinión más sincera. Q si os parece muy tosca que me lo digáis. Necesito que seáis muy sinceros, porque vosotros sois un grupo con esta técnica, ya he pasado otro grupo que he hecho test con todos los alumnos de pedagogía, entonces ellos se supone que tienen que saber, que es pedagogía.

Con estas dos informaciones, quiero contrastar, que es lo interesante en la tesis, porque mi tesis no es solo de pedagogía, abre el camino a los recursos humanos. Por mi trayectoria profesional y porque creo que es importante como salida profesional, van a ser 10 preguntas, yo propongo la pregunta y vosotros debatís sobre ella. Lo que enriquece la prueba es los es lo que aportéis entre vosotros.

De los participantes hay dos personas que si están relacionadas con la pedagogía SG que ha sido compañero mío que ha estudiado la titulación, aunque ahora se dedique a las bellas artes y CP también compañera mía, pedagoga, que está en la Escuela de Salud, departamento de formación

Presentaciones

-SG. Tengo una opinión bastante cruel, yo hice la carrera de pedagogía, he hecho el practicum, análisis, encuestas a profesores, la mala imagen que tiene el pedagogo en general, y como siempre he dicho yo como opinión personal, “de educar sabemos todo el mundo”, no le puedes decir a unos padres actúa de esta manera o actúa de esta.

Por eso todo el mundo sabemos de educar a nuestros hijos, por eso la profesión de pedagogo es muy mala. Considero que está mal reconocida, y que al ser una profesión de la cual todo el mundo sabe, ¿cómo te haces valer?

-G. Yo no lo sé, si me lo explicas. No sabía que los pedagogos estuvieran tal mal vistos.

-SG. Yo sí, porque a cualquier profesor que yo le he preguntado, las encuestas y que yo también hice una serie de entrevistas lo dicen, además lo propios profesores dicen que los pedagogos somos muy teóricos, pero hay diferencia entre lo que tu teorizas y la práctica, tenemos mala imagen porque es muy fácil hacer teorías y estudios, pero que no se corresponde con lo que encontramos a pie de calle, como si la pedagogía no se pudiera materializar.

-CP. Sin embargo para dar soluciones a mí sí que vienen a preguntarme como haría yo esto, porque saben que soy pedagoga, aunque me dedico a otras cosas sí que me piden opinión sobre como yo actuaría.

-SG. Pero por lo general, todo el mundo sabe.

-NH. Creo que eso es algo cultural, incluso profesores que impartimos otra docencia, hacemos incluso comentarios acerca de los pedagogos.

-CP. También es que nosotros nos hemos defendido siempre muy mal, desde que empecé la carrera se está hablando de hacer el colegio de pedagogos.

-SG. Yo desde que salí de la carrera con varios compañeros siempre se han hecho asociaciones, pero no se ha llegado a materializar, porque no hay compromiso, de hecho la asociación sigue existiendo, pero no hay movimiento, por esa falta de compromiso, no hay sentimiento de todos los pedagogos de unirse y hacer fuerza. En otra carreras se unen para conseguir cosas, porque creen, pero nosotros mismos es que no creemos en la fortaleza que podemos llegar a tener o a demostrar.

-M. SG ya sabemos que eres pedagogo, explícanos un poco tu trayectoria.

-SG. Yo he querido siempre hacer bellas artes, hice pedagogía como segunda opción, hice la prueba de acceso, y como que en ese momento solo entraban 200 personas, el primer año me echaron para atrás, injustamente porque después fui a ver las pruebas y había gente que me daba 14000 mil vueltas y otros que no. Pensé en la LOGSE que exigían un psicólogo y un pedagogo en todos los institutos y vi el futuro ya resuelto y antes de que yo terminara la carrera, la LOGSE voló. Yo ya me orienté, por mi tema familiar, vino mi hijo con problemas, me tuve que trasladar a Cuenca, estuve en un centro de disminuidos psíquicos, año y pico y luego ya volví.

Y me fui al tema de bellas artes, empecé con dorados y policromías, estoy terminando tallas artísticas y es lo que realmente me gusta. Si el día de mañana surge me puedo dedicar a las dos cosas, enseñanza y bellas artes.

-FS. He estudiado la disciplina prima que es la psicología, muy bien visto en el mercado y muy valorada, con los mismos problemas casi. Me dedico a la consultoría y recursos humanos desde el año 2001, primero estuve en empresas y luego pasé a consultoría.

Como consultor me cargo toda la pedagogía, dado que nuestro enfoque está orientado a vender y a sacar proyector adelante, hace que no hagamos las cosas pedagógicamente. Pero la tengo en estima porque me considero un poco técnico, porque me gusta redactar bien los objetivos que se suponen que son la base, pero continuamente veo material hecho por mí y compañeros míos y por empresas prestigiosas, donde la pedagogía no se valora de ninguna de las maneras.

La visión desde una empresa de consultoría, es que cuando nos contrata un organismo público, como no redactes bien los contenidos y tengas en cuenta ciertas cosas te pueden echar para atrás, cosa que en la empresa privada no pasa, porque le vale todo casi siempre.

Por eso la parte pedagógica se tiene muy poco en cuenta siendo técnicamente lo más importante, porque como ya digo la visión comercial de hacer proyectos y facturar prima.

También por salvarme un poco, lo que más hago son proyectos de evaluación de profesionales de selección y desarrollo, dando formación en cosas concretas. Nuestro cliente habitual que son departamentos de recursos humanos, es muy raro que nos hagan consultas pedagógicas y es una cosa que me choca mucho, salvo como ya digo cuando nos contrata un organismo público si se fijan en eso. Pero en el resto de proyectos se obvia la parte pedagógica, que este muy bonito el texto y maquetado, esa es mi visión triste.

-FH. He jugado al fútbol, he sido futbolista profesional, desde los 17 años y a raíz de ahí surgió la idea junto a un compañero de equipo, montar una empresa que tuviera relación con lo que habíamos hecho.

Entonces montamos una empresa de eventos deportivos y culturales, fundamentalmente deportivos que era lo que dominábamos.

Con la que llevamos 12 años funcionando, hemos pasado momentos buenos sobre todo al principio donde disponíamos del patrocinio privado, momentos regulares y ahora que tenemos una situación más estable, vinculándonos a una empresa importante de fuera de Granada, porque tuvimos que salir en un momento complicado, de aquí, para poder crecer y mejorar la situación que teníamos.

A partir de ahí, trabajamos muchísimo con niños, fundamentalmente con el deporte base, y aunque no soy pedagogo, tengo ciertas responsabilidades cuando trabajo con ellos, para poder educar y transmitir lo que lanzamos desde nuestra empresa, que sería poner a disposición de los niños todo lo que en su momento nos hubiese gustado tener a nosotros. Con esa idea de trabajo hay menos posibilidades de que te equivoques.

Contentos y abriendo camino e hicimos una asociación también, donde llevamos a niños en riesgo de exclusión social a que hagan tareas que por sí mismos, por sus asociaciones o por sus colectivos, no podrían tener. Trabajamos con centros de acogida tutelados por la Junta de Andalucía y llevamos a cabo esas actividades, para que los niños puedan disfrutar de ellas, a la vez que ponemos nuestro granito de arena en su educación.

-RB. Soy un poco el hombre orquesta. Soy técnico de sonido y después hice realización audiovisual y tras trabajar un tiempo en los medios de comunicación, descubrí que lo mío no era estar detrás de las cámaras, sino delante.

Estudí periodismo y me he dedicado durante muchos años a trabajar en medios de comunicación, cope, onda cero, Teleideal hasta que se vendió al Ayuntamiento de Granada.

Después también he trabajado para agencias de comunicación principalmente y para diarios digitales. Ahora mismo estoy a media jornada trabajando en el diario Granada Digital en la parte de agencias de comunicación.

Y soy el propietario de un establecimiento, ya que me apasiona la gastronomía, con el que llevamos dos años abierto y que encabezo a un grupo de diez personas, en los que es importante tener capacidades que no te las da el simple hecho de ser jefe, cuesta y he aprendido diferentes facetas y habilidades para poder llevar mejor al equipo.

En la hostelería es complicado dar con un buen equipo, que tenga pasión por éste oficio, que está muy mal visto, porque parece que todos los que estamos en la hostelería no tenemos vida y si la tenemos, pero a otras horas.

-CP. Estudié pedagogía y cuando la acabé y decidía si opositaba o no, me planteé acabar psicopedagogía por si acaso los puntos de la carrera me servían para las oposiciones, por lo cual también la acabé, y tengo la psicopedagogía acabada.

Me encontré con una compañera de facultad y me dijo de echar una bolsa de trabajo en la Escuela Andaluza, la eché por unos días para administrativo y no de técnico, con lo cual hubiera podido entrar de técnico y estar trabajando perfectamente de pedagoga, porque ese año entraron licenciados, y entraron algunos pedagogos para programas que hay con Consejería de Educación que siguen funcionando directamente. Y con los programas de la Consejería de Salud hay pedagogos en Escuela Andaluza, trabajando de pedagogos, aunque casualmente no hay ninguno trabajando para el conjunto de Escuela Andaluza para vigilar el total de los programas educativos que Escuela Andaluza hace, es decir, hay pedagogos para programas específicos, pero no para el total de Escuela Andaluza.

Aun siendo una empresa que tiene educación postgrado y luego una parte de consultoría donde hacemos uso “ad hoc” para empresas que nos lo solicitan o para la propia Consejería de Salud, que es como nuestro cliente principal.

Lo que si tenemos, haciendo referencia a lo que antes se decía de que hay empresas a las que les da igual que les vendemos o no, nosotros tenemos, a la Agencia de Calidad Sanitaria Andaluza que nos supervisa los contenidos, aunque no sabemos a quienes tienen ellos contratados para realizar esa supervisión, y sería interesante saber quiénes tienen contratados, ya que se vigila que estén los objetivos y contenidos desarrollados, para que vayan a los perfiles.

-SG. A nivel institucional sí, pero luego las empresas privadas pues...

-CP. Si un curso está acreditado, aunque nos lo contrate una empresa privada, si la Agencia pone su sello, el curso tiene que cumplir los requisitos de la Agencia establezca. Lo que no sabemos es quien es el que allí verifica que el objetivo esté bien definido.

-NH. Si me permitís, serán más formales, porque a nivel del universidad, también pasamos todos los procesos de verificación, acreditación de la calidad y vienen las comisiones externa a valorarnos y cuando vienen especialistas en la materia, pero a nivel de la Agencia de Calidad de la Junta de Andalucía, se fijan en otros detalles de procedimiento, que tienen que estar los objetivos.

-CP. Nosotros eso a posteriori, cuando vienen las auditorias, pues después, pero para que el curso salga primero tenemos, tenemos que cumplir también un a priori.

-NH. Soy profesora de la Universidad de Granada de Organización de empresas, hice ciencias económicas y empresariales, tenía claro que quería la educación, aunque haya hecho ciencias económicas y empresariales puede parecer contradictorio, pero tenía claro que quería dedicarme a la enseñanza. En quinto tuve una beca de colaboración en el departamento, que compatibilicé con una beca en prácticas en lo que en ese momento era Caja Granada y cuando acabé quinto continué en Caja Granada, que me hicieron una buena oferta.

Me matriculé automáticamente en el CAP(Certificado de Aptitud Pedagógica), que ahora se llama Master de Secundaria, yo lo tenía claro y me compré mis apuntes de secundaria, estaba trabajando con mis apuntes, haciendo el CAP, matriculada en los cursos de doctorado, porque tenía claro que quería las enseñanza. Sale una plaza en la universidad, la pido, yo tenía claro lo de la enseñanza, pero el tema universidad no era en el que pensaba. Me asignaron la plaza, y de Caja Granada paso a incorporarme a la universidad y empiezo con mi carrera universitaria hace ya 23 años.

Estoy feliz porque esto es lo que me gusta, y tenía claro que quería enseñar, así que me dedico a lo que me gusta, independientemente de cuando veo la tesis Doctor, son momentos duros y cuando uno ha hecho una tesis doctoral sabe valorar que es hacerla y lo mucho que se aprende haciéndola. Yo estos 23 años he estado en la universidad. Y a mí el tema de la pedagogía siempre me ha gustado, porque mi padre era profesor de secundaria.

-G. yo soy madre de dos niños en edad escolar, y ostento un cargo en la junta directiva en un AMPA, en representación del colectivos de padres y madres, en concreto en el colegio donde estás mis hijos. Me dedico profesionalmente a la danza y sus derivados, imparto clases de baile y compatibilizo con la dura pero a la vez maravillosa tarea de ser madre.

-JD. Voy a empezar por la opinión del pedagogo, no estoy de acuerdo con que el pedagogo tenga mala fama, yo lo que si estoy de acuerdo es en que todo el mundo sabe de todo, yo soy informático, y todo el mundo sabe de informática. Como le justificas tu a alguien que le cobras un dinero por arreglarle un ordenador que mi sobrino sabe hacerlo, o una página web que mi sobrino me ha hecho tres. Pero bueno creo que esto pasa en todas las disciplinas, por eso esta es mi opinión sobre el sector, que me parece que es transversal e intrínseco del ser humano, el que todos sabemos de todo, todos tenemos un entrenador dentro, un seleccionador.

Yo soy informático, desde siempre me he dedicado a la formación, mi primer curso lo di en el 94, lo pase fatal, muy mal cuando di ese curso, porque venía de haber hecho el curso, no el CAP, sino el que se hacía de Formador de Formadores, que se hacía para la Formación Profesional Ocupacional. En lugar de hacerlo por la universidad lo hice a través del sindicato.

Lo pasé fatal, muy mal, primero porque yo tenía muy claro que sabía de informática, lo tenía clarísimo y me enfrentaba a un curso de quince personas y di mi clase y a mitad de ella me tuve que parar salir de la clase, volver a entrar decir: “buenas tardes vamos a comenzar la clase”, me vi obligado a eso, porque me di cuenta que no tenía ni idea de lo que les estaba explicando. Yo estaba haciéndoles una disertación sobre informática, que me estaba quedando alucinado. Pero ese no es el tema, no es saber, sino saber transmitirlo al final. La experiencia te lo da.

También he estado trabajando durante diez años en la Cámara de Comercio, en distintos departamentos, empecé en el departamento de formación, como profe. Después continué como técnico de formación, pasé al área de desarrollo empresarial, llevando el tema de gestión de ayudas, consultoría para las empresas relacionadas con la innovación, en aquel momento hice un Master de Gestión de la Innovación. Y la última etapa en comercio exterior. Parece que conozco todas las partes de la empresa desde dentro.

Después de la Cámara de Comercio, hace un par de años que salí de allí, y ahora estoy como Freelancer, era la única pata que me quedaba de conocer las empresas, como empresario.

Desde hace dos años, estoy como autónomo, me dedico al tema informático, es duro vender informática en la calle y al tema de formación que no lo he dejado nunca, siempre ha sido una constante en mi vida más o menos, y siempre me he dedicado a esto de la formación.

Y como comentaba desde hace un año y medio llevamos un proyecto de formación, a través de clases extraescolares, para formar a los chavales, en robótica, programación y diseño e impresión en 3D, algo que es fantástico. No había tenido nunca contacto con chavales y niños pequeños de formación y es impresionante. Lo que son capaces de desarrollar esas mentes tan pequeñas, es brutal. Les enseñan como se monta un robot y al rato están haciendo maravillas con el robot, está bastante bien.

Mi formación pedagógica, el curso de Formador de Formadores y la propia experiencia de muchos años.

-1ª pregunta M. –bueno, son diez preguntillas, y como ahora lo mismo que habéis estado haciendo, ya que os habéis presentado y sabéis cada uno vuestra profesión, lo que yo comente, quiero lo mismo, debate y que seáis sinceros, nada de quiero saber , quiero quedar bonito, que si no se conoce la pedagogía que se diga.

Como habéis resumido un poco la idea que tenéis de la figura del pedagogo, que es mi primera pregunta e introductoria, si queréis nos centramos más, no en la figura del pedagogo sino, si conocéis las funciones del pedagogo.

No la figura del pedagogo o si conocéis alguno, o las experiencias que hayáis tenido, etc. Eso ya está expuesto anteriormente. Ahora se trata de contestar si conocéis realmente las funciones del pedagogo y cuales creéis que son, ahí dejo lanzada, la pregunta.

-SG. Por ser licenciado en Pedagogía sé un poco del tema, de las funciones y los roles desempeñados en las distintas vertientes laborales, desde:

- Asesor en recursos humanos
- Inspector de instituciones educativas
- Diseñador de materiales curriculares, etc.

-FH. Yo tengo mucho desconocimiento de la pedagogía, y de hecho de todo lo que se ha hablado o en parte va encaminado a que los pedagogos sino están mal vistos, si poco valorados.

Creo que en este país o en cualquier lugar la información es poder, si tú eres capaz de transmitir algo con cierta credibilidad y hacerle ver a la gente a lo que te dedicas y lo que haces de verdad, con honestidad y creyendo en lo que verdaderamente haces, puedes transmitir mucho mejor lo que significa.

Yo creo que esa desinformación por parte de muchísima gente respecto a la pedagogía, es lo que la hace poco valorada, creo que va todo muy encaminado en eso, por lo que un objetivo de los pedagogos o el que estudia pedagogía que al final tiene que tener algún vínculo con ella o sentirse identificado, deberían de luchar juntos para hacer llegar esta información al resto de las personas que conocen poco que es un pedagogo o que es la pedagogía en sí, esa falta de valor va encaminada a la falta de información por parte de la gente.

-NH. Yo creo que le pedagogo al final es el que trata de poner unas herramientas o los mecanismos para poder transmitir adecuadamente un determinado conocimiento.

Yo soy de ciencias económicas y empresariales y yo en mi carrera lo que estudié que si la contabilidad, que si la estrategia, pero claro cuando luego te enfrentas a dar una clase ahí es donde necesitas esas herramientas de pedagogía, es decir, define uno objetivos, que sistemas de evaluación voy a utilizar, son adecuados, defino las competencias, que ahora está muy de moda ya no los objetivos sino las competencias.

Al final en la educación a cualquier nivel, profesional, reglada, no reglada, yo creo que todos los profesores teníamos que hacer realmente cursos de pedagogía. Yo el curso que hice del CAP, fue entregar unos trabajos sobre teorías de pedagogía y dar una clase. Yo después asistí a algunos cursos que no han sido puramente de pedagogo, y nos lo daban la gente de la facultad de educación, pero al fin y al cabo es lo que yo siempre he entendido como pedagogía.

-JD. Yo donde realmente me he dado cuenta que realmente se necesita un pedagogo, tienes que estructurar la clase, tienes que prepararte la clase, la preparas, etc.

Donde si lo he notado que es necesario un pedagogo ha sido cuando he dado el paso a los más pequeños, llevo a enseñarles a unos chavales de primero de primaria o de primer ciclo de primaria, segundo ciclo de primaria, secundaria o bachillerato, les voy a dar la misma materia robótica, ahora como adapto la robótica a cada edad, porque al final siempre te encuentras con personas mayores, con distintos estudios y nivel cultural, y distintas edades.

Pero al final la propia experiencia y tus propios conocimientos, el haberte preparado esa clase te hacen salir airoso de esa clase.

Pero cuando te enfrentas a pequeños ahí fue cuando me di cuenta que necesitaba un pedagogo. De hecho tenemos ahora una pedagoga que está haciendo prácticas, nos está didactizando el material, porque la primera vez que yo fui a dar un curso de desarrollo de videojuegos, yo lo ensayé con mis dos hijas, me hice una planificación y muy bien, ahora me voy a dar el curso al colegio Mulhacén, solo niños, como tenemos una estructura mental totalmente distinta, diametralmente distinta, no servían los ejercicios que yo me había preparado.

Las niñas se preparan la historia, el escenario, los niños quieren pegar tiros y punto y no hay más y hasta que no les enseñas a pegar tiros no empieza a crear la historia.

Me di cuenta de que somos distintos y que no llegaba mi conocimiento, al no ser pedagogo, con lo cual el pedagogo es necesario.

-NH. Es distinto tener y conocimiento a saber transmitirlo.

-CP. Exacto, por lo cual lo que necesita es, como sacarlo de él. El padre que tiene un problema con un niño, también puede encontrarse en un departamento de orientación, que también hay pedagogos en los departamentos de orientación en los centros, en el fondo, medianamente también sabe que tiene que hacer con su hijo, pero no sabe cómo hacerlo, necesita un poco de guía, sabe cosas que puede hacer, pero no que pautas.

Entonces en ese caso no es un conocimiento de una la técnica. El padre puede usar distintos medios, como pizarras digitales, etc., pero eso no es enseñar, el padre no le va a enseñar, me quedo más con la idea de asesoramiento.

-M. Sí, yo también, asesoramiento.

-FS. A mí la palabra que me surge más es racionalizar, los ¿Qué? ; ¿Cómo?; ¿Cuándo? ; ¿Dónde?... el ¿Por qué? de la educación.

Yo personalmente que doy formación, que elijo proyectos y colaboro con escuelas de negocios, pero yo personalmente, quizás sea el más desordenado, creo que hay un ecosistema de etiquetas y palabras que a mí me confunden, el CAP, formador ocupacional, formador de formadores, la docencia aplicada para la formación y el empleo, etc.

La palabra pedagogo no surge mucho, todas las otras palabras la tapan, si buscáramos en google esa palabra no estaría en la primera página. Y esto es porque hay muchas cosas y muchas prisas en la educación, por eso lo de la racionalización pasa por ahí, sería que se tendría que ayudar a acompasar más el mensaje de sus funciones, que todos los mensajes, los tiempos, y métodos más adecuados sobre el público.

Lo que ha dicho JD a mí un buen día un consultor me dijo tienes que ir a dar formación para un organismo de chicos con necesidades especiales, y ahí fue el tío con su traje de consultor y hablando con alguna palabra en inglés, cuando yo me encontré lo que me encontré, no tenía ni idea, me lo pase muy bien con esas personas, es la mejor formación, y yo ya llevaba varios años con cosas de consultoría, pero me pase dos hora fuera de juego, viendo que era incapaz, yo nunca me había sentado con este tipo de personas.

Si me dio miedo al principio, pensando a ver si me va a pegar éste... El mensaje que yo llevaba era muy bonito, pero así no iba a llegar a ellos.

Con tantas etiquetas y cambios que reflejan el sistema educativo en general en España, es normal que se esté un poco perdido, entre los pedagogos, docentes...con perdón me suena todo lo mismo y no es lo mismo.

-2ª pregunta M. Muy bien, muy interesante y es la primera. La siguiente es más fácil y más rápida, porque lo que quiero es que digáis cada uno si ¿conocéis un pedagogo en activo a día de hoy?, en vuestra vida si habéis tenido contacto con un pedagogo en activo, trabajando donde sea. Y que digáis ¿qué puesto, y que tareas hacía? Si lo habéis conocido, sino no.

Pedagogo en activo, yo conocí tal, como tu experiencia, e hizo tal y tal, esa sería la siguiente pregunta y si es que no, pues nada.

-NH. Yo la verdad que creo que los que conocí en el CAP y punto pelota.

-M. En el CAP que, ¿Estaban estudiando?

-NH. No, profesores que te daban cursos en el CAP y eran pedagogos

-M. ¿Nada más?, ¿En ningún momento más?

-NH. No

-SG. Yo si tengo compañeros pedagogos trabajando en:

- Instituciones penitenciarias
- Diputación de Granada
- Academias de formación, etc.

En relación a las funciones de recursos humanos no tengo constancia, si algún compañero está realizando estas funciones.

-JD. Yo he conocido algunos pedagogos que me han dado formación, cuando he realizado la formación específica, algunos eran pedagogos y se dedicaban a la formación ocupacional.

Luego también conocía a una pedagoga, que estuvo trabajando en la cámara de comercio, muy apañá la mujer, y sus funciones eran en el departamento de formación y de empleo.

Y por último es la pedagoga que tenemos en la empresa que se está formando, la tenemos haciendo prácticas, y esta didactizando material.

-M. G, cuéntanos tu experiencia, pero la persona a la que llevaste a tu hijo ¿Es la pedagoga del departamento de orientación del colegio?

-G. Claro, ella no es profesora, ella estaba en el departamento, para el tema de estos niños.

Es la primera vez que ha conocido a un pedagogo, que yo sepa, en su función trabajando.

Conoció a mi hijo, yo fui con unos problemas a la psicóloga del colegio y ella me indicó que fuese a la pedagoga del colegio, para tratarlo a él.

Yo creo que esto es como todo, que yo tuve suerte con ella, o mi hijo encajó, muy bien con ella como persona, porque era un ángel de persona esta mujer. Y más que pedagogía es que tenía una psicología que conecto muy bien con él y le fue fenomenal, se ha ido este año del colegio esta mujer y ha sido lamentable, el niño lo ha notado.

-CP. Conozco unos cuantos

-M. ¿En qué ámbito?

-CP.

- En la cámara de comercio
- En la Universidad de Huelva

- En mi centro una chica, que está de técnica de proyecto, vinculada a proyectos. Fue contratada por ser pedagoga y tenemos dos más externas, que también han sido buscadas con la licenciatura de pedagogía y dos más, una que está en una consultora en Madrid, que lleva los planes de formación de la consultora y te aseguro que no sale un proyecto sin su okey.

Porque fue contratada como sabueso de la consultora sanitaria también y se la llevaron por eso por sabueso, y es pedagoga también. Y otra de Madrid está en un sitio, como aquí sería Forem lo de UGT, pero allí en Madrid.

-M. Tú conoces a unos cuantos CP.

¿Y tú RB?

-RB. No, así de conciso.

-FH. Que yo recuerde tampoco.

-FS. Yo tengo dos compañeras, que están en activo allí con nosotros, sobre todo donde más intervienen es en la parte de formación, su foco está en temas de formación.

-M. Y son compañeras tuyas, pero a lo largo de tu vida ¿No has tenido contacto con ningún otro pedagogo?

-FS. Bueno si, ellos si son pedagogos, recuerdo de:

- Andalucía Emprende
- Una persona, que creo que era de Diputación, pero como salió mucha gente cuando se cerró lo del empleo2
- Alguna de la cámara de comercio
- Y seguro que alguna más, pero muchas veces no conoces la titulación.

-CP. Para mí la mayor pena de todas las que he dicho, solo dos son de mi promoción, todas las otras son conocidas mías de Erasmus, son contactos que hice cuando me fui a Italia de Erasmus, son licenciadas en pedagogía.

-FS. Y otra que trabaja en un centro de la universidad, frente a medicina, Fundación General UGR-Empresa y creo que ellas también es pedagoga.

-JD. Tienes mucho contacto con personas y tampoco les vas preguntando.

-M. Hablamos de casos en concreto donde lo teníais claro. Lo mismo que cuando tú vas al médico sabes que es un médico, y un enfermero es enfermero, pues lo mismo con un pedagogo.

-FH. He ahí lo que he comentado antes de la falta de información, nosotros aquí somos gente que de una manera u otra hemos estado relacionados con la pedagogía, entre comillas, pero esta mesa de debate no es lo común en la calle, hay mucha gente que no ha tenido ningún tipo de vínculo con la pedagogía, con lo cual a esa gente hay que informarla, verdaderamente para qué sirve la pedagogía.

-RB. O ha tenido vínculo, pero no tiene ni idea que lo ha tenido.

-FH. No se ha enterado, hay un desconocimiento brutal de la pedagogía.

-CP. Tú sal de aquí y sigue preguntándole a la gente que es un pedagogo y te dice, ese no es el que lleva... Veinte años después y te siguen diciendo que es el que lleva el niño al colegio.

-G. ¿Qué lleva el niño al colegio?

-CP. Si por desgracia es una palabra muy triste que lleva acompañándonos. Se refiere al que lleva al colegio, por un camino en el colegio.

-FH. Es una de las materias más desconocidas y menos aprovechadas dentro del conocimiento.

-SG. Me parece curioso la última pregunta de este apartado, ¿qué tareas realizaba? no sé si es una errata o una curiosidad de la entrevista. Está hecha en tiempo pasado. No sé si es que se da por sentado la precariedad laboral o la dificultad por parte de la profesión.

-NH. Mi padre hizo pedagogía, pero nunca ejerció de pedagogo.

-3ª pregunta M. Y nos hemos puesto en contacto con la pedagogía y los pedagogos. ¿Creéis que la universidad, ahora, la opinión que tengáis, está formando verdaderamente a pedagogos?

-CP. Pues aquí tienes una alumna que formaba parte del consejo de departamento, cuando se hicieron los planes de estudio en aquellos años, que se quejó. Y vio todo lo que estaba pasando.

Así que me tuve que ir fuera, para ver algo y la gente cuando acabó la carrera se tuvo que pagar estudios privados en la especialización que querían.

La única vertiente que se empezó a ver, eran los ancianos, así empezaron a aparecer asignaturas sobre ancianos.

Ahora el total del plan no me lo conozco, pero sigue sin haber gran variedad, porque la licenciatura de pedagogía, básicamente es el departamento de organización escolar y didáctica y algo menos el de pedagogía, y eso es así se muera la universidad, se caiga el edificio.

-SG. No, rotundamente no, aunque hace tiempo que deje mi formación reglada, no se ahora. Pero mi sensación, la que tuve al salir de la facultad es que no me encontraba lo suficientemente preparado según para que vertiente laboral, tampoco sabía lo que me iba a encontrar o las necesidades laborales.

Solo en áreas educativas, de asesoramiento educativo, programas curriculares, etc., me hubiese encontrado más preparado, pero ámbitos de asesoramiento en recursos humanos, asesoramiento familiar, no me veía capacitado.

Nos encontramos entonces con una falta de formación. Creo que en la carrera se podría delimitar en el segundo curso la vertiente escogida mediante asignatura troncales, optativas, etc.

Desde como digo el segundo año, de manera que se llegara a tocar todas las vertientes posibles y necesarias para encauzar tu futuro laboral.

-M. En resumen no hay posibilidad de cambio, tal como están las cosas, son muy estáticas y no se está preparando a los alumnos para la realidad de la vida laboral.

-SG. Se podrían introducir cambios para capacitar a los pedagogos según la orientación laboral escogida, como un MIR pero para pedagogos, un PIR, ¿no? Y que según la especialidad, una materia o formación distinta, pero desde el segundo año.

Ahora son los Master ¿no?

De alguna manera se mantiene lejos del mundo y del contacto laboral a aquellos que acaban una carrera.

La experiencia es la mejor maestra, al menos eso escuchamos a multitud de profesionales de la educación.

Por lo tanto:

- materias específicas según la especialidad y acceso en troncalidad u opción a esas asignaturas o materias desde su comienzo.
- el practicum desde el primer año, en empresas, en delegación, en centro asistenciales

Para saber de buena mano la idiosincrasia del papel del pedagogo en cada función.

La experiencia es la mejor maestra, al menos eso escuchamos a multitud de profesionales de la educación.

-CP. Sino vas a opositar, para empresa privada nada. Porque para lo que la empresa privada demanda no se sale bien preparado de las licenciaturas.

-FS. Mi opinión, pero desde el desconocimiento, porque no conozco el plan de estudios por completo, la gente que yo he visto en prácticas y que cogemos con mucha frecuencia, da la sensación que se les forma muy bien en los aspectos pedagógicos, pero tu usuario final o cliente es un niño, pero ¿No hay formación para adultos? No se toca.

Las cosas que se están dando en las empresas, en el entorno virtual, pues les suena a japonés. Formas de dar cursos, metodologías concretas, es muy clásico, les pasa como a su prima hermana la psicología.

Cada facultad está muy influenciada por un grupo de poder. En la facultad de psicología se centran mucho en la clínica, en cambio los recursos humanos, tienen buena gente pero están anticuados, y la disciplina de la pedagogía le pasa igual.

-JD. Aunque desconozco cuál es el plan de estudio, yo lo que creo que pasa con la universidad en general, quizás con ciencias de la educación que son con los que más relación he tenido:

- Una cosa es lo que se está dando en ciencias de la educación
- Otra cosa es el curriculum oficial
- Y otra cosa es luego lo que demanda la sociedad y las empresas.

Ahora nos estamos encontrando por ejemplo que la comunidad de Madrid ha legislado para que se dé programación en primaria y secundaria, pero aquí en Andalucía está solo en secundaria la programación y la robótica. Estoy muy pendiente de esto, pero al final te preguntas ¿Quién va a impartir esa formación? Porque los docentes que ahora hay, no han recibido esa formación, porque en su plan de estudios no estaba.

-M. Hay un desfase entre lo que pide y el que forma.

-JD. De hecho la semana pasada fuimos a Madrid a una reunión con la Universidad Carlos I, porque nos llamaron, porque querían implantar algo de esto de programación, robótica e impresión en 3D en la Facultad de Ciencias de la Información. Ahora mismo estamos en plenas reuniones para ver cómo se puede abordar el tema.

Pero al final ha sido iniciativa de una universidad pública tirar de la empresa privada, para decir: “formarnos, necesitamos que los futuros profesores sepan de esto. Y si vosotros ya lo estáis haciendo, y poniendo en marcha, pues pongámonos”.

-M. Me lo has puesto muy fácil para la siguiente pregunta.

-CP. Tú piensa que actualmente, más de un 50% en la empresa privada e incluso en la pública se están impartiendo online, si tú a un pedagogo ni siquiera en el plan de estudio.

Yo no digo que aprenda a montarlo, pero ni siquiera le enseñas como son las plataformas online, por mucho que le impartas clase en una plataforma online, no le enseñas un poquito el intrínquilis de detrás, cuales son los módulos que tiene un moodle, pongo moodle, porque es la plataforma más usada, ya que es gratuita.

-NH. Yo iría más allá, de lo que son las plataformas, la moodle u otras plataformas.

La cuestión está en que en la enseñanza online, yo colaboro con la Universidad Oberta de Cataluña y ahí me he apuntado a un montón de cursos online de colaboradora y sigo con ellos de colaboradora porque dan un montón de cursos de formación online, como diseñar cursos online, entre otros.

Ellos tienen su propia plataforma. Yo después aquí, en la propia universidad de Granada utilizamos moodle y otras plataformas, y yo que no soy especialmente hábil con las plataformas, al final son casi todas lo mismo y le pillas rápido el manejo, pero lo importante es que cuando tu escribes un mensaje, saber si el mensaje tiene que tener un contenido concreto, que tiene que ser definido, eso es lo importante.

-CP. Conceptualizar eso, tu misma lo has visto. Cuando llegas al privado y te dicen muy bien los objetivos, porque tu eso lo llevas perfecto, ya que eres un pedagogo de matrícula de honor, pero ahora móntamelo en un moodle.

-JD. Porque el material se tiene que adaptar a eso, no es que me hagas un archivo pdf y lo cuelgues y que se lo lean.

-NH. Y la enseñanza virtual no es eso.

-CP. Te piden un Excel por un lado, una wiki por otro, otra cosa por otro lado...

-M. Pero eso no se está enseñando, ¿no?

-FS. La pregunta básica que se hace es que si un curso online tiene veinte horas de formación, ¿Cuánto contenido tiene?

-CP. Pero el pedagogo si te sabe hacer la planificación anual del curso escolar.

-NH. Mi experiencia con la UOC, es buenísima que parecen que me pagan por defenderla, pero es que son muy buenos y de hecho, aquí en Granada con un master mis compañeros me dijeron, vamos a virtualizarlo y yo les pregunté, pero ¿Sabéis lo que es la virtualización? Y me metí en la plataforma y al final me dijeron: "quita, quita", olvida no virtualizamos.

-RB. Un mal endémico de la enseñanza en general, de la enseñanza superior, el hecho de estar muy conectada con la empresa privada. A nosotros nos llegan alumnos de prácticas de la escuela de hostelería, que es una especialista y una de las mejores escuelas de hostelería de España, Hurtado de Mendoz, y nos llega gente que no sabe montar una mesa o cocineros que no saben cortar una cebolla. El hecho es que no están adaptados a la realidad del mundo actual.

-M. Que no solo pasa en la pedagogía, entonces.

-RB. En el periodismo pasa igual, en la agencia de comunicación, llegan periodistas que escriben con faltas de ortografía. Entiendo que en la pedagogía tiene que ser algo parecido, no estar adaptado.

-4ª pregunta M. Así ya hablando de esto, la siguiente pregunta es, ¿Si tiene muchas o pocas salidas profesionales la pedagogía?

-CP. Si estuviera adaptada, tiene muchísimas.

-SG. Bajo mi experiencia todo el mundo sabe de educación y aunque la dinámica parece ser que está cambiando; quiero decir, que cada vez se abren más las puertas y la gente empieza a entender que el educador está formado y capacitado para solucionar los problemas educativos, de aprendizaje, de relación, de formación y demás. Aunque queda mucho camino por recorrer.

Una de las vertientes que me llamaba la atención al término de mi carrera era la posibilidad de realizar Pedagogía Social ya que el tema de negociación y solución de conflictos me interesaba bastante.

Ando un poco perdido pero creo que no han proliferado los pedagogos sociales como yo creía, para eso ya están los pedagogos ¿no?

-FH. Yo estoy escuchando la mesa de debate, y creo que hay muchas ramificaciones que pueden ser útiles, pero claro va encaminado a que verdaderamente los objetivos que tiene una empresa, el pedagogo los pueda poner en práctica y llevarlos a cabo, cumpliendo los objetivos de esa empresa. Creo que esta todo relacionado con eso.

-G. Para contestar a esa pregunta primero me tenéis que contestar a la primera cuestión que habéis hecho, sobre cuál es la función del pedagogo, porque cada uno hemos opinado, pero no me ha quedado clara.

-M. Es un poco de todo, el pedagogo hace de todo lo que habéis hablado. Tiene un perfil muy amplio.

-G. El pedagogo, a parte del desconocimiento que hay, está en la empresa, en recursos humanos, y creo que debe de estar al orden del día.

-M. Pero, ¿Crees que tiene salida profesional?

-G. Creo que ahora mismo con sinceridad que tenga salida profesional con lo que estáis diciendo, parece un poco que no.

Tenía desconocimiento de que estuvieran tal mal. Porque yo los tenía muy bien situados. Una cosa es si pueden tener salida profesional y otra si deberían de tener salida profesional.

-M. ¿Actualmente la tienen?

-FS. No

-G. No

-RB. Yo creo que no, pero pueden tenerla, si yo conozco esas habilidades que puedes adquirir para dirigir un equipo o liderar.

Yo ahora estoy muy interesado, en que mi equipo se forme, que adquiera nuevas competencias, que aprendamos más de vinos, de servicio en sala, etc. Estamos haciendo cursos de formación.

Yo podría decir, en vez de ir todos a los cursos de formación y gastar 1000€ en esa formación, que cuestan mucho ganarlos. Pues yo iría al curso, adquiero las herramientas y luego un pedagogo que me explique cómo dar la formación orientada a mi negocio. Porque no es lo mismo un restaurante, que lo que yo regento que es más bien un gastrobar.

-SG. En comparación con otras especialidades, la Pedagogía está en desventaja ya que para puestos laborales para los que estamos capacitados y formados, aún siguen escogiendo a otros profesionales.

Fíjate, el maestro, el educador que era tan respetado antes, ¿y ahora? Creo que se tiene más respeto por los profesores que por el pedagogo.

-CP. Un docente sabe en algo

-G. Pero el pedagogo sabe cómo dar la información

-CP. El pedagogo sabe cómo ayudar al resto, docente es docente en algo, en una materia. Sería el pedagogo como el coach de su materia. El docente es docente en algo.

-G. El docente da la clase, si te enteras bien y sino... el pedagogo es el que parece que conecta con el alumnado.

-JD. Entonces ¿Qué debemos tener en las clases, docentes o pedagogos? A ver si vamos a tener dos carreras, que tenían que ser una sola.

-NH. Tienes que tener docentes que sepan de pedagogía. Todo el mundo que se dedique a educación tiene que saber de pedagogía, pero claro no le vas a decir a un pedagogo que explique informática, ni explique estrategia.

-CP. Aquí hay dos personas que son el ejemplo. A ti JD para dar clase te exigieron el formador de formadores y a NH le exigieron el CAP.

-NH. No en la universidad no exigen el CAP, el CAP es para secundaria.

-CP. Bueno el CAP era para secundaria, pero todos les exigíamos que les pidieran algo más que el CAP, porque eran cincuenta horillas de nada y el que iba a dar clase toda su vida, necesitaba algo más, de ahí nació el master en secundaria, por eso el que quiera ser profesor, tiene que hacer el master.

-M. Bueno ya están las cosas un poco más claras, para el que sabe y para el que no. Ahora tu que has levantado la liebre, hay un desconocimiento, es obvio. Porque realmente estamos aquí los que estamos y todavía no lo tenéis claro.

-FH. De hecho ha salido una palabra nueva que a mí, no creo, no es que no crea, sino que creo que ya está creado, que es la palabra coach, porque al final creo más en el pedagogo que en el coach.

-G. ¿Pero que es un coach? Me lo podéis explicar.

-FH. Es un invento para que mucha gente que ha tenido falta de formación en ciertos momentos, puedan adquirir alguna situación a día de hoy.

Siento decir esto, pero es lo que pienso, porque al final creo mucho más en el pedagogo desconocido, ese que no conocemos y que podría ser un magnifico coach, si se juntara con cierta experiencia.

Al final creo que el coach, supuestamente es un formador, o una persona que saca en diversas materias, lo mejor de uno.

-RB. También es cierto, que el coach se considera a esa persona que es el líder, tienes una conferencia con un coach y sales muy enchufado.

-FH. Pero RB eso va mucho más encaminado a las cualidades que podemos tener intrínsecas cada uno.

Eso no es real, te pongo el ejemplo y trasladándolo al deporte y al fútbol, el mejor coach que ha habido en muchísimo tiempo, en su momento cuando hace cosas que otros no han hecho, es Guardiola a nivel de entrenador.

A Guardiola nadie lo ha cogido y le ha enseñado, mira tienes que meterte en un vestuario y decirle a éste, esto, esto y esto, no eso ha salido de él.

-NH. A lo mejor se ha formado.

-G. A lo mejor sí que lo ha hecho, a los catalanes los conozco de buena mano, yo no sé si a ti te mandan en español, las cosas que te mandan de la Universidad de Cataluña NH, porque son tan duros, tú no te enteraras nunca de lo habla un catalán y yo conozco al Guardiola, así que a lo mejor si se ha formado.

-NH. Yo no conozco a Guardiola, pero estoy segura que se ha formado.

-FH. Se ha formado en lo que se ha formado, yo conozco la trayectoria de Guardiola, tengo relación con su hermano y se ha formado en otros aspectos, no en el de esa capacidad de liderar, porque esa capacidad de liderazgo la llevaba él desde que era crío y en el campo ya la reflejaba, si es verdad que se habrá formado en otros aspectos, para lógicamente poder potenciar sus capacidades.

Lo digo por la palabra coach, por el desconocimiento y porque creo que un pedagogo puede ser un magnífico coach y borrar esa palabra, coach, ésta palabra se ha inventado hace unos cuantos años y nos la han metido aquí, cuando un pedagogo puede ser un magnífico coach.

-M. Entonces tú FH, dices que tienen un perfil similar.

-G. Me molesta que tenemos siempre que estar con los nombres extranjeros para etiquetar algo en España.

-5ª pregunta M. ¿Sabéis, conocéis o podéis sospechar que causas son las que pueden tener ese desconocimiento del pedagogo? Que creéis que puede pasar.

-NH. Yo creo que en España es un aspecto cultural, como pasa con los psicólogos, psiquiatras, etc. De Despeñaperros para abajo, yo que soy granaina de toda la vida, como se me puede notar en el acento.

-FH. Perdona puedes repetir la pregunta.

-M. Es decir, que como ya sabemos que tenemos un desconocimiento del pedagogo que es obvio.

Que no hace falta que sigamos poniendo más pruebas, porque hasta ahora, la entrevista ha ido para ir desgranado que conocéis y que no conocéis, porque puede ser que nos podamos sorprender.

Pero hay una realidad, hay un desconocimiento.

Entonces que pensáis que pueden ser las causas de porque se desconoce, es decir, tú vas a un médico y sabes que es un médico, a un fisioterapeuta, incluso a un psicólogo que también se ha puesto ahí como ejemplo.

-SG. Ahora no tanto como cuando accedí a la carrera.

Tengo una anécdota curiosa que siempre cuento, y es que cuando me encontraba cursando el primer año de carrera, me encontré a mi madre y una amistad suya y me preguntó qué estaba haciendo, yo le dije, que Pedagogía, a lo que ella contesto, -¡Ah! ¿lo de los pies?, yo aguante las carcajadas y con resignación le dije: - no, eso es podólogo. Yo soy educador, como un maestro para los profesores, los que hacen los libros del cole, etc.

A lo que me pidió perdón, y le dije que no pasaba nada.

En fin, eso resume la sensación de conocimiento de esta profesión.

Afortunadamente cada día más por el proceso educativo y la introducción de profesionales en distintas ramas profesionales de la pedagogía se conoce más y poco a poco se respeta un poco más la figura del pedagogo y sus funciones.

Entiendo que lejos del inspector de educación o el educador, no creo que se conozca las facetas o la diversidad de funciones que puede o está capacitado el pedagogo.

Algunas son muy extrañas de entender, creo yo, por la demanda o conocimiento que tienen las empresas.

En R.R.H.H o mediación familiar, eso lo dejan para un puesto de psicología, y mucho de educación, orientación y mediación necesita escoger a un empleado o mediar en una ruptura o divorcio, desavenencias entre particulares y demás,... parece que estoy dando una clase, ¿no?, se nota que me gusta.

Si alguien esta malo va al médico y le hacen pruebas y ya con internet tampoco, porque ya nos auto- medicamos; pues peor con la educación, si tenemos problemas en el cole, maestro de apoyo al canto pero nada más, lo demás lo resolvemos nosotros o simplemente no nos gastamos el dinero en buscar una solución.

-NH. Psicólogo se sabe y psiquiatra también, pero lo he querido poner como símil, en el sentido de que aquí si dices que vas a alguno de estos dos, la gente piensa que estás loca. Todavía sigue existiendo esa mentalidad.

-RB. ¿Dime que es un periodista?

-M. Es que yo estoy de moderadora.

-RB. Es que hay mucho desconocimiento de todo, es una cuestión de cultura general.

-M. Desconocimiento de todas las carreras en general RB, o de algunas.

-RB. Algunas se conocen algo más, en pedagogía hay un desconocimiento mayor.

-FH. Tú te vas a la calle y vas a Recogidas, coges un micrófono y la gente sabe lo que hace un periodista. Pero un pedagogo, a no ser como G que ha tenido un problema concreto con su hijo, pues no lo saben.

-NH. Yo cuando hablo de que la causa del desconocimiento es la cultura no me refiero al nivel cultural, sino a los valores de la cultura que hay en España, me refiero a valores compartidos, a costumbres.

-CP. De todas formas nosotros los pedagogos hemos tenido, dos problemas en España.

Uno de ellos es que la pedagogía en España, por como tenemos el plan de estudio, es plan puente con los maestros, es decir, tres años de magisterio y dos de pedagogo, con lo cual yo soy pedagoga pura, yo tengo cinco años de pedagogía, de esos no somos tantos. Y eso acarrea mucho, que los maestros mismos se distorsionen para que se sirve, porque en esos tres primeros años hay mucha diferencia entre lo que ellos han aprendido en magisterio, que ellos han aprendido a enseñar y a lo que nosotros se nos enseñó.

-M. ¿Piensas realmente que desde la formación inicial, ya se está dando un desconocimiento o no están claras las funciones? Esta pregunta es muy importante.

-JD. Yo creo que también hay un desconocimiento a todo lo que termina en –ología, o símiles, todo lo que son –ologías, son más difíciles de entender que las disciplinas que son de ciencias. Están muy relacionadas con la ciencia, quizás porque en el colegio a todos nos enseñan matemáticas, física, ciencias naturales, etc. Pero no nos enseñan psicología, sociología, ahora quizás un poco más.

-CP. A mí me sigue preocupando que FOL en los ciclos de educación se prefieran a los licenciados en Derecho, que a un psicólogo o a un pedagogo.

-FH. No creéis que habría que luchar de alguna manera los que sois pedagogos, y los que queréis vivir de la pedagogía. Y no lo digo por los que ya estáis situados, no deberíais intentar buscar, fórmulas y técnicas para informar muchísimo mejor a los que no sabemos.

-CP. En ello estamos, y sobre todo peleamos más los que estamos colocados.

-FS. Hay dos cosas. La popular, es lo que hemos dicho desde el principio hay múltiples disciplinas que atacan a lo que debería de hacer el pedagogo y se lo comen. En términos empresariales hay una integración de otras profesiones, que se lo comen.

-FH. G fue a una psicóloga en principio que fue la que la mandó a una pedagoga, no fue directamente a la pedagoga.

-G. Pero en este caso el colegio me mandó donde creían que me tenían que mandar.

-FH. Ah vale, que no fue por desconocimiento.

-FS. El docente como es el que tiene conocimiento técnico que al final, pues ya sabrá algo de pedagogía y punto.

El que imparte la formación si tiene una buena base pedagógica bien, pero sino no importa porque sabe, tiene el conocimiento de lo que es impartir.

A lo mejor con la evolución que ha ido, sino cambia mucho realmente, hacer una carrera de cinco años, a lo mejor esto tiene que pasar a ser algo transversal e importantísimo y por ejemplo si hay una serie de figuras que tienen una formación pura tendría que dar un consejo, o toda la gente que estamos en éste ecosistema de formación, pasaran una certificación como exigen en tantas cosas, que hay que renovarlas y que verificase, igual que nos gastamos la pasta en los postgrado, pero que los pedagogos estén ahí de alguna manera. Pero a lo mejor no hay contenido, nos estamos empeñando en hacer una carrera más que el mercado te la está quitando de otro sitios.

-G. Yo como madre de dos hijos, creo que les hace falta publicidad, punto y final, porque tengo amigos médicos que son podólogos y hasta ahora no se ha puesto de moda el podólogo, y la gente decía el médico de los pies. No son médicos en primer lugar.

Yo creo, que vosotros como pedagogos os tenéis que saber valorar, como ahora se ha puesto el coaching, el monitor de gimnasio tiene más éxito que un pedagogo, porque sabe todo el mundo lo que es.

Se puso de moda la psicología y psicólogos hay por todas las esquinas.

Y yo creo que es más darle publicidad, la que se merecen, que suena frio, sí. Es que no tenemos por qué hacernos publicidad, si claro que hay que hacerse publicidad, hay que poner en valor tu trabajo y que la gente se entere.

Y eso de que antes se le conocía como el que llevaba el niño al colegio, no, era algo figurado. Era que llevaba al niño al colegio, por un camino correcto, no que acompañaba al niño al colegio a la puerta.

Lo que pasa que la gente necesitamos que nos expliquen. Creo que nos hace falta información, diciéndonos que es realmente, no como estamos diciendo aquí, yo creo que es tal o cual. Y esto es lo que hace falta.

-M. Y esa información, ¿Donde?

-G. ¿Cómo que donde?, pues lo mismo que un psicólogo, lo mismo que un podólogo, si sois una asociación, si sois grupos que quieran hacerlo de forma privada, consultas. Cuanto más caro cobren, más bueno cree la gente que va a ser.

-RB. La cuestión es como dicen algunos de aquí de ponerse en valor, haciendo un colectivo y comunicando desde ese colectivo. El colegio de médicos hace eso, tiene una institución, tiene un gabinete de comunicación, manda notas de prensa, convoca a los medios de comunicación, intervienen cuando hay una pandemia de gripe aviar, llaman al colegio de médicos, para que intervenga un médico, desde la puerta del colegio de médicos. Y así ya la gente empieza a identificar cosas. Y esto así con todo.

Si hay una persona cuando hay un problema, en vez de llamar a un docente se llama a un pedagogo para dar información, eso hace que la gente empiece a conocer más.

-M. Que participen más en los medios, ¿te refieres, RB?

-RB. Pero esa participación en los medios no puede venir de la gente suelta.

-FH. Yo como me financio como persona física en una campaña publicitaria, necesitas unos recursos.

-RB. No solo en una campaña, si yo soy periodista y ahora pasa algo y yo no tengo ni idea de lo que hacen los pedagogos, yo si pasa algo sobre acoso escolar, llamo a una amiga mía que es orientadora, que es psicóloga. La llamo porque tengo su contacto.

Pero si hay un colegio de pedagogía, y se lo que hace, porque mandan circulares, puedo coger y llamar al departamento de comunicación de esa institución y decir, oye necesitaría que un profesional de vuestro gremio me atienda para hacer una serie de preguntas sobre este tema.

-FH. Aparte hay una cosa muy clara, los colectivos ejercen más poder y fuerza ante todos los agentes externos, que si vas de manera individualizada.

Creo que al final crear una asociación llamase como se llame, para poder trasladar esa información al ciudadano de a pie, no ya a los que estáis del entorno del profesorado y demás, sino para la gente que verdaderamente necesita de una ayuda pedagógica en un momento dado. Que desconoce que a lo mejor quién lo puede ayudar en su momento, como a G la ayudaron en su momento, sea un pedagogo.

-6ª pregunta M. hemos hablado de todo, a destiempo, pero quiero que las cosas más importantes, se queden muy aclaradas. Como hemos dicho que el pedagogo tiene un difícil acceso al mundo laboral, voy a decir unos ámbitos, y me decís que pensáis. Voy a decir cinco ámbitos:

- ¿Acceso difícil a docencia?
- ¿Acceso difícil a dirección y gestión de centros educativos?
- ¿Acceso difícil a la orientación escolar, familiar y laboral?
- ¿Acceso difícil a gestión de recursos humanos, selección de personal y formación en empresas?
- ¿Acceso difícil a investigación e inspección educativa?

He señalado estos ámbitos, donde el pedagogo puede ejercer su profesión.

-JD. La priorizamos o ¿Cómo?

-M. ¿Conocíais estos ámbitos?

-CP. Si

-JD. En dirección y gestión de centros, nunca lo hubiese pensado.

-RB. En recursos humanos no lo veía, en formación dentro de la empresa sí. En selección de personal en recursos humanos no lo veía.

-M. G te sonaba el pedagogo así, ahora que ya tienes más información.

-G. Ahora sí, y porque me he informado antes de venir.

-NH. Si

-FH. Si

-RB. Si

-M. Lo único que tenéis que decir es, si veo que tiene un acceso difícil o solo lo encasillo en esto sí o en esto no.

-RB. Yo en orientación laboral y en recursos humanos, no lo veo. Bueno lo veo, pero no creo que sea fácil.

-FS. En docencia creo que todos lo vemos.

-G. En investigación también.

-FS. En orientación escolar también.

-G. Yo también, en orientación escolar.

- JD.** Orientación familiar no lo veo, pero después de esta jornada, sí.
- CP.** Orientación laboral es eso en los centros de grado superior, FOL, estaría muy bien que lo hubiera.
- M.** En el Servicio Andaluz de Empleo, también estaría muy bien explicado por un pedagogo.
- NH.** Yo los veo en todos, quizás, en dirección y gestión de centro, ahí es donde me lo planteo, porque estoy pensando en que tipo de centros, a que niveles. A un nivel de colegio, pero Escuela de Salud Pública, pero en los demás todos, ese es el único caso en que no lo veo, porque dependería del tipo de escuela.
- CP.** Pues esa gestión y dirección de centros educativos, es el campeón de los campeones, tanto en colegios, como lo que ha dicho NH, Escuela de Salud Pública.
Escuelas, donde quien hiciera el horario fuese un pedagogo.
- NH.** Desde ese punto de vista totalmente de acuerdo, me acabas de convencer.
- FH.** Donde más lo veo yo, es la dirección y gestión de centros educativos, porque al final es la persona que tiene que marcar las pautas a la hora de educar.
- G.** Esa es la falta que tiene este país.
- FH.** Él sería el profesor del profesor. Y que mejor lugar que ocupar la dirección de un centro.
- NH.** Yo la dirección y gestión del centro educativo lo he entendido con el plan de estudios, pero siempre lo he visto más como política de ir a negociar de cara al exterior, que al interior. Por eso era mi duda con respecto a la negociación fuera, más que la planificación dentro. Yo veía al director del centro como el que tiene que vender el centro fuera y tiene que gestionar con el exterior, no en sí la planificación docente.
- CP.** Encargarse de ver a qué hora está los niños más despiertos.
- FH.** Es verdad que hay una parte de gestión.
- JD.** Esa es la parte que a mí me chirriaba, para mí un director de centro y cuando estamos hablando de centro privado, pienso más en gestión económica.
- CP.** Cuando hablamos de director de centro de uno público, puede ser un profesor de matemáticas, porque no un pedagogo.

-JD. En un centro público sí.

-FH. Pero JD creo que va más relacionado a ese presunto empresario.

-JD. Efectivamente, llevar el colegio más como una empresa.

-RB. Si es privado es totalmente así.

-JD. Estamos hablando de gestión, es decir, que cuando he visto gestión me ha venido a la cabeza la gestión económica.

-CP. De todos modos te digo, el gestor y director a efectos prácticos de mi empresa, Consejera de salud mediante, es médico.

-JD. Pues justamente debajo o al lado, debería de estar el pedagogo.

-FH. Si yo soy director de un centro privado, posiblemente quiera prestar unos servicios, por los cuales vengan a mi centro, como empresa que soy.

-NH. Y voy a coger un pedagogo de la mano.

-FH. Voy a formar un grupo de trabajo, en el cual mi pedagogo va a ser mi persona de confianza.

-CP. Si soy un gestor que tiene ocho centros en España, en los ochos no puedo dirigir yo, entonces a lo mejor si pongo un director que lo sea.

-SG. Docencia, diría que un 7, para eso están los maestros ¿no? Solo para sustituir o formar a maestros o formadores.

Dirección, gestión y coordinación, quiero creer que muchas posibilidades ya que es un cargo de mucha responsabilidad y muchos profesores no quieren ni tienen espíritu organizativo a ese nivel.

En la orientación escolar, resulta bastante sencillo contestar, porque yo de hecho elegí la pedagogía como segunda opción, porque se suponía que en todos los centros educativos tendría que haber un psicólogo y un pedagogo, se abrían puertas y un futuro esperanzador. Pero, fue un sueño. Los gabinetes seguían estando ocupados por los profesores que ejercían de jefes de estudios con menos ganas que nadie para ocupar el puesto.

Como dije la orientación social y la mediación familiar es la que me llamaba más la atención, me siento una persona bastante empática y capaz de ponerme en la situación de los demás para entender la problemática de los demás.

Y como no, la investigación e inspección es la función por excelencia de un pedagogo es donde la figura del profesional cobra sentido aunque luego los demás profesionales nos tachen de ratones de laboratorio que no tenemos contacto con la realidad, que es muy bonito, analizar, estudiar y lanzar una hipótesis que no está basada en la realidad.

Existe un rencor y una falta de coordinación entre los profesionales de la educación y no sé si por envidia, rencor o que se yo.

Puedo entender la falta de contacto con la realizada educativa, pero los datos que analizamos están basados en eso, en la realidad. Otra cosa distinta es la multitud de variables que hacen difícil estandarizar los resultados y por ende que sean aceptados por todos.

Pero esos datos siguen un riguroso sistema de análisis que muchos no saben valorar, al fin y al cabo los materiales que utilizan están diseñado a razón de la evolución, estudios y adecuación curricular, estándares y demás elementos, que ellos terminan utilizando en las clases y centros educativos y de formación. Por eso no tendrán que ser tan malos ni distintos a las necesidades educativas existentes.

-7ª pregunta M. ¿Pensáis que un puesto de trabajo de un pedagogo, lo puede ocupar otro profesional afín, como un psicólogo, maestro, educador social...entre otras? ¿Por qué?

-FS. Yo que sé, hay un ecosistema de cosas que se entremezclan, es normal que el pedagogo no sepamos donde está.

-SG. Creo que a lo largo de la entrevista lo he clarificado, o mostrado, que puede desempeñarlo. Según quien y que trabajo se desarrolle, que lo hagan con el mismo celo y profesionalidad.

-SG. Pero por experiencia propia sé que a la hora de desempeñar esta función se eligen a profesionales de otras especialidades. No sé si porque la gerencia de la empresa no conoce la capacidad de los pedagogos o porque el perfil que buscan es más complementario.

Y con ello me refiero a especialidades de ámbitos tan distintos como psicólogos, trabajadores sociales, economistas o directores de empresa

-CP. Y una de las funciones principales que los administrativos actualmente hacemos es la vigilancia, control y manejo de los campus virtuales de toda la Escuela Andaluza, que es a lo que nos dedicamos básicamente. Montar, vigilar y programar, colocar y diseñar los campus virtuales, como deben diseñarse con los profes. Y al profe que le cae un administrativos que es pedagogo tiene un poco más de suerte, para decirle como debería de colocarse o no colocarse en los contenidos.

-SG. Aunque yo no me atrevería a ejercer de arquitecto o de cirujano, puede que de diseñador de interiores pues sí, por mi formación complementaria, animador cultural, etc. Pero no lo realizaría de la misma manera que aquel que ha estado formándose durante años.

Ahí tienes la respuesta, porque dentro de su formación han recibido nociones y materias colaterales que ayudan a organizar y delimitar funciones, pero ¿con el mismo grado de responsabilidad y profesionalidad y sobre todo formativas que un pedagogo? No, no lo creo.

Hay que defender y demostrar la valía de un pedagogo, y que conste que pienso que las otras profesiones tiene ya delimitadas sus funciones, pero el mercado laboral hace que nos adecuemos a los puestos sin darnos cuenta que perdemos calidad y funcionalidad, productividad, efectividad en los procesos.

-FS. Hay veces que la titulación no es lo más relevante, hay varias posibles. Pero es una curiosidad, en psicología no me han dicho nunca, quiero un perfil para trabajar de profesor que se obligatoriamente psicólogo.

Hay titulaciones que lo tenemos más complicado.

-SG. La vertiente empresarial y de recursos humanos, es donde más problemática existe a mi parecer por el desconocimiento y por la función organizativa, y una vez más, por la experiencia previa. Antes otros profesionales que un pedagogo.

-8ª preguntan M. Si yo os lanzo otros ámbitos profesionales de un pedagogo, que me decís. ¿Tiene cabida profesional?

- Que trabaje en una empresa.
- Que trabaje en la política.
- Que trabaje en hospitales.

-RB. En todos veo dirección de equipos, en la política por supuesto.

Yo también estoy involucrado en la comunicación política y demás y hay mucha gestión de egos, mucha gestión de líderes, muchos codos, entonces en la política veo al pedagogo.

En la empresa, depende a lo que se dedique la empresa y de la envergadura que tenga la empresa, a mí me encantaría poder tener un pedagogo que me contara que en vez de decir las cosas de una manera a mi gente, se la dijera de otra, o a mis clientes, pero es que tengo siete empleados, no puedo contratarlo.

-CP. En la empresa lo veo en cualquier ámbito, porque no concibo empresa sin recursos humanos.

-G. Y en los hospitales también, yo lo veo muy importante.

-M. ¿Sabíais que hay aulas hospitalarias en los hospitales, y hay pedagogos?

-NH. Sabía que había esas aulas, pero no sé si las regentan pedagogos o no.

-M. Aunque desconocemos al pedagogo, cuando yo os he puesto casos concretos, si sabéis más o menos sitúalos.

-RB. En la política que yo vea al pedagogo, es para orientar al partido.

-NH. Como asesor de partido político, yo también veo al pedagogo como fundamental.

-FH. Creo que nosotros con los ejemplos sabemos ubicarlos a los pedagogos, porque nuestro entorno tiene cierta relación con eso.

-M. Si estáis aquí es por algo. Todo aquí tiene un motivo.

-FH. Me refiero que verdaderamente, al final volvemos a lo mismo, que hay mucha gente que desconoce, que existen pedagogos en todos esos sectores. Y debería de darse a conocer.

-SG. Por supuesto que sí, la capacidad organizativa del pedagogo puede orientarse a cualquier ramo.

Solo será necesario, conocer los parámetros en los que debe manejarse y que variables debe tener en cuenta, como experto en educación y formación todo lo referente a las necesidades de la empresa puede subsanarlas, identificarlas y si no es de manera directa, de forma exterior ejercer las acciones necesarias.

En el ámbito político me descoloca un poco, no sé qué función podría ejercer dentro de esta rama. ¿Temas de redacción de discursos, asesoramiento referente al tema educación, protocolo? Ya existen profesionales capacitados para ello.

En los hospitales, sí.

En mi etapa viviendo en Cuenca estuve a punto de ejercer, dentro de la unidad oncológica del hospital Virgen de la Luz de la ciudad de Cuenca, era un proyecto que me hizo mucha ilusión. ¿Por qué no llegue a ejercer?, porque el puesto se lo dieron a la hija de una amiga de la encargada de seleccionar al personal. ¿Injusto? sí. Al menos creo que era pedagoga, ¿o no? No sé. En fin, política.

Sí, en los hospitales, si lo creo. Creo que en según qué servicios, es necesario atender:

- La formación y educación, de sobre todo los pequeños, que deben pasar tiempo dentro del hospital
- Animación para los abuelillos para ejercitar la mente
- Desarrollar elementos y programas para un sector de usuarios de los hospitales que debe ser atendida.

Lo veo además muy necesario.

-9ª pregunta M. hablando de la empresa que contestamos más, que es lo último que os propongo. Un pedagogo es apto para trabajar de técnico de Recursos humanos, de técnico de proyectos de empleo y formación, como técnico en orientación laboral, y/o técnico de formación, vinculado exclusivamente al ámbito empresarial-privado?

Vosotros creéis que un pedagogo puede ser:

- A. Técnico de recursos humanos
- B. Técnico de selección de personal
- C. Técnico de formación.

Si todos, ¿no?

-RB. Yo creo que tiene que conocer al dedillo a que se dedica la empresa, yo contrataría a un pedagogo, pongo mi ejemplo práctico como dueño de un restaurante, yo podría contratar a un pedagogo que fuera mi encargado de selección de personal, si yo tuviera tres restaurantes más, si conociera al dedillo, lo que tiene que hacer y cómo funciona el mundo de la hostelería, que fuese especializado en el mundo de la gastronomía y conociera que cualidades tiene que tener.

-CP. Discrepo, el pedagogo no tiene que conocer la hostelería, tiene que conocer lo que tú necesitas.

-RB. Entiendo que es lo mismo, pues para saber lo que yo necesito debería conocer el sector donde me muevo yo. El cliente que tengo, las necesidades que tiene, etc.

-CP. No, solo lo que tú necesitas. Yo como pedagoga, encargada de la selección de personal solo tengo que saber que necesitas, con lo que el pedagogo que tu contrataras para eso ya te hará a ti si es buen pedagogo, el trabajo que tú le requieres.

-G. Pero creo que RB se refiere a contratar al pedagogo para su negocio, no solo para el área de la selección de personal. Solo lo contraria si tuviera más volumen de restaurantes.

-RB. Yo hablo desde la perspectiva, que tuviera diez restaurantes más, un amigo mío, tiene ochenta trabajadores, entonces creo que tiene que tener a alguien en el departamento de recursos humanos sí o sí.

-G. No tiene, es verdad.

-RB. Pues si no tiene lo hará el.

-CP. ¿Cuántas selecciones de personal hace al año?

-RB. En hostelería, todas las semanas. Precisamente en la hostelería donde hay más movimiento.

-FH. Pero no encasillemos al pedagogo en la selección de personal.

-M. Puede ser Técnico de selección de personal, técnico de formación y técnico de orientación laboral. Dentro de una empresa, ¿dónde puede estar ubicado el pedagogo? ¿En qué departamento?

-FH. Depende de las necesidades que tenga esa empresa, voy a referirme que no es que el pedagogo tenga que ser experto en esa materia, debe de saber en profundidad, las necesidades como CP ha dicho, que tiene no solamente el dueño de la empresa, sino mi sector, lo que requiere mi sector.

-M. Pero en definitiva veis al pedagogo en la empresa.

-G. Yo en la selección de personal, sí.

-M. Y como Técnico de proyectos que es otro perfil que existe, que no se si conocemos. Proyectos de todo tipo, de formación, de empleo. Proyecto es aquello que tú presentas, que te subvencionan y que las actividades que te has marcado, las desempeñas.

-FS. Yo lo veo más como técnico de proyectos que de selección, aunque para mí en selección no hace falta tener ningún perfil concreto, hay que tener un postgrado.

No hay ninguna carrera que te enseñe a hacer selección y para hacer selección no puedes saber, por lo que yo nunca podría seleccionar un jefe de obra, porque yo no soy arquitecto ni aparejador, la selección no se basa en que tu tengas conocimiento de ello, sino que tienes que tener un sector, una buena descripción de impuestos, hablar con el cliente y que te detalle que busca, pero sobre todo que cualidades encajan en la empresa con quien se va a desenvolver el equipo. En recursos humanos eso es lo crítico.

Cuando uno tiene una base de conocimiento en recursos humanos, puede hacerlo un pedagogo, un psicólogo o casi que cualquiera.

-RB. A mí han venido muchas empresas de recursos humanos, ofreciendo gente para extra y demás, y no confío.

A mí me gusta ver a la persona, conocerla, yo no me fio de una empresa que viene a decirme oye este chaval, tiene cualidades.

Pero yo quiero conocerlo antes, la entrevista me gusta hacerla yo, porque ahí veo yo cualidades de venta, de si me mira a los ojos, o no, etc.

Yo cuando tengo una entrevista bajo y le digo a un camarero que le ofrezca algo de beber, si se toma algo de beber no lo contrato nunca, no quiero ni que venga a probar, por una cuestión de timidez y pudor con el cliente o con la persona que vas a contratar, son herramientas que tengo yo. No son ni acertados ni desacertados, pero yo no confiaría en que esa selección no la hiciera yo. No me siento seguro.

-FS. La consultora no hace la selección, la selección propiamente dicha la vas a hacer tú. Seleccionas un perfil y la consultora te da informes, porque yo ya he hecho unas entrevistas o lo que haya determinado, para enviarte solo gente que realmente merezcan la pena. Es como un book de candidatos.

-RB. Pero por curriculum hay gente que no pasa, y luego tiene cualidades, yo el curriculum lo pido, pero me fijo poco, me fijo más en capacidades personales, en actitud, etc.

-CP. Pero si tú hablas de esas cosas con la consultora, lo van a hacer así, como tú quieres.

-M. En este perfil veis al pedagogo haciendo esas entrevistas, creando pruebas, diseñando el proceso, etc. Si todos, también.

-SG. Eso se dice ¿no? Capacitados estamos, pero por la entrevista ya sabréis mi opinión, el desarrollo de programas, cursos de formación y de reciclaje son muy importantes y necesarios dentro de las empresas sobre todo para mantener el pulso y la productividad de la propia empresa.

Creo que los empresarios no valoran la importancia de este departamento, es preferible seleccionar un psicólogo, o un director empresarial que valore la capacidad productiva de un trabajador, lejos de mantener a un trabajador que por su perfil se muestre comprometido con la empresa, se ofrezca a seguir su continua formación para hacerse más competitivo.

Si un trabajador no está al día, seleccionamos a otro trabajador que supla las deficiencias y ahorramos en costos, en departamentos, y formación.

Además de los costos derivados de la formación, está la pérdida de horas de trabajo por parte del trabajador y eso, no es muy aceptable, al menos eso creen los empresarios.

Si en ese departamento tenemos a una profesional que se dedique a otros menesteres dentro de la empresa y cuando se imposible obviar los cursos de reciclajes que lo prepare o se le encarga a una empresa externa, sale más barato. Como digo no creo que este bien reconocida la figura del pedagogo en la empresa privada.

Soy bastante pesimista respecto a esto terreno, lo sé, pero es lo que pienso.

-JD. Estoy con FS, tanto selección de personal como técnico de proyectos puede ser muy abierto.

-NH. Entonces sí que le dirías a tu niño, psicología ni de coña.

-FH. No, yo intentaría buscar un equilibrio, entre una carrera que a él le hiciera ilusión estudiar, con el hecho de que verdaderamente esa carrera pudiera tener ciertas salidas.

-NH. Y quien te dice a ti que en futuro va a ser así. Cuando yo estudié mi carrera, que en Granada eran tres años y cuando yo entré fue cuando pusieron cuarto. A mis padres les di una irritación, porque yo era muy estudiosa, y una hermana mía estaba con Ingeniería informática, la otra en Odontología, y yo Económicas y Empresariales, porque yo quería dar clase, pero esto me gusta y mis padres dijeron esta criatura que va a ser de su vida.

-10ª pregunta M. ¿Tú recomendarías esta titulación de Pedagogía? Te parece interesante, la ves necesaria.

-FS. Como todo el mundo vocacionalmente, por supuesto. Pero sinceramente a día de hoy, es complicado.

A mí nunca me han descrito un puesto, que quiero que sea un pedagogo, desde que estoy haciendo selección en Granada, y me vine en el 2008, y jamás lo han pedido.

Porque en el perfil, en la parte de descripción de cosas que son sí o no claras, no me han dicho, tiene que ser un pedagogo.

-M. ¿Y otras titulaciones si?

-FS. La experiencia de titulaciones si, evidentemente, para una obra tiene que ser un aparejador, para medicina un médico, para ciertos puestos tiene que ser Derecho, para un puesto de contabilidad que haya hecho empresariales o económicas, etc.

-JD. Es que para el pedagogo no hay un puesto definido.

-FH. He ahí la clave de que haya que informar para que sirve un pedagogo.

-CP. ¿Pero ha llegado a estar entre las incluidas el psicólogo o el pedagogo?

-FS. Si, cuando me han dado un perfil de recursos humanos, como casi siempre va aparejada con experiencia, yo siempre consulto.

-G. El mercado no lo demanda, porque en España nos cuesta mucho trabajo entender la psicología y la pedagogía.

-FS. No se valora nada.

Y luego hay otras titulaciones como Historia del Arte, entre otras que están absolutamente enterradas, con lo importantes que son.

Pero realmente el mercado es el que hay y lo que está valorando. Y esto no va a cambiar a corto plazo.

Como todas estas titulaciones no salten de verdad al mundo virtual, están muertas. Todo lo que sea científico, ciencias, ingeniería, informática, telecomunicaciones, que ahora es el dios de los dioses, empresariales y un poquito derecho, ya cae y se alejan de estas carreras.

Estas titulaciones no tan valoradas, entran en métodos dos, porque tienen formación de postgrado, nadie entra a trabajar en recursos humanos por su titulación primera, sino porque ha hecho un postgrado.

Sino difícilmente vas a entrar, porque hay muchísima gente que quiere acceder y en casi todas las disciplinas llamadas de letras, pasa eso. Pero en disciplinas más numéricas, con finalizar ya tienen mucho hecho, se dan tortas por ti.

Informática y telecomunicaciones, continuamente hacen publicidad para que la gente se vaya con ellos, que son los mejores, porque las necesidades son mundiales. El mercado impone que a igualdad de condiciones, si es informático es mejor, pero eso es un error del cual son partícipes todos, porque es lo que nos demandan.

-FH. Pero al final llegamos a lo mismo, es que hay falta de información de lo que verdaderamente es un pedagogo y las capacidades que puede tener el pedagogo, por eso no se recomienda.

-SG. Sin duda.

¿Cualquiera lo diría, no? Suena desalentador mis palabras, pero la verdad es que cuando se desarrolla esta carrera y se ven los frutos de tu trabajo es algo muy gratificante.

Estamos hablando de educación, de formación, de hacer crecer a las personas, a realizar un acto tan importante como a aprender a tomar decisiones, cuanto mayor educación, mayor formación más autónomos, mayor es la capacidad de desenvolverte en el terreno que ocupa tu vida y tu trabajo.

Como dudar de la utilidad de esta profesión, estamos hablando de educar, socializar, introducirnos en la sociedad mediante el necesario aprendizaje de roles y de comunicación con el resto del mundo.

Si alguien cree que no es necesaria es porque como ya he dicho, todo el mundo cree, erróneamente, que sabe de educación. Y como he dicho, la vida es la mejor maestra, pero no siempre se tiene los elementos ni instrumentos para enfrentarse y resolver todos los problemas educativos.

Como en cualquier profesión, en la educación se necesita un estudio y adaptación continua para adecuarse a las necesidades de la sociedad.

Nadie va a discutir que se hace necesaria una adaptación a la educación de nuestros días donde la tecnología está presente, sin duda muy distinta a la educación de nuestros padres.

¿Cuál es el futuro?, ya veremos pero habrá que seguir evolucionando, desarrollando programas, evaluando y existiendo pedagogos. De nosotros depende que poco a poco nos hagamos respetar y reconocer por la sociedad. Vamos a por ello.

-RB. Yo no lo recomendaría porque, como toca esa multidisciplinariedad, que tocan otras muchas más carreras que son más atractivas.

Pero tampoco recomendaría a nadie hacer una carrera que no le guste. Yo no entiendo a una persona que estudia derecho, pero no sabe lo que hay en primero de derecho que eso es infumable, no te va a gustar.

Yo todo lo que he estudiado me ha gustado, ha sido mi pasión. Me gustaba mucho hacer tareas y estudiar sacando unas notas bien.

-M. Pero tú no la recomendarías, ¿porque no la conoces?

-RB. Sería porque no la conozco y porque no es atractiva. Veo otras carreras que pueden ir de la mano de la pedagogía, que pueden tener más salida profesional.

-G. Yo si la recomendaría. Pero tú RB estás hablando que no se la recomendarías a tu hijo para que la hiciera o a alguien que necesite un pedagogo.

-RB. Me refiero a que la estudien.

-M. Si a ti te preguntan G, mi hijo quiere estudiar tal, tu que me recomendarías, de entre todas las opciones y argumentaciones dirías pedagogía. O dirías odontología, etc.

-RB. Yo tampoco querría que mi hijo estudiara periodismo, porque se necesita suerte y yo soy periodista y me encanta el periodismo, me parece el oficio más bonito del mundo, pero me parece que es una quimera, no hay trabajo en el periodismo.

-G. Eso lo haría yo también con la danza. Pero sobre todo que tiene que ser vocacional, ya sea la profesión que sea, sobre todo un médico, un psicólogo y un pedagogo.

-CP. Tiene que ser vocacional, porque yo siempre me acuerdo lo que nos dijo un profesor en clase que era, “ahora salís licenciados y mañana empezareis a aprender”. Y a estudiar. Que todo esto que os hemos enseñado ahora está muy bien, pero mañana que es cuando te vienen multitud de modelos distintos, porque vienen muchos modelos distintos de todo. De empresas, de niños, de padres, de todo.

-NH. Yo coincido en parte, pero yo creo que siempre se va aprendiendo, en las distintas etapas vas aprendiendo, el otro día un artículo que salía del presidente de Bankia, donde la primera frase del artículo era, “yo me levanto cada día, viendo que es lo que voy a aprender, porque mientras estoy aprendiendo voy mejorando intelectualmente...”, un señor que tiene una trayectoria profesional impresionante, y sigue aprendiendo.

-CP. Yo no quería estudiar esto por vocación, porque mi hermano era de necesidades educativas especiales, y yo podría haber estudiado magisterio de necesidades educativas especiales, pero yo preferí hacer pedagogía.

No solo necesitaba ayudar a niños con necesidades educativas especiales, había más maestros, más malos maestros por el mundo que necesitaban otras cosas. A los que yo y mi familia nos habíamos enfrentado.

Y yo pensé arreglar aquella situación, y contribuir a arreglar esa situación. Y pensé en arreglarlo no siendo maestra, sino siendo pedagoga.

-FH. Por eso de esa misma manera que tenéis vocación, tenéis la obligación, de informar a la gente de lo que puede hacer un pedagogo, porque así sacareis mucho más partido a vuestra formación y no lo digo por los que ya estáis en situación laboral estable, sino la gente que elige hacer esta carrera.

Si hay información y la gente verdaderamente es conocedor de lo que puede hacer un pedagogo, sí. Sino no la recomendaría.

-JD. Yo recomendaría lo que le gustase, de hecho mi hija, no sé si conocéis la carrera de Estudios de Asia Oriental, pues existe una carrera con ese nombre. Ya está en Málaga y en Sevilla, y ella quiere estudiar eso. Pero no sé de qué va. Estudia un poco de todo, sociedad, cultura, idioma, etc.

Y si a ella le gusta eso, que estudie eso lo tengo claro.

-CP. Yo creo que esa carrera va a venir a Granada también.

-FH. Pero a lo mejor se sabe perfectamente que quien estudia eso, su futuro laboral va encaminado.

-NH. Pero porque se sabe, pero en todas las titulaciones hay paro y eso es muy difícil de saber hasta que no sales te incorporas al mundo laboral. Y si a mí me gusta esa carrera pues la haré.

-FH. Pero si queremos luchar en contra de lo que estamos hablando, luchemos todos. Quiero decir, que al final voy encaminado lo mismo que tu NH. Pero es algo que está en la sociedad y no podemos luchar si no nos ponemos todos de acuerdo. El pedagogo solo no puede dar a conocer que hacen los pedagogos, pero todos los pedagogos juntos sí.

-NH. Pero cambiar un aspecto cultural, un valor, unas pautas de conducta, eso tardará años.

-FH. El coach que nos ha convencido de que es útil, habría uno al principio, que abriera el camino y le diría a cuatro más, oye vamos. Y al final iniciarían el camino.

Yo creo que la clave de todo está en tener información y la vocación.

-M. No escojo esta carrera o no escojo la otra, porque no la conozco del todo, no sé nada y me voy a otra que tiene más salida profesional, o es quizás moda.

-CP. Hoy día si existe la posibilidad de que todo el mundo estudie, con lo cual si no estudias lo que te gusta, vas a estar amargado.

-FH. Yo no tiraré nunca de un pedagogo para mi empresa sino me explican lo que hace el pedagogo y eso se traslada a cualquier sector, no ya los que tenemos una empresa, sino también al ciudadano de a pie que tiene una necesidad con su hijo. No solo pasa en la pedagogía, pero en esta carrera está agudizado.

-M. Comentaros que ya hemos llegado a la conclusión de las preguntas previstas, si tenéis alguna duda o comentario, ese el momento, para ello estoy. Ha sido una entrevista muy rica en valoraciones con cada una de vuestra intervención. Bueno pues parece que ya me queda clara vuestra opinión y aquí se quedan recogidas. Muchas gracias a todos por vuestro tiempo, y por participar con tanto entusiasmo en esta prueba para mi tesis doctoral. Damos por finalizada la sesión grupal.

ANEXO VIII
SOLICITUD DATOS ESTUDIO MUESTRAL

