

# EJERCICIO LIBRE DE LA PEDAGOGÍA:

## FACTORES PSICOSOCIALES

---

**Antonio Matas Terrón**



### **SUMARIO:**

La situación del mercado laboral actual, exige cambios por parte de los propios titulados. Sin embargo, la indefinición de la profesión pedagógica, además de una carga histórica sobre esta profesión hace que en la actualidad, la acción pedagógica (y por generalización la psicopedagogía) esté vinculada a los centros educativos casi exclusivamente, siendo escasos los profesionales libres. La situación económica y social sin embargo, fomenta el desarrollo de profesionales liberales. Se presenta una valoración del mercado laboral "clásico", llegando a la conclusión de que es necesario y exigible buscar alternativas de empleo. Para ello hay que superar la indefinición del perfil del pedagogo y del psicopedagogo. Se concluye con algunos de los factores psicosociales que afectan a la búsqueda de empleo.

### **SUMMARY:**

The situation of the current labor market, demands changes on the part of the own ones titled. However, the undefinition of the pedagogic profession, besides a historical load on this profession makes that at the present time, the pedagogic action (and for generalization the psicopedagogy) it is linked almost exclusively to the educational centers, being scarce the free professionals. The economic and social situation however, foments the development of liberal professionals. A valuation of the "classic" labor market is presented, reaching the con-

### La Pedagogía como ejercicio profesional: contexto laboral

En los últimos años se ha experimentado un cambio importante en las leyes que dominan la economía. La tendencia hacia un contexto global ha tenido sus indudables efectos en el acceso al mercado laboral. Dentro de este contexto es interesante iniciar este estudio con una revisión de la situación actual en lo que afecta a los titulados en pedagogía y psicopedagogía. El número de estudiantes de los últimos años supera los 2500:

Números de alumnos por curso			
Titulación	1997/98	1998/99	1999/2000
Pedagogía	3253	2994	2712
Psicopedagogía	-	152	236

Tabla 1. Número de alumnos (Mayor y González, 2000: 63)

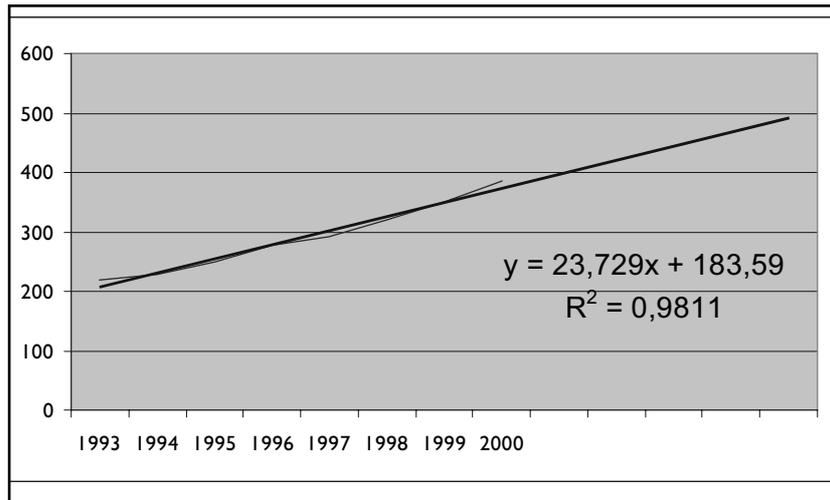
El número de titulados de la última promoción ha sido de unos ochocientos. Por otro lado ha de contarse con el número de centros formativos el cual es variable en función de lo que se entiende por centro formativo: colegio, institutos, empresas, centros de interpretación, asociaciones, etc.

Tradicionalmente, los titulados en pedagogía han recurrido a la fundación pública como primer medio de inserción laboral para desarrollar su profesión en los puestos de orientación. Aunque ha sido frecuente la incorporación a actividades diversas en cualquiera de los tres sectores básicos, incluso en trabajos de menor exigencia en cuanto al nivel de formación, y menor reconocimiento económico, sobre todo porque el número de plazas de orientador han sido tradicionalmente, escasas. En el cuadro siguiente se indica la ocupación de la población universitaria por ramas de actividad, entre 1993 y 2000.

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Agricultura, ganadería, caza y selvicultura	3,02	3,1	3,3	3,8	4,0	4,4	5,6	7,0
Pesca	0	0,1	0,1	0,4	0,2	0,3	0,3	0,3
Industrias extractivas	0,59	0,3	0,4	11,9	0,7	1,0	0,9	0,7
Industrias manufactureras	7,96	11,9	11,5	2,1	13,3	15,3	16,0	19,2
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	1,1	1,6	2,6	7,9	2,3	2,9	2,9	3,0
Construcción	4,13	4,4	5,8	2	8,2	8,2	10,8	12,3
Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	13,23	15,2	17,7	0,9	23,1	25,1	26,7	30,4
Hostelería	2,9	3,0	1,9	2,9	3,6	3,8	6,4	7,4
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	4,54	4,0	5,1	6,4	6,9	6,8	8,0	8,8
Intermediación financiera	10,24	9,7	2,5	10,8	10,2	14,7	16,5	17,5
Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	20,77	23,4	22,2	22,1	25,2	32,9	40,1	47,2
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	27,43	29,5	25,5	34,0	37,9	36,9	40,2	48,8
Educación	82,39	80,8	87,2	91,3	95,6	106,2	110,3	111,9
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	37,13	35,1	47,2	52,1	50,2	51,7	56,1	57,1
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	4,22	5,8	7,0	9,5	10,6	8,9	9,5	11,9
Hogares que emplean personal doméstico	0,29	0,3	-	0,7	0,6	0,3	0,7	1,1
Organismos extraterritoriales	0,04	0,1	0,2	0,0	0,0	0,2	0,1	0,1
Total	219,92	228,2	250,0	276,7	292,6	319,8	351,1	384,8

Tabla 2. Población universitaria ocupada en Andalucía por ramas de actividad. Años 1993 - 2000. (Miles de personas - Media anual)

En dicha tabla se reconoce el importante incremento experimentado en la ocupación docente. No obstante, en ella no se recoge la incorporación de pedagogos como orientadores, sino el acceso de titulados en otras disciplinas al cuerpo de docentes. El siguiente gráfico representa la tendencia marcada por el ámbito de la educación, señalando la misma en el supuesto de que el contexto socio-económico se mantenga en los próximos años.



Gráfica 1. Tendencia del empleo en titulados y diplomados universitarios

El número de plazas de orientador depende del número de centros y del volumen de alumnos. La tendencia desde hace tiempo es la disminución progresiva de alumnos. En la tabla 3 se presentan las expectativas de matrículas para los próximos años, considerando un contexto medianamente favorable en el ámbito económico y social.

El siguiente gráfico (gráfico 2) se muestra la misma información prevista para los próximos años desde los supuestos más optimistas posibles en cuanto a la evolución socio-económica.

	1999-00	2001-02	2003-04	2005-06	2007-08	2009-10	2011-12	2013-14	2015-16
INFANTIL	198,3	197,1	197,1	204,9	211,1	217,0	222,6	227,1	228,6
PRIMARIA	546,3	518,7	518,7	475,7	478,9	488,3	502,6	516,5	529,4
SECUNDARIA OBLIGATORIA	445,0	424,1	424,1	401,2	375,7	355,7	353,9	358,7	369,3
SECUNDARIA NO OBLIGATORIA	201,3	187,7	187,7	170,5	166,7	161,0	146,0	144,8	144,5
BACHILLER	138,2	128,9	128,9	117,1	14,4	110,5	100,3	99,4	99,2
CICLOS FORMATIVOS DE GRADO MEDIO / FP	63,1	58,8	58,8	53,5	52,2	50,5	45,8	45,4	45,3
CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR	9,9	9,2	9,2	8,0	7,8	7,6	7,3	6,7	6,6

Tabla 3. Expectativas de matrículas

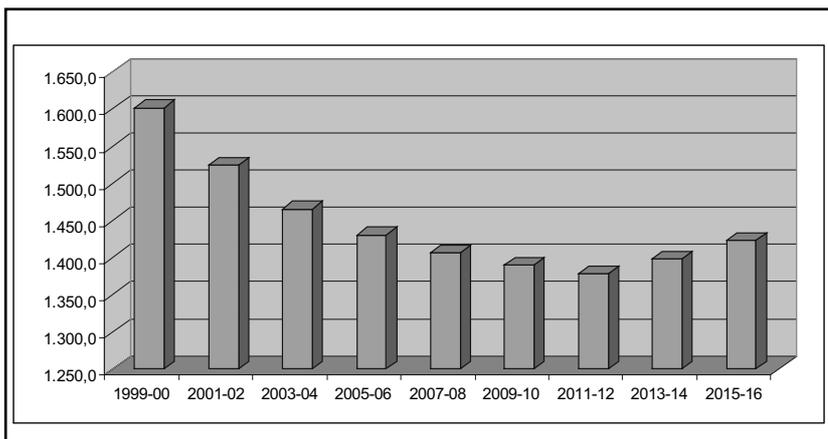


Gráfico 2. Tendencia del número de matrículas

Tabla 2. Población universitaria ocupada en Andalucía por ramas de actividad. Años 1993 - 2000. (Miles de personas - Media anual)

Frente al aumento anual del número de titulados en Pedagogía y Psicopedagogía, cada año se produce una pérdida de alumnos matriculados en los centros educativos lo que implica que presumiblemente el número de creación de nuevas plazas de orientadores será muy escaso. A esta situación problemática hay que buscar solución por parte de todos los agentes implicados y afectados, incluidos los propios pedagogos que deben adoptar un papel activo en esta búsqueda de soluciones. Se trata no sólo de exigir una solución administrativa, sino de identificar, por parte del colectivo, cuales son las necesidades de la sociedad que pueden y deben ser asumidas por la pedagogía.

No obstante, en la búsqueda de soluciones surge un problema importante, consistente en la indefinición de la profesión pedagógica (Jordán, 1999). Es necesario realizar una revisión previa sobre esta problemática, analizando diversos factores que permitan orientar hacia una identificación más exacta de la labor del pedagogo.

### **Indefinición de la profesión pedagógica**

Resulta incomprensible que en el último siglo, la sociedad moderna, a través de sus mecanismos administrativos, no haya definido los ámbitos profesionales ni las funciones de los pedagogos y psicopedagogos. Las razones para ellos son múltiples (Jordán, 1999): la complejidad y multidimensionalidad de la educación, el cuestionamiento de su cientificidad, una falta de formación en los pedagogos, la falta de difusión del conocimiento pedagógico, el hecho de que la población en general asocia la educación con el periodo de formación en los centros escolares, etc.

Hay que tener en cuenta dos factores básicos:

- Por una parte la demanda social a los profesionales de la educación para que satisfagan distintas necesidades actuales, vinculadas a los cambios de valores, provocados entre otros motivos, por la rapidez con la cual se producen los cambios económicos y tecnológicos. Esta demanda exige una profunda investigación y la puesta en marcha de numerosas líneas de análisis, lo que requiere una impor-

tante inversión en tiempo. Sin embargo, la premura de la demanda es tal, que no permite generar el conjunto de investigaciones necesarias, de forma que es habitual la aplicación de programas que no cuentan con las suficientes garantías científicas. Las repercusiones contraproducentes, provocan el rechazo en la población a la intervención de pedagogos, psicólogos, psicopedagogos, etc.

- Por otro lado hay que destacar la escasa presencia de la pedagogía en los medios de comunicación. Es frecuente la noticia del fracaso, mientras que los adelantos experimentados en educación, difícilmente llegan a ser conocidos por la población (Jordán, 1999).

Se hace necesaria la "perfilización" de la labor pedagógica, a partir del eje central de su razón de ser, esto es, la educación. Tomando como referente este núcleo básico (la educación) el pedagogo debe organizarse en un entramado de disciplinas, generando una red de conexión con el resto de profesiones, lo que permitirá identificar un espacio propio. En otros términos, se trata de entrar en contacto con la realidad laboral y científica, inducir en la práctica la identificación de nuevas necesidades educativas y formativas, de forma que se genere, a partir de ahí, una adecuada percepción de la pedagogía aplicada.

Evidentemente, una de las vías de desarrollo necesario en este sentido, está vinculada al mundo empresarial. Sin limitarse, como sucedía hasta ahora, a la dependencia estatal. El pedagogo adquiere un importante papel dentro del departamento de recursos humanos, y más específicamente, en lo relativo a la formación. No se trata sólo de la programación de cursos, sino de la completa implicación de la acción formativa en la empresa. Es la educación en su vertiente más cotidiana, a través de las herramientas habituales. Por otro lado, las nuevas tecnologías están configurando un mundo de cambios continuos a un ritmo vertiginoso. Los conocimientos de los que disponen los trabajadores en un momento dado, han de "ponerse al día" pocas semanas después. No se trata solamente de organizar cursos de formación continuada, ni siquiera de diseñar programas educativos para la empresa. La acción del pedagogo se dirige más allá. Se trata de buscar, establecer, y analizar un nuevo sistema organizativo y formativo que constituya la base para una nueva forma de entender la educación, dentro del

marco socioeconómico actual. Su trabajo consiste por tanto en identificar los elementos básicos, sobre los cuales crear el sistema educativo que demanda la nueva sociedad comprobar, y desarrollar. Esto exige integrarse en grupos de trabajo multidisciplinares, que desarrollen una actividad investigadora, al mismo tiempo que ejercen la pedagogía aplicada en su más amplio sentido.

Otros hechos importantes están relacionados con los cambios económicos que están fomentando sistemas organizativos en la empresa poco ortodoxos hasta hace pocas décadas. Cada vez es más habitual que los trabajadores establezcan contratos por obras y servicios con las empresas. De esta forma, el trabajador está disponible para ofrecer sus servicios a varias empresas, al mismo tiempo que la empresa reduce sus costes laborales. Al margen de emitir un juicio sobre ello, esta práctica es cada vez más habitual.

Es importante que la Pedagogía, y la Psicopedagogía, por lo tanto, los pedagogos y los psicopedagogos, tomen conciencia del entorno laboral, sus características, identificando claramente sus posibilidades laborales, las cuales serán mayores a medida que los profesionales de la Pedagogía identifiquen explícitamente sus propios ámbitos de actuación.

Superada la perfilización de estos ámbitos laborales, el pedagogo y psicopedagogo tendrá la oportunidad de elegir entre las distintas posibilidades que se ofrecerán. El primer "trabajo" será entonces la búsqueda y elección de empleo, por tal razón, se exponen a continuación una serie de factores relacionados con la búsqueda de empleo, una decisión que debe tener en cuenta todo lo expuesto con anterioridad

## **Búsqueda de empleo**

Elegir un trabajo es tomar una decisión. Existe la idea, tradicional se puede decir, que la mejor decisión es aquella que se ha guiado por un proceso lógico y racional. En cierta medida esto se cumple... a veces. En realidad, una decisión será buena en la medida que las consecuencias resultantes se ajustan a las expectativas del sujeto que la toma, y por tanto, no toda decisión lógica es la mejor. Distíngase por tanto el

término "lógico" del concepto "racional", incluyendo en el campo semántico de lo racional, el efecto de las emociones. De esta forma, una decisión debe ser tomada por procesos de racionalidad, es decir, a través de estrategias que, pudiéndose basar en cualquier tipo de acción lógica, maneje los aspectos más emotivos (subjetivos) del individuo.

En la decisión de dónde trabajar, no interviene sólo la racionalidad. Existen un sin fin de factores que también actúan. La situación económica del país, el lugar donde se reside, las posibilidades familiares y el apoyo que ésta otorgue, etc., son factores que someten al sujeto, y lo determinan en sus actos. Por ejemplo, es frecuente que actualmente uno de los objetivos laborales principales sea el funcionariado, lo que manifiesta el deseo de la población por acceder a una situación laboral y no tanto al ejercicio de una profesión concreta. El acceso al funcionariado exige cierto tiempo a la preparación de oposiciones, lo que se traduce en la siguiente pregunta: ¿puedo dedicar X tiempo en exclusiva a estudiar para las oposiciones?. En muchas ocasiones la respuesta es negativa, puesto que la misma presión del entorno (responsabilidades familiares sobre todo) obligan a la persona a buscar un trabajo que le impide esta dedicación, a pesar de que su formación sea superior a los trabajos disponibles. En resumen, la decisión de donde trabajar está determinada por una serie de factores, entre los cuales destacan dos: el proceso racional y la presión del entorno.

En esta fase es importante destacar otro elemento: la estrategia de *búsqueda de empleo*. Han sido bastantes las teorías y modelos que se han propuesto para explicar la motivación de un sujeto en la búsqueda de empleo (Vroom, 1964; Porter y Lawler, 1968; Feather, 1992; etc.). Uno de los más tradicionales es el modelo de "expectativa-valencia" (Feather, 1982). De forma muy esquemática y resumida, el modelo afirma que la motivación de un sujeto está en función de dos factores:

- Expectativa: relación que existe entre el esfuerzo que es necesario invertir y el resultado que se obtendrá.
- Valencia: el atractivo subjetivo que despierta en el sujeto ese resultado.

A su vez, el resultado es entendido desde dos niveles:

- 1º Orden del resultado: las acciones se ejecutan con un rendimiento de calidad (por ejemplo, una tramitación de documentación asesorada por un gestor, es admitida en la medida que se presupone que la tramitación será la correcta).
- 2º Orden del resultado: el rendimiento de calidad tiene un carácter instrumental puesto que permite conseguir el objetivo deseado (por ejemplo, se asume que la correcta tramitación permite una rápida puesta en marcha del servicio asistencial).

A partir de este modelo, se puede predecir que un titulado se decidirá por una oferta de empleo incluido el ejercicio libre, en la medida que perciba que la inversión necesaria le permitirá obtener el fin deseado, teniendo en cuenta que este fin u objetivo último, puede cambiar entre sujetos: retribución económica, prestigio social, realización personal, puesta en práctica de conocimientos, adquisición de experiencia, etc., y que dependerá de factores como los valores.

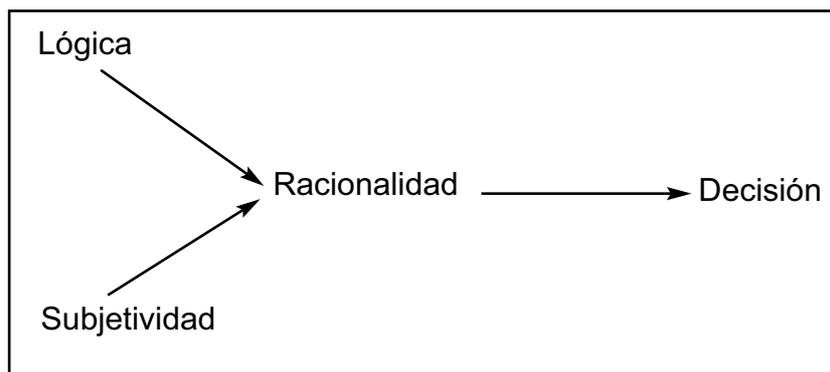


Gráfico 3. Modelo Expectativa-Valencia

Sin embargo, el modelo es deficiente en la medida que no considera qué variables determinan la motivación. Algunas de los factores que se han propuesto al respecto (Ullah y Banks, 1985) se representan en el gráfico 4 original de Aramburu (1998):

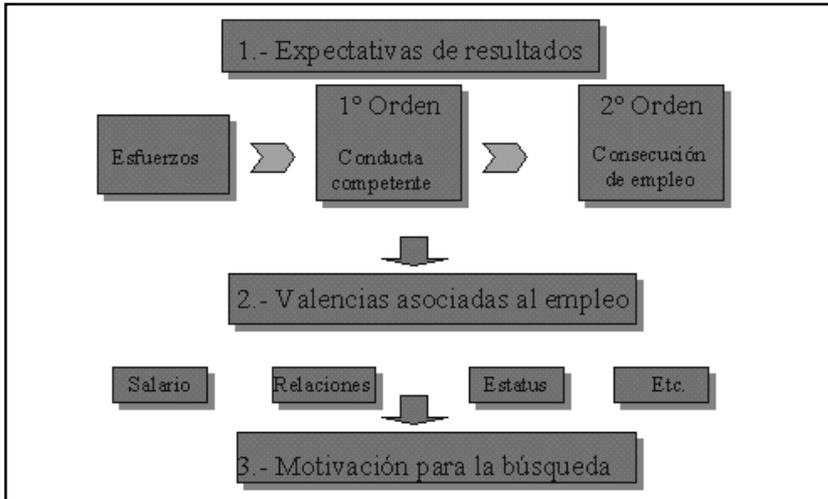


Gráfico 4. Factores del modelo. Adaptado de Aramburu (1998)

En definitiva, la elección por un trabajo es una decisión personal, que se toma basándose en aspectos subjetivos, y del entorno social, a través de un procedimiento que valora las consecuencias y la inversión necesaria. Una alternativa valorada frecuentemente es el ejercicio profesional libre. Al respecto se presentan a continuación algunos de los factores que afectan al trabajo por cuenta propia.

Una vez que el profesional se encuentra por cuenta propia, existen distintos aspectos que afectan al trabajador. A continuación se analizan algunos factores: valores sociales, motivación, socialización, estrés laboral, y satisfacción vital. Se dejan otros factores como el sentimiento de soledad, falta de apoyo profesional, etc. Si bien estos factores son de indudable relevancia, muchos de ellos aparecen o no en función de las características de la empresa creada. Por tal razón esta exposición se ha limitado a los elementos comunes que suelen afectar al profesional liberal independientemente de las condiciones empresariales.

### El ejercicio libre

## Valores sociales

Un aspecto importante lo constituyen los valores sociales. Locke y Henne (1986) entienden por valores aquello que las personas consideran beneficioso, sean o no conscientes de ello. Los valores se distinguen en función de su intensidad (grado de valoración) y del contenido (el objeto valorado), son aprendidos (y por lo tanto se generan en la interacción social) y dependen de los individuos y grupos sociales. Los valores determinan las decisiones así como las reacciones emocionales. Respecto a los valores laborales, estos se relacionan con la expectativa del individuo en el trabajo, junto con la percepción de algunos aspectos que el profesional considera deseables en el trabajo.

## Motivación

Otro factor importante en el ejercicio libre se encuentra en la motivación. Es posible diferenciar entre motivación intrínseca y motivación extrínseca.

- La motivación extrínseca es la derivada de todo un conjunto de elementos controlado externamente y que no corresponde con la actividad laboral: el dinero, estabilidad en el empleo, ambiente social, número de pacientes o clientes, políticas fiscales, etc.
- La motivación intrínseca procede de las propias consecuencias de la actividad laboral: un trabajo interesante, variado, localización física, actividad realizada, contacto con el personal, importancia atribuida al trabajo, etc.

En este sentido Alonso García (1998: 80) afirma que:

"las motivaciones intrínsecas llevan al individuo a hacer lo que realmente quiere, sin mediación de incentivos externos, y estarían bajo el control de la propia persona. La posibilidad de este tipo de motivación se basa en que el trabajo permite la expresión de los propios valores, la identificación de las personas, y producir un sentimiento de afiliación y de colaboración en una tarea significativa común".

Parece existir una clara relación entre el ejercicio libre y la motivación intrínseca. Podría afirmarse (a falta de un apoyo empírico suficiente) que la motivación intrínseca estaría en la base del ejercicio profesional libre, cuando previamente ha sido posible elegir entre otras alternativas.

Durante la vida activa el trabajador experimenta un proceso de socialización laboral. Peiró y Prieto (1996) definen la socialización laboral como un proceso de adquisición de habilidades, actividades y conductas útiles para la realización de un trabajo. Este proceso se desarrolla a lo largo de toda la vida. En él interviene el sujeto, su entorno social, entorno laboral, etc.

Este proceso además tiene dos fases, la primera (socialización para el trabajo) se desarrolla durante el proceso de formación hasta conseguir el primer empleo. En él intervienen la familia, los amigos, profesores, aspectos educativos, etc. Es en esta etapa donde se adquieren los valores laborales. La segunda de ellas se desarrolla a partir del primer empleo. Una correcta socialización laboral se reconoce cuando hay un ajuste entre la situación percibida por el trabajador y su ideal para el rol laboral que desempeña (Muchinsky, 1993).

Sin duda, es importante considerar en este punto la situación actual, donde la sociedad se encuentra en pleno proceso de cambio de los valores sociales. Es importante, conocer estos cambios, para valorarlos psicosocialmente y estudiar su implicación en el ámbito del trabajo. En una investigación reciente (Alonso García, 1998) con una muestra de 332 sujetos de 24 años de edad media, con titulación en formación profesional de segundo grado, mostraba algunos indicios de la situación actual:

### **Socialización laboral y valores laborales**

Valores en la vida por orden de preferencia		Valores en el trabajo por orden de preferencia	
Familia	1º	Me gusta	1º
Trabajo	2º	Aprender	2º
Pareja	3º	Compañeros	3º
Amigos	4º	Estabilidad laboral	4º
Estudios	5º	Ajuste trabajo - yo	5º
Aficiones/ocio	6º	Variedad de funciones	6º
Organizaciones voluntarias	7º	Promocionar	7º
Religión	8º	Autonomías	8º
		Horario	9º
		Residencia cercana	10º
		Relajado	11º

Tabla 4. Orden de preferencia de los valores de vida y trabajo

De nuevo los valores de trabajo más importantes tiene relación con la naturaleza intrínseca: un trabajo que guste y que ofrezca posibilidades de aprender. Por el contrario, los aspectos extrínsecos (cuyo locus de control están fuera del sujeto) son los menos valorados: buen horario, vivir cerca del lugar de trabajo, y que el trabajo sea relajado.

## Estrés laboral

El ejercicio laboral libre tiene una serie de importantes ventajas como la autonomía, señalada anteriormente. No obstante, existe un importante número de características que tienen consecuencias poco deseables. La presión económica, la incertidumbre ante el futuro, la dedicación plena al trabajo con pérdida de tiempo para la familia y el ocio, el propio contacto con los usuarios, etc., todo ello desencadena importantes problemas. Uno de los más estudiados es el llamado burnout. Pero antes de entrar en él, se exponen algunas características del estrés laboral.

Las consecuencias del estrés pueden ser muy diversas:

- a) Efectos en el estado de ánimo: Ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, culpabilidad, vergüenza, irritabilidad y mal humor, melancolía, poca estima, amenaza y tensión, nerviosismo, soledad.
- b) Efectos comportamentales: Propensión a sufrir accidentes, adicción, aumento o disminución del apetito, consumo excesivo de bebidas o cigarrillos, excitabilidad, inquietud, temblor.
- c) Efectos cognitivos: Incapacidad para concentrarse, olvidos, bajo nivel de resistencia a las críticas.
- d) Efectos fisiológicos: Aumento de las catecolaminas y corticoides en sangre y orina, elevación de los niveles de glucosa sanguíneos, incrementos del ritmo cardíaco y de la presión sanguínea, sequedad de boca, aumento del sudor, sensación de opresión en el pecho.
- e) Efectos laborales: Absentismo, baja productividad, alto índice de accidentes y de rotación del personal, clima organizacional enrarecido, insatisfacción en el trabajo.

El estrés aparece como consecuencia de la presencia reiterativa en el trabajo de variables que producen efectos negativos y no deseados. Estos agentes estresores dependen de:

- La valoración subjetiva que la persona hace de la situación.
- Del nivel de sensibilidad a la misma, es decir, de las características individuales.

La afección del estrés depende en gran medida de las características del sujeto. Así, el perfil del sujeto que más puede ser afectado por el estrés suele caracterizarse por ser impaciente, agresivo, con gesticulación brusca, compromiso excesivo con el trabajo, locus de control externo (porque todo depende de "azar", del destino, de otros...), tendientes al neuroticismo, dependencia de campo, baja tolerancia a la ambigüedad, baja tolerancia al cambio, e introvertidos. El estrés en el lugar de trabajo puede detectarse precózmamente. Suelen presentarse al principio síntomas como los siguientes: no asume responsabilidades, quejas continuas, no aporta soluciones, escasa relación personal con los compañeros, etc.

Por su parte, el *burnout* es un tipo de estrés asociado casi exclusivamente a las profesiones asistenciales. Ha sido definido de múltiples formas, aunque la mayoría coincide en presentarla como un síndrome de cansancio emocional, despersonalización y reducción de la realización personal (Maslach y Jackson, 1981). En esta afección se identifican cuatro dimensiones básicas: cansancio emocional, despersonalización, realización personal y sobrecarga laboral. El *burnout* es sin duda, una de las afecciones más importantes y generalizadas de los profesionales dedicados a los servicios asistenciales.

## Satisfacción vital

El trabajo es una acción más del individuo, dentro de su ciclo vital. Como tal, el objetivo deseable sería desarrollar una vida laboral que contribuya a la *satisfacción vital*. La satisfacción vital es la percepción subjetiva que se genera a partir de una evaluación personal que uno hace de sus condiciones particulares, comparándolas con un referente externo o bien con sus propias aspiraciones.

Esta satisfacción vital tiene relación con ciertos factores laborales. Bonavia y Quintanilla (1998), en una investigación realizada en 249 directivos españoles concluyeron que:

- Un ambiente de trabajo tradicional provoca una satisfacción vital inferior que un ambiente progresista.

- Las creencias, entendidas como las opiniones, pensamientos o conocimientos que se mantienen de un objeto, algo o alguien, influyen igualmente. Creencias progresistas inducen una mayor satisfacción vital.
- Los directivos más satisfechos son aquellos que: perciben su entorno como culturalmente progresista, tienen ideas humanistas, y trabajan en organizaciones progresistas.
- Por último, si el nivel de ingresos es suficiente, este no influye significativamente en la satisfacción vital.

Estos mismo autores ofrecen un modelo formal que relaciona la satisfacción vital (Y) con las creencias progresistas (X) y la cultura organizativa de corte progresista (Z):

$$Y = 2,69 + 0,28X + 0,17Z$$

Tras todo lo expuesto es momento de extraer algunas conclusiones, que pueden resumirse como sigue:

## Conclusiones

- En los últimos años se están experimentando cambios muy importantes en el ámbito laboral que se caracterizan por la aparición de nuevas necesidades al mismo tiempo que la desaparición de algunas profesiones tradicionales.
- Los pedagogos y psicopedagogos han tenido como principal expectativa respecto a la vía de inserción profesional el acceso a los equipos de apoyo y orientación educativos. Sin embargo, el número de plazas ha sido siempre escaso, siendo la perspectiva aún más pesimista puesto que el número de alumnos en los centros educativos ha disminuido sustancialmente en los últimos años.
- Este panorama exige la búsqueda de nuevos "nichos" laborales. Sin embargo, esta búsqueda se ve dificultada por la indefinición de la acción pedagógica. Esta falta de definición es un "mal" que aqueja a la Pedagogía desde hace años y que debe ser solucionada por la

propia disciplina a partir de la implicación de los propios pedagogos y psicopedagogos.

- Los profesionales de la educación, concretamente pedagogos y psicopedagogos deben dar solución a este problema al mismo tiempo que establecen conexiones con la realidad laboral haciendo patente, dentro de la matriz empresarial y de servicios, la necesidad de la presencia de estos profesionales. Es decir, es indispensable hacer consciente a la sociedad de la necesidad del pedagogo y psicopedagogo en el ámbito empresarial.
- Todo ello supone al individuo tomar una serie de decisiones respecto a ejercicio profesional. Estas decisiones se ven afectadas por una serie de factores que afectan sobre todo en el caso del ejercicio profesional libre. Entre ellos se han destacado: las competencias en la búsqueda de empleo, los aspectos relacionados con la presión social, el estrés laboral, burnout, satisfacción vital, etc.

Se desea terminar destacando que la Pedagogía y Psicopedagogía deben solucionar su problema de indefinición profesional dentro del nuevo sistema económico y laboral. Es un reto que debe ser acometido lo antes posible por parte de todos los agentes implicados. La vía de solución que aquí se apunta sugiere iniciar la relación con otras profesiones dentro del mercado de trabajo libre. A partir de la interacción que se pueda establecer en esta dinámica surgirán, contando siempre con un proceso de indagación, reflexión e investigación oportuno, las líneas básicas del perfil del pedagogo y psicopedagogo en su ejercicio profesional.

Alonso García, M.A. (1998). "Valores en la vida y valores en el trabajo". *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15 (1), pp. 77-95.

Aramburu, L., (1998). "Determinantes psicosociales de la búsqueda de empleo". *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 14 (3), pp. 315-331.

Arias Galicia, F., y Ancheyta, G. (1997). "El éxito en la autocalificación y su relación con algunos aspectos de la personalidad". *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 13 (2), pp. 173-184.

Bonavía, T., y Quintanilla, I. (1998). "El efecto de los ingresos, el nivel jerárquico, la cultura empresarial y las creencias de los directivos sobre la satisfacción vital". *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 14 (2), pp. 217-231.

Feather, N.T. (1992). "Expectancy-value theory and unemployment effects". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, pp. 315-330.

Feather, N.T. (Ed.) (1982). *Expectations and actions: Expectancy-value models in Psychology*. Hillsdale: Erlbaum.

Feather; N.T., (1986). "Employment importance and helplessness about potential unemployment among students in secondary schools". *Australian Journal of Psychology*, 38, pp. 33-34.

Jordán, N. (1999). "Indefinición de la profesión pedagógica ante las nuevas demandas educativas". *Comunidad Educativa*, 263, pp. 54-57.

Locke, E.A., y Henne, D. (1986). Work motivation theories. En C.L. Cooper y I.T. Robertson (Editors.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. New York: Wiley & Sons.

Mayor, C., y González Ramírez, T. (2000) *La mejora de los planes de estudio en la Universidad: Modelo de seguimiento para la calidad*. Sevilla: Universidad de Sevilla.

Moreno Jiménez, B., Bustos, R., Matallana, A., y Miralles, T. (1997). "La evaluación del burnout. Problemas y alternativas. El CBB como evaluación de los elementos del proceso". *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 13 (2), pp. 185-207.

Muchinsky, P.M. (1993). *Psychology applied to work*. California: Pacific Grove Publishing Company. (Edición 41ª).

Perió, J.M., y Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo*:

## Referencias Bibliográficas

*aspectos psicosociales del trabajo* (vol. II). Valencia: Síntesis Psicología.

Porter, L.W., y Remley, T. (1992). "Job Club methodology applied in an workfare setting". *Journal of Employment Counseling*, 29 (2), pp. 69-76.

Ullah, P., y Banks, M.H. (1985). "Youth unemployment and labour market withdrawal". *Journal of Economic Psychology*, 6, pp. 51-64.

Vroom, V. J. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.