

Valoración de las competencias transversales de los educadores sociales por parte de las entidades que acogen alumnos en prácticas de la Universidad de Extremadura.

Sixto Cubo Delgado  Ricardo Luengo González  José M^a Martínez Marín 

RESUMEN

Esta investigación se plantea como objetivo principal la evaluación por parte de las entidades que acogen alumnos en prácticas de Educación Social de la Universidad de Extremadura de la importancia de las competencias transversales del Grado y de varias competencias transversales muy valoradas por los empleadores pero no incluidas.

La metodología empleada en este trabajo ha consistido en un estudio *ex-post-facto* o no experimental a través de un cuestionario creado *ad-hoc* que ha sido cumplimentado por una muestra de los tutores de las entidades.

Los resultados muestran que las competencias de Resolución de problemas y toma de decisiones y la de Habilidades interpersonales son las más valoradas, mientras que las competencias Comunicación oral y escrita en lengua materna, Gestión por procesos con indicadores de calidad, Liderazgo, Sensibilidad hacia temas medioambientales y Trabajo en otros contextos nacionales o internacionales son las menos valoradas. Por otra parte, no hay una valoración significativamente diferente de las competencias en cada uno de los perfiles profesionales ni para cada una de las categorías de competencia transversal.

Por último, las competencias transversales Motivación por el trabajo, Responsabilidad en el trabajo, Conocimientos básicos de la profesión y Resistencia al estrés son significativamente mejor valoradas que las competencias menos valoradas.

PALABRAS CLAVE: Competencia transversal, EEES, evaluación, educación Social.

ABSTRACT:

This research is approached as main objective the evaluation by entities that receive Social Education trainees of University of Extremadura the importance of transversal competences level and several transversal competences highly valued by employers but not included.

The methodology applied in this work consisted of an *ex-post-facto* or experimental study through a survey created *ad-hoc* that has been completed by a sample of tutors entities.

The results show that the competences Problem solving and

decision making and Interpersonal skills are the most valued, while the competences Oral and written communication in mother tongue, Process management with quality indicators, Leadership, Sensitivity to environmental issues and Work in other national or international contexts are less valued. Moreover, there is not a significantly different assessment of the competences in each of the professional profiles and for each of the categories of transversal competence.

Finally, the transversal competences Work motivation, Responsibility at work, Basic knowledge of the profession and Stress resilience are significantly better valued than less valued competences.

KEY WORDS: Transversal competence, EEES, evaluation, social education.

INTRODUCCIÓN:

La adaptación de los estudios universitarios al nuevo marco configurado por el Espacio Europeo de Educación Superior significa un cambio de modelo pedagógico que implica modificar la manera de entender el proceso de enseñanza-aprendizaje en la Universidad. Con este cambio de modelo se ven afectadas las metodologías docentes, la organización de los contenidos y los sistemas de evaluación.

[✉]Doctor en Psicología, Departamento de Ciencias de la Educación, Área de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación, Facultad de Educación, Universidad de Extremadura, mail: sixto@unex.es.

^{✉✉}Catedrático de Universidad, Departamento de Didáctica de las Ciencias Experimentales y las Matemáticas, Área de Didáctica de las Matemáticas, Facultad de Educación, Universidad de Extremadura, mail: rluengo@unex.es.

^{✉✉}Doctor en Ciencias de la Educación, Departamento de Ciencias de la Educación, Área de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación, Facultad de Formación del Profesorado, Universidad de Extremadura, mail: jmmartinez@unex.es

Los estudios configurados en este marco están constituidos en torno a una serie de competencias que se han determinado como relevantes para la profesión y que serán desarrolladas por el titulado. De esta forma, los estudios se convierten en programas basados en competencias.

Si se examina el constructo competencia desde el punto de vista de la educación y la enseñanza, la competencia sería el resultado de un proceso formativo “que permite a una persona ser capaz de o estar capacitado para algo” (Castillo y Cabrerizo, 2010).

Los antecedentes históricos del movimiento de las competencias provienen de diversos campos entre los que destacan la industria, la Psicología, la Lingüística y la Filosofía (García San Pedro 2007, Navío, 2001 y Tobón, 2004). Caben destacar las teorías sobre el condicionamiento clásico de Paulov y el conductismo americano representado por los trabajos de Watson y Skinner, que muestran la conducta humana como una respuesta a estímulos externos al individuo. De todas estas teorías se hacen eco campos tan diversos como la investigación en educación, la industria, la economía y el ejército de EE.UU. Sin embargo, el concepto de competencia, tal y como es entendido actualmente, no fue planteado desde sus inicios dentro del sector educativo, sino que surgió en el seno de la empresa. Fue el psicólogo norteamericano David McClelland (1973) quién demostró que el buen desempeño laboral estaba más relacionado con las características propias de la persona (sus competencias) que con aspectos tales como los conocimientos y habilidades, criterios ambos utilizados tradicionalmente como principales factores de selección, junto a otros como la biografía y la experiencia profesional.

Analizando un gran número de las definiciones existentes de competencia, tanto en el ámbito educativo como en el profesional (ANECA, 2004, Boyatzis, 1982, Bigelow, 1995, Consejo de Europa, 2001, Desaulniers, 2001, Lévy-Leboyer, 1997, Le Boterf, 2000, OCDE, 2002, Perrenoud, 2001, Rué, 2005, y Spencer y Spencer, 1993) se pueden obtener las siguientes conclusiones:

- La competencia es un constructo complejo que integra conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y motivaciones.
- Tiene como finalidad el poder responder con éxito a una determinada tarea desarrollada en un determinado contexto.
- Los medios y los recursos necesarios para poder llevar a cabo esa tarea no forman parte de la competencia pero sin ellos las personas no pueden realizar este comportamiento.
- La finalidad del dominio de una determinada competencia es la de ser eficaces a la hora de enfrentarse a los retos que supone el ejercicio de la actividad profesional para la que se ha sido formado en los estudios cursados (Martínez, 2013).

La clasificación de competencias más aceptada es la que se hace desde el Proyecto Tuning (González y Wagenaar, 2003).

Estos autores clasifican las competencias en:

- Competencias transversales: aquellas que son comunes a cualquier titulación. Dentro de éstas se pueden diferenciar las siguientes subcompetencias:

1. Competencias instrumentales: tienen una finalidad procedimental y un carácter de herramienta.
2. Competencias sistémicas: conciben a los sistemas como totalidades. Permiten tener al individuo una visión de un todo con el propósito de comprender toda la complejidad de un fenómeno o realidad.
3. Competencias Interpersonales: favorecen y facilitan los procesos de interacción social y de cooperación. Se refieren a las capacidades de cada individuo para expresar los propios sentimientos y aquellas destrezas sociales que se relacionan con las habilidades interpersonales.

- Competencias específicas: están vinculadas a las áreas de estudio de cada una de las titulaciones en las que son definidas.

Las actuales titulaciones de grado están, por tanto, orientadas a la adquisición, desarrollo y demostración por parte del estudiante de una serie de competencias profesionales transversales y específicas determinadas por cada Universidad y titulación en base a diferentes estudios, proyectos y documentos, y que son consideradas de relevancia para la profesión que el futuro titulado va a desarrollar.

La mayoría de estas titulaciones adoptaron como documentos de referencia a la hora de seleccionar las competencias que formarían el título una serie de Libros Blancos auspiciados por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). En concreto, la Comisión que definió el Título de Grado en Educación Social de la Universidad de Extremadura (UEX) adoptó 18 de las 20 competencias transversales del Libro Blanco del título de Grado en Pedagogía y Educación Social (ANECA, 2004), a las que añadió las competencias:

- Trabajo en equipo interdisciplinar.
- Sensibilidad hacia temas medio ambientales (entorno en el que se inserta el individuo).

El objetivo de esta investigación es la evaluación de la importancia de cada una de estas competencias transversales y su ajuste a una serie de perfiles profesionales del educador social para las entidades que acogen alumnos en prácticas de la titulación de Grado en Educación Social de la UEX, ya que una gran parte de las mismas son las que ofertan puestos de trabajo para este perfil. Además, se ha pretendido evaluar la importancia de una serie de competencias transversales no incluidas en la titulación pero ampliamente valoradas por el ámbito empresarial.

METODOLOGÍA

El campo de aplicación de este trabajo es el de la investigación educativa. Dentro de este campo, el estudio que se realiza

puede ser enmarcado dentro de la modalidad cuantitativa o empírico-analítica.

La metodología empleada ha sido *ex-post-facto* o no experimental. Dentro de este enfoque se han adoptado las metodologías descriptivo-correlacional y comparativo-causal mediante estudios de encuesta (Kerlinger y Lee, 2002), ya que, según señalan estos autores, esta investigación se “adapta más a la obtención de hechos personales y sociales, creencias y actitudes”.

Cabe señalar que se trata de una investigación transeccional ya que los datos de cada una de las encuestas son recolectados en un único momento, con el propósito de describir las variables implicadas en el fenómeno de estudio y analizar su incidencia e interrelación.

HIPÓTESIS

Se han planteado las siguientes hipótesis teniendo en cuenta los objetivos anteriormente señalados:

Hipótesis nº 1: Existen diferencias significativas entre las competencias transversales más valoradas y las menos valoradas por las entidades.

Hipótesis nº 2: Las competencias transversales no incluidas en la titulación son mejor valoradas que las menos valoradas por las entidades.

Hipótesis nº 3: Las diferencias entre el nivel general de valoración y los niveles de valoración de los distintos perfiles profesionales no son significativas para las entidades.

Hipótesis nº 4: Las diferencias entre los niveles de valoración de cada uno de los tipos de competencias transversales (instrumentales, interpersonales y sistémicas) no son significativas para las entidades.

INSTRUMENTO

El cuestionario creado para esta investigación consta de tres bloques:

1. En el primero de ellos se recogen datos de naturaleza descriptiva sobre la entidad: el nombre de la misma, el ámbito de actuación, el cargo del que va a tutorizar al estudiante, número de empleados, etc.
2. En el segundo bloque se recogen datos relacionados con el uso del Modelo de Gestión de RR.HH. por competencias por parte de la entidad.
3. En el tercer bloque se recogen datos sobre la valoración de las competencias transversales incluidas en el grado para el perfil general y para una serie de perfiles profesionales del Educador Social. La confección de estos perfiles profesionales se ha basado en los que aparecen en el Libro Blanco de la titulación. Se ha utilizado una escala Likert (Likert, 1932) con cinco opciones de respuesta (de 1=nada a 5=muy alta).

En la parte final de este bloque se valoran una serie de



UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

competencias transversales no incluidas en la titulación (con la misma escala anteriormente nombrada) pero consideradas como muy importantes para el sector empresarial, y que figuran en las siguientes investigaciones: Proyecto REFLEX (ANECA, 2008), el estudio de las competencias profesionales de los titulados UMH (Observatorio Ocupacional de la UMH, 2006), el Catálogo Cómo ser Competente de la Universidad de Salamanca (Coco, 2013) y el Estudio del perfil profesional y académico de la titulación de Educación Social en Castilla y León (Ortega, 2006).

Los estudios que han servido como referencia para la confección de este cuestionario han sido el Libro Blanco del Título de Grado en Pedagogía y Educación Social (ANECA, 2004), el Estudio de las competencias profesionales de los titulados UMH (Observatorio Ocupacional de la UMH, 2006), el Estudio del perfil profesional y académico de la titulación de Educación Social en Castilla y León (Ortega, 2006) y el Estudio de las competencias profesionales de los educadores sociales (Fullana, Pallisera y Planas, 2011). A pesar de que estos estudios no mencionan ningún procedimiento para evaluar la fiabilidad y validez de sus instrumentos, en este estudio sí se ha pretendido valorar las propiedades psicométricas del cuestionario.

En lo que respecta a la medición de la fiabilidad se han utilizado el alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0,98 por lo que la fiabilidad del instrumento se puede considerar muy alta según Morales, Urosa y Blanco (2003) o, si se sigue la clasificación de George y Mallery (1995), se puede calificar como excelente.

Para el cálculo de la validez de contenido del instrumento, en un primer momento, se llevó a cabo una revisión de la bibliografía relacionada con la evaluación de competencias transversales, posteriormente se construyó una prueba piloto que fue sometida al criterio de un grupo de expertos que estuvo constituido por miembros de la Comisión de Calidad del Título de Grado en Educación Social de la UEX.

La evaluación de la prueba piloto del instrumento consistió en un registro en el que cada ítem que formaba el mismo era evaluado a través de dos aspectos: El grado de adecuación o relación entre el ítem y la dimensión que representa. Esta valoración se llevo a cabo mediante una escala tipo Likert de 10 valores (de menor a mayor grado de adecuación del ítem) y se obtuvo una valoración media de todos los ítems por parte de los jueces de 9,18. El grado de pertinencia o grado en el que la dimensión a la que pertenece el ítem se ajusta al objeto de estudio. Esta valoración se llevó a cabo con el mismo procedimiento que la adecuación y se obtuvo una valoración media de todos los ítems por parte de los jueces de 9,35.

Gran parte de este proceso de validación se llevo a cabo mediante un espacio virtual creado a tal efecto en el Campus Virtual de la UEX y el cuestionario de validación fue llevado a cabo utilizando la tecnología de Google Docs y posteriormente importando los datos a la aplicación Calc de Open Office versión 4.0.1 (Martínez, 2012).

POBLACIÓN Y MUESTRA

La población del estudio estuvo constituida por los tutores de las entidades donde los alumnos de 4º del Grado de Educación Social realizaron las prácticas durante el curso 2012-2013. En total había 46 entidades que acogieron alumnos de Educación Social durante el curso académico.

Estas entidades tienen las siguientes características: son mayoritariamente de carácter público, su ámbito de actuación es el educacional, social/asistencial o de cooperación/solidaridad y tienen una gran variabilidad en el número de empleados, ya que entre ellas están las medianas, pequeñas y grandes empresas representadas. Hay que decir que muchas de estas entidades son propuestas por los profesores del título por lo que, en casi todas las ocasiones, las entidades contactadas pertenecen al sector público. El cargo que ocupa el tutor de la entidad es mayoritariamente Educador Social, aunque hay una gran cantidad de profesiones representadas.

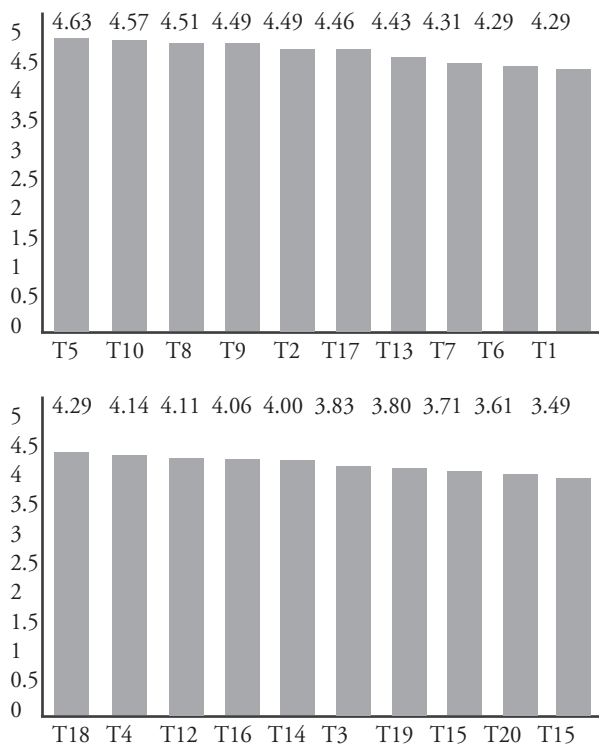
El procedimiento seguido fue entregar a cada uno de los tutores de las entidades una carta de presentación de la investigación y el cuestionario. La responsabilidad de la entrega y recogida del instrumento, una vez cumplimentado por los tutores, recayó sobre los alumnos. De las 46 entidades que recibieron el cuestionario respondieron 35 lo que supuso un 76% de la población.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LOS MISMOS

A continuación se presentan los resultados principales obtenidos en esta investigación, además se lleva a cabo una discusión de los mismos con las investigaciones de referencia anteriormente nombradas.

Nivel de importancia de la competencia¹ para el perfil genérico del educador social

Gráfico1: Clasificación nivel de importancia general de competencias transversales.



Este gráfico muestra la valoración media de cada competencia por parte de las entidades consultadas.

Según los resultados obtenidos, las cinco competencias más valoradas son:

- T5. Resolución de problemas y toma de decisiones.
- T10. Trabajo en equipo interdisciplinar.
- T8. Reconocimiento y respeto a la diversidad y multiculturalidad.
- T9. Habilidades interpersonales.
- T2. Organización y planificación.

Es posible comparar estos resultados con los estudios del Libro Blanco del título de Grado en Pedagogía y Educación Social (ANECA, 2004), y el estudio de Fullana *et al.* (2011)² ya que en ambos estudios la muestra incluía profesionales de la Educación Social.

¹Las competencias transversales del Grado de Educación Social de la UEX son las siguientes: T1: Capacidad de análisis y síntesis, T2: Organización y planificación, T3: Comunicación oral y escrita en la/s lengua/s materna/s, T4: Gestión de la información, T5: Resolución de problemas y toma de decisiones, T6: Argumentación y razonamiento crítico, T7: Capacidad de autocrítica y crítica en el trabajo en equipo, T8: Reconocimiento y respeto a la diversidad y multiculturalidad, T9: Habilidades interpersonales, T10: Trabajo en equipo interdisciplinar, T11: Trabajo en otros contextos nacionales o

En el siguiente cuadro se muestran las cinco competencias transversales más valoradas por cada estudio:

Cuadro 1: Competencias más valoradas para los profesionales en los estudios consultados

	Libro blanco de la titulación (ANECA, 2004)	Estudio Fullana et al., (2011)
Competencias más valoradas	Capacidad de análisis y síntesis	Resolución de compromisos y toma de decisiones
	Organización y planificación	Capacidad crítica y autocrítica
	Comunicación oral y escrita en lengua materna	Reconocimiento y respeto al a diversidad y multiculturalidad
	Resolución de problemas y toma de decisiones	Habilidades interpersonales
	Capacidad crítica y autocrítica	Apertura hacia el aprendizaje a lo largo de la vida

Como se puede observar, la competencia de Resolución de problemas y toma de decisiones coincide en los tres estudios.

Hay coincidencia con el Libro Blanco de la titulación en la competencia de Organización y Planificación y con el estudio de Fullana *et al.* (2011), en las competencias de Reconocimiento y respeto a la diversidad y multiculturalidad y Habilidades interpersonales.

En el estudio de Rodríguez, Ortega y Olmos (2007), la muestra estuvo compuesta por docentes, egresados y profesionales de la Educación Social, pero no hay resultados diferenciados para cada grupo que componía la muestra, por tanto hay que contemplar sus resultados con una cierta reserva. En este estudio las competencias más valoradas fueron:

- Resolución de problemas.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Habilidades en las relaciones interpersonales.
- Toma de decisiones.
- Capacidad de organización y planificación.

internacionales, T12: Autonomía en el aprendizaje, T13: Adaptación a situaciones nuevas, T14: Creatividad, T15: Liderazgo, T16: Iniciativa y espíritu emprendedor, T17: Apertura hacia el aprendizaje a lo largo de toda la vida, T18: Compromiso ético con la identidad y el desarrollo profesional, T19: Gestión por procesos con indicadores de calidad y T20: Sensibilidad hacia temas medioambientales (entorno en el que se inserta el individuo).

Por tanto, como primera conclusión se obtiene que los cuatro estudios coincidirían en la competencia de Resolución de problemas y toma de decisiones (el estudio de Rodríguez *et al.* (2007) no evalúa el componente de Resolución de problemas aparte).

Es de destacar el alto grado de coincidencia entre el estudio anteriormente nombrado y los de esta investigación ya que coinciden cuatro de las cinco competencias más valoradas: Resolución de problemas y toma de decisiones, Trabajo en equipo interdisciplinar, Habilidades interpersonales y Organización y planificación.

Por el contrario, las cinco competencias menos valoradas son: T3. Comunicación oral y escrita en la/s lengua/s materna/s. T19. Gestión por procesos con indicadores de calidad. T15. Liderazgo.

T20. Sensibilidad hacia temas medioambientales.

T11. Trabajo en otros contextos nacionales o internacionales.

En el siguiente cuadro se muestran las cinco competencias menos valoradas por los estudios consultados:

	Libro blanco de la titulación (ANECA, 2004)	Estudio Fullana et al., (2011)
Competencias menos valoradas	Comunicación de una lengua extranjera	Comunicación de una lengua extranjera
	Utilización de las TIC en el ámbito de estudio y contexto profesional	Utilización de las TIC en el ámbito de estudio y contexto profesional
	Liderazgo	Autonomía en el aprendizaje
	Iniciativa y espíritu emprendedor	Liderazgo
	Gestión con procesos con indicadores de calidad	Iniciativa y espíritu emprendedor

La competencia de Liderazgo es la única que coincide en los tres estudios. No obstante, la competencia de Iniciativa y espíritu emprendedor está entre las menos valoradas por la muestra. Además, se coincide con el Libro Blanco en la competencia de Gestión por procesos con indicadores de calidad.

²En este estudio la muestra se componía de profesionales y docentes de Educación Social sin que se haga una distinción entre ambos grupos por lo que se compararán estos resultados con los obtenidos en los estudios de entidades y de docentes.

Es de destacar la gran coincidencia (4 de las 5), de las competencias transversales menos valoradas en ambos estudios consultados.

Seguramente habría un mayor grado de coincidencia entre los tres estudios si las competencias de Comunicación en una lengua extranjera y Utilización de las TIC en el ámbito de estudio y contexto profesional, no formasen parte (a nuestro juicio erróneamente) de las competencias específicas que define el Título de Grado en Educación Social de la UEX.

Por su parte, en el estudio de Rodríguez *et al.* (2007), las cinco competencias menos valoradas fueron:

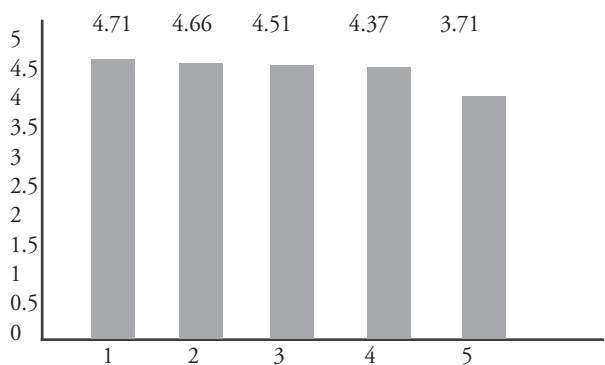
- Comunicación oral y escrita en lengua nativa.
- Motivación por la calidad.
- Conocimiento de otras lenguas, culturas y costumbres.
- Liderazgo.
- Trabajar en un contexto internacional.

Por tanto, la competencia de Liderazgo vuelve a aparecer como una de las menos valoradas y vuelve a coincidir esta investigación con éste en cuatro de las cinco competencias menos valoradas (con la salvedad de la distinta denominación de las competencias).

La única competencia en la que no hay coincidencia es en la de Sensibilidad hacia temas medioambientales, la cual no forma parte de ninguno de los estudios de comparación y tiene una mínima representación en el repertorio de competencias transversales de las universidades españolas que imparten esta titulación.

Nivel de importancia de competencias transversales no incluidas en la titulación

Gráfico 2: Nivel de importancia de competencias transversales no incluidas en la titulación



1. Motivación por el trabajo
2. Responsabilidad por el trabajo
3. Resistencia al estrés
4. Conocimientos básicos de la profesión
5. Conocimientos por la cultura y costumbres de otros países

Este gráfico muestra la valoración media de una serie de

competencias transversales no incluidas en la titulación y que están muy valoradas por el mundo empresarial. Es de destacar, que las cuatro primeras muestran una valoración bastante pareja y que está por encima de la valoración media de todas las competencias transversales (4,19). Estas competencias son:

- Motivación por el trabajo.
- Responsabilidad en el trabajo.
- Resistencia al estrés.
- Conocimientos básicos de la profesión.

Con respecto a las hipótesis enunciadas:

Hipótesis nº 1: Existen diferencias significativas entre las competencias transversales más valoradas y las menos valoradas por las entidades.

Se obtuvo una valoración media de las competencias más valoradas de 4,47 y de 3,91 en el caso de las competencias menos valoradas. Se utilizó la prueba U de Mann-Whitney y se obtuvo una significación asintótica bilateral de 0,000, por lo que se constata que existen diferencias significativas entre las competencias más y menos valoradas, por lo que se confirma la hipótesis planteada y se concluye que el instrumento discrimina entre estos dos tipos de competencias.

De la misma forma, los estudios llevados a cabo por el Libro Blanco de la titulación (ANECA, 2004) y el de Fullana *et al.* (2011) muestran diferencias significativas entre las competencias transversales más y menos valoradas. Estas diferencias, al igual que en el presente estudio, rondaron los 0,5 puntos de promedio.

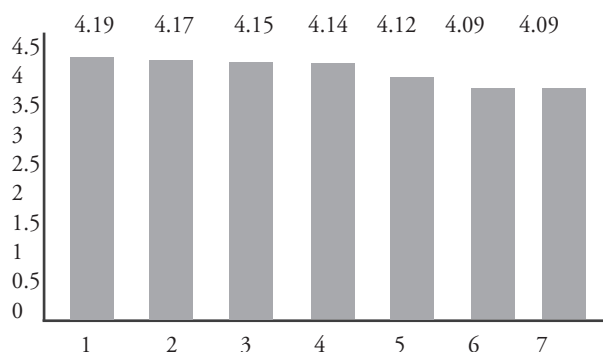
Hipótesis nº 2: Las competencias transversales no incluidas en la titulación son mejor valoradas que las menos valoradas por las entidades.

Se obtuvo una valoración media de las competencias no incluidas de 4,39 y de 3,70 en el caso de las competencias menos valoradas. Se utilizó la prueba t de Student y se obtuvo una significación asintótica de 0,007 por lo que se constata que hay diferencias significativas entre la valoración media de las cinco competencias menos valoradas y las cinco competencias transversales no incluidas en la titulación. Por tanto, se confirma la hipótesis planteada y se concluye que las competencias no incluidas en la titulación son significativamente mejor valoradas que las menos valoradas.

Cabe destacar además que la valoración media de cuatro de las cinco competencias no incluidas en la titulación está por encima de la valoración media de las competencias transversales si presentes en la misma.

Hipótesis nº 3: Las diferencias entre el nivel general de valoración y los niveles de valoración de los distintos perfiles profesionales no son significativas para las entidades.

En el siguiente gráfico se reflejan los promedios de valoración de las competencias transversales para el perfil general y los perfiles profesionales específicos:



1. General
2. Imaginación drogodependencia exclusión social
3. Atención socioeducativa a la diversidad
4. Intervención socioeducativa con menores
5. Educación educativa para el desarrollo o comunitario y familiar
6. Animación y gestión sociocultural
7. Formación e inserción de personas adultas y mayores

Se utilizó la prueba de Kruskal-Wallis para el contraste de la hipótesis y se obtuvo un nivel de significación de 0,794 por lo que se constata que no hay diferencias significativas entre el nivel medio de valoración general de las competencias y el nivel medio de valoración de cada uno de los perfiles profesionales del Educador Social, ni tampoco entre cada uno de ellos. Por tanto, se confirma la hipótesis planteada.

El mismo resultado se obtiene en el estudio del Libro Blanco de la titulación (ANECA, 2004) que es el único que hace una distinción por perfiles profesionales.

Hipótesis nº 4: Las diferencias entre los niveles de valoración de cada uno de los tipos de competencias transversales (instrumentales, interpersonales y sistémicas) no son significativas para las entidades.

Se obtuvo una valoración media de las competencias instrumentales de 4,27, de las competencias interpersonales de 4,25 y 4,06 de las sistémicas. Se utilizó la prueba de Kruskal-Wallis y se obtuvo un nivel de significación de 0,164 por lo que se concluye que no hay diferencias significativas entre los promedios de valoración de cada una de las categorías de competencias transversales. Por tanto, aunque las competencias transversales instrumentales son más valoradas que las interpersonales y las sistémicas, esta diferencia de valoración no es significativa, por lo que se confirma la hipótesis planteada.

Según lo expuesto y como conclusión se obtiene que tanto el estudio del Libro Blanco de la titulación (ANECA, 2004), como en el de Fullana *et al.* (2011), las competencias transversales interpersonales son las más valoradas. Con respecto a las menos valoradas, en el estudio de Fullana *et al.* (2011) son las instrumentales y en el del Libro Blanco de la titulación (ANECA, 2004)

son las sistémicas, al igual que el presente estudio. En cualquier caso, las diferencias encontradas entre los tipos de competencia transversal de estos dos estudios no son significativas, en la línea de lo obtenido en el presente estudio.

CONCLUSIONES

Dado el trabajo realizado y según lo explicado anteriormente, es posible enunciar las siguientes conclusiones principales:

Con respecto a la valoración de las competencias transversales para el perfil específico del Educador Social, se obtiene que las puntuaciones otorgadas son capaces de discriminar significativamente entre las competencias más y menos valoradas.

Las cinco competencias más valoradas son:

- T5. Resolución de problemas y toma de decisiones.
- T10. Trabajo en equipo interdisciplinar.
- T8. Reconocimiento y respeto a la diversidad y multiculturalidad.
- T9. Habilidades interpersonales.
- T2. Organización y planificación.

Como se ha especificado en el apartado anterior, la competencia de Resolución de problemas y toma de decisiones es en la que hay más consenso con las investigaciones consultadas, seguida por la de Habilidades interpersonales, dos competencias fuertemente relacionadas con la labor profesional del educador social.

Las cinco competencias menos valoradas son:

- T3. Comunicación oral y escrita en la/s lengua/s materna/s.
- T19. Gestión por procesos con indicadores de calidad.
- T15. Liderazgo.
- T20. Sensibilidad hacia temas medioambientales.
- T11. Trabajo en otros contextos nacionales o internacionales.

De ellas, la competencia de Liderazgo es en la que hay más consenso con las investigaciones consultadas. Una posible explicación de este resultado es que la mayoría de los equipos profesionales de los que forman parte los educadores sociales están liderados por psicólogos o pedagogos. Por otra parte, las competencias Comunicación en una lengua extranjera y Utilización de las TIC en el ámbito de estudio y contexto profesional, aunque aparecen en la mayoría de los estudios entre las competencias menos valoradas, no han sido objeto de este estudio porque en la confección del Título de Grado en Educación Social de la UEX fueron erróneamente adscritas a las competencias específicas. Por último, la competencia Sensibilidad hacia temas medioambientales forma parte de las competencias de un número muy reducido de estudios de Grado en Educación Social de otras universidades por lo que no aparece en las investigaciones consultadas.

Con respecto a los resultados obtenidos para los perfiles profesionales, no hay una valoración significativamente diferente de las competencias transversales en cada uno de ellos por lo que se infiere que, o todas las competencias transversales tienen la

misma importancia relativa para cada perfil, o los responsables de las entidades no son capaces de discriminar la aportación diferencial de cada competencia a cada uno de los perfiles. Este resultado es consistente con el obtenido en el Libro Blanco de la titulación (ANECA, 2004).

Las siguientes competencias transversales no incluidas en la titulación son significativamente más valoradas que las competencias transversales que obtienen una menor valoración:

Motivación por el trabajo.

Responsabilidad en el trabajo.

Conocimientos básicos de la profesión.

Resistencia al estrés.

Por tanto, y en vista de los resultados obtenidos, sería aconsejable la inclusión de algunas competencias de este grupo entre las competencias transversales de la titulación teniendo en cuenta que la valoración de las mismas está por encima de la valoración media de las competencias transversales ya incluidas en la titulación.

Con respecto a las categorías de competencias transversales podemos concluir que las competencias instrumentales son las más valoradas, seguidas por las interpersonales y por último las sistémicas pero estas diferencias no son significativas, lo que es consistente con la mayoría de las investigaciones consultadas. ❧



FUENTES DE CONSULTA:

ANECA (2004). *Libro Blanco del Título de Grado en Pedagogía y Educación Social*. Madrid: ANECA. Disponible en: http://www.aneca.es/var/media/150392/libroblanco_pedagogia1_0305.pdf

____ (2007). *Reflex: El profesional flexible en la Sociedad del Conocimiento. Informe ejecutivo*. Madrid: ANECA.

Boyatzys, R. (1982). *The Competence Manager. A Model*. Nueva York: Wiley.

Castillo, S. y Cabrerizo, J. (2010). *Evaluación Educativa de Aprendizaje y Competencias*. Madrid: Pearson Educación.

Coco, B. (2013). *Cómo Ser Competente*. Salamanca: Universidad de Salamanca.

Consejo de Europa (2001). *Common European Framework of Reference for Languages: Learning, teaching, assessment*. Cambridge: Cambridge University Press.

Desaulniers, J. (2001). "Cualificación versus Competencia", en *Boletín Cinterfor/OIT* nº 149.

Fullana, J., Palliser, M. y Planas, A. (2011). "Las competencias profesionales de los educadores sociales como punto de partida para el diseño curricular de la formación universitaria", en *Revista Iberoamericana de Educación*, nº 56/1, pp. 1-13.

George, D. y Mallery, P. (1995). *SPSS/PC+ step by step: A simple guide and reference*. Belmont: Wadsworth Publishing Company.

González, J. y Wagenar, R. (2003). *Tuning educational structures in Europe. Informe final*. Deusto: Universidad de Deusto/ Universidad de Groningen. Disponible en: <http://www.deusto-publicaciones.es/deusto/pdfs/tuning/tuning04.pdf>

Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del Comportamiento, Métodos de Investigación en Ciencias Sociales*. México: McGraw-Hill

Le Boterf, G. (2000). *Ingeniería de las competencias*. Barcelona: Gestión 2000/EPISE.

Lévy-Leboyer, C. (1997). *Gestión de las competencias. Como analizarlas, como evaluarlas, como desarrollarlas*. Barcelona: Gestión 2000.

Likert, R. (1932). *Escalas de medición en ciencias sociales*. Buenos Aires: Nueva visión.

Martínez, J. (2012). "CVUEX: una plataforma útil para la validación de contenidos de cuestionarios por parte de expertos", en *Actas de las II Jornadas Campus Virtual de la UEX "Conocimiento, Aprendizaje y Comunidad"*. Extremadura: Universidad de Extremadura.

____ (2013). "Una reflexión sobre la selección por competencias como meta de su formación y evaluación en el Grado de Educación Social de la Universidad de Extremadura", en *Revista Tejuelo*. Monográfico nº 8: Comunicación Social y Educación.

Morales, P., Urosa, B. y Blanco, A. (2003). *Construcción de escalas de actitudes tipo Likert*. Madrid: La Muralla.

Observatorio Ocupacional de la Universidad Miguel Hernández (2006). *Competencias profesionales en los titulados UMH*. Elche: Universidad Miguel Hernández.

OCDE. (2002). *Definition and Selection of Competences (DeSeCo): theoretical and conceptual foundations*. Madrid: OCDE.

Ortega, J. (dir.). (2006). *EduSoCyL2006: Estudio del perfil profesional y académico de la titulación de "Educación Social": competencias genéricas y competencias específicas*. Valladolid: Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León.

Perrenoud, Ph. (1997). *Construire des compétences dès l'école. Pratiques et enjeux pédagogiques*. París: ESF.

Rodríguez, M. J., Ortega, J. y Olmos, S. (2007). *Estudio del perfil profesional y académico de la titulación de Educación Social en las Universidades de Castilla y León. Un paso previo al diseño institucional de una Titulación*. v Jornadas de Redes de Investigación en Docencia Universitaria. Universidad de Alicante.

Rué, J. y Martínez, M. (2005). *Les titulacions UAB en l'Espai Europeu d'Educació Superior*. Cerdanyola del Vallès: IDES-UAB.

Spencer, L. y Spencer, S. (1993). *Competence at Work*. New York: John Wiley and Sons.