

José M^a Martínez
Ricardo Francisco
Luengo
Sixto Cubo

Evaluación por parte de los docentes de las competencias transversales del Grado de Educación Social

Recepción: 01/03/10 / Aceptación: 24/10/18

Resumen

La presente investigación se plantea como objetivo principal la evaluación por parte de los docentes del Grado de Educación Social de la Universidad de Extremadura de la importancia y el nivel de desarrollo de las competencias transversales del grado y de varias competencias transversales muy valoradas por los empleadores en varios artículos de investigación pero que no han sido incluidas en la titulación. La metodología empleada ha consistido en un estudio ex-post-facto o no experimental a través de un cuestionario creado ad hoc y posteriormente validado que fue cumplimentado por una muestra de los docentes del grado.

Palabras clave

Competencias transversales, Evaluación de competencias, Desarrollo de competencias, Espacio Europeo de Educación Superior, Educación social

Avaluació per part dels docents de les competències transversals del Grau d'Educació Social

La present recerca es planteja com a objectiu principal l'avaluació per part dels docents del Grau d'Educació Social de la Universitat d'Extremadura de la importància i el nivell de desenvolupament de les competències transversals del grau i de diverses competències transversals molt valorades pels ocupadors en diversos articles d'investigació però que no han estat incloses en la titulació. La metodologia emprada ha consistit en un estudi ex-post-facto o no experimental a través d'un qüestionari creat ad hoc i posteriorment validat que va ser emprat per una mostra dels docents del grau.

Paraules clau

Competències transversals, Avaluació de competències, Desenvolupament de competències, Espai Europeu d'Educació Superior, Educació social

Evaluation by Teaching Staff of the Acquisition of Transversal Skills in the Degree Course in Social Education

The main research objective of this study is the evaluation by teaching staff on the Degree Course in Social Education at the University of Extremadura of the importance and level of development of the transversal skills included in the degree course and of a series of transversal skills that although highly valued by employers in a number of research articles have not been included in the course. The methodology employed consisted of an ex-post-facto or non-experimental study by means of a questionnaire created ad hoc and subsequently validated, which was filled out by a sample of the degree course teachers.

Keywords

Transversal skills, Assessment of skills, Development of skills, European Higher Education Area, Social education

Cómo citar este artículo:

Martínez Marín, J. M.; Luengo González, R. F.; Cubo Delgado, S. (2018). Evaluación por parte de los docentes de las competencias transversales del Grado de Educación Social. *Educació Social. Revista d'Intervenció Socioeducativa*, 70, 132-151



La adaptación de los estudios universitarios al nuevo marco configurado por el Espacio Europeo de Educación Superior ha implicado un cambio de modelo pedagógico que consiste en modificar la manera de entender el proceso de enseñanza-aprendizaje en la universidad. Este cambio de modelo afecta a las metodologías docentes, la organización de los contenidos y los sistemas de evaluación.

Los estudios configurados en este nuevo marco tienen como objetivo el desarrollo y la demostración a través de un proceso de evaluación del grado de adquisición de una serie de competencias que se han determinado como relevantes para la profesión. De esta forma, los estudios se convierten en programas basados en competencias.

Por tanto, y siguiendo a Castillo y Cabrerizo (2010), la competencia sería el resultado de un proceso formativo que permitiría a una persona estar capacitada para hacer algo.

En gran parte por la complejidad que presenta el concepto de competencia (Pascual y Núñez, 2012), a la hora de abordar este constructo, existen una gran cantidad de definiciones que tienen su origen en una falta de consenso (García-Ruiz, Sánchez y Rodríguez, 2013). Analizando una parte importante de ellas, 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; 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).

Dentro de las clasificaciones de competencia, una de las más aceptadas 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:

La adaptación de los estudios universitarios al nuevo marco configurado por el Espacio Europeo de Educación Superior ha implicado un cambio de modelo pedagógico que consiste en modificar la manera de entender el proceso de enseñanza-aprendizaje en la universidad

1. Competencias instrumentales: tienen una finalidad procedimental y un carácter de herramienta.
 2. Competencias sistémicas: conceptúan 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.

En esta investigación se plantea conocer por parte de los docentes de la titulación la valoración general de las competencias transversales, la estimación de su grado de desarrollo, su adecuación a cada uno de los perfiles profesionales específicos y la valoración de una serie de competencias transversales no incluidas en la titulación pero ampliamente valoradas por la empresa

En el marco del Espacio Europeo de Educación Superior, las titulaciones de grado tienen como fin la adquisición, desarrollo y demostración por parte del estudiante de una serie de competencias profesionales transversales y específicas determinadas en base a diferentes estudios, proyectos y documentos, y que son consideradas de relevancia para la profesión que el futuro titulado va a desarrollar.

En este sentido, uno de los documentos de referencia a la hora de seleccionar las competencias que formarían parte de su titulación han sido los Libros Blancos auspiciados por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). En concreto, y en lo que respecta a la titulación de Grado en Educación Social de la Universidad de Extremadura (UEX), que ha sido el marco de esta investigación, la comisión que definió este título 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 medioambientales (entorno en el que se inserta el individuo).

En esta investigación se plantea conocer por parte de los docentes de la titulación la valoración general de las competencias transversales, la estimación de su grado de desarrollo, su adecuación a cada uno de los perfiles profesionales específicos y la valoración de una serie de competencias transversales no incluidas en la titulación pero ampliamente valoradas por la empresa.

Teniendo en cuenta estos objetivos se plantearon las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1: Existen diferencias significativas entre las competencias transversales más valoradas y las menos valoradas.

Hipótesis 2: No son significativas las diferencias entre el nivel general de valoración y los niveles de valoración de los distintos perfiles profesionales.

Hipótesis 3: No son significativas las diferencias en las valoraciones medias

de cada una de las categorías de competencias transversales (instrumentales, interpersonales y sistémicas).

Hipótesis 4: Las competencias transversales no incluidas en la titulación son mejor valoradas que las menos valoradas.

Hipótesis 5: Existen diferencias significativas entre las competencias transversales más y menos desarrolladas.

Hipótesis 6: Existen diferencias significativas entre los niveles medios de valoración y de desarrollo de las competencias transversales.

Método

Diseño

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 en 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-relacional 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.

Muestra

La población del estudio estaba constituida por los docentes de la titulación del Grado de Educación Social en el curso académico 2013-2014. En total había 28 profesores, de ellos, veinte respondieron al cuestionario, lo que supone un 71% de la población. En la siguiente tabla aparecen las áreas de pertenencia de los docentes que formaron parte de la muestra.

Tabla 1: Descripción de la muestra de docentes de la titulación

Áreas	Frecuencia	Porcentaje
Didáctica y organización escolar	6	30
Métodos de investigación y diagnóstico en educación	2	10
Teoría e historia de la educación	7	35
Personalidad, evaluación y tratamientos psicológicos	1	5
Psicología evolutiva y de la educación	1	5
Psicología social	1	5
Sociología	2	10
Total	20	100
<i>Fuente: elaboración propia</i>		

Instrumento

Para esta investigación se diseñó un cuestionario compuesto por tres bloques:

1. En el primero de ellos se recogían datos personales y académicos de los docentes de la titulación: departamento, área, años de experiencia, etc.
2. En el segundo bloque se recogían datos sobre la valoración y el grado de desarrollo de las competencias transversales incluidas en el grado para el perfil general y para una serie de perfiles profesionales del educador social. En la parte final de este bloque se valoraba una serie de competencias transversales no incluidas en la titulación pero consideradas importantes por el mundo empresarial.
3. En el tercer bloque se recogían datos relacionados con la importancia de una serie de metodologías, actividades y técnicas para el desarrollo y evaluación de las competencias transversales de la titulación.

Para las cuestiones de los dos últimos bloques se utilizó una escala tipo Likert con cinco posibles valores que iban desde nulo hasta muy alto.

Con el propósito de evaluar la consistencia interna del cuestionario se dividió el mismo en dos mitades y se calculó la correlación entre ellas (α de Crombach = 0,987). Por otra parte, la validez del cuestionario fue respaldada mediante un juicio de expertos (la propia Comisión de Calidad de la titulación). En el mismo, se evaluaron la adecuación y la pertinencia de cada uno de los ítems a través de una escala tipo Likert con diez valores, siendo 1 la valoración más baja y 10 la más alta, obteniéndose una media de 8,95 para la adecuación y de 9,02 para la pertinencia de todos los ítems.

Procedimiento

El proceso investigador llevado a cabo entre 2013 y 2015 tiene un carácter descriptivo e inferencial y se fundamenta en datos cualitativos y cuantitativos. En este proceso se destacan cuatro momentos principales: fundamentación teórica, implementación, análisis de resultados y elaboración de las conclusiones.

Los cuestionarios fueron enviados por correo electrónico a los docentes de la titulación junto con un documento donde se presentaba el equipo investigador, se explicaban las características del instrumento y se solicitaba la colaboración en la investigación.

El análisis de los datos recogidos se llevó a cabo con el programa estadístico SPSS versión 19.0, realizando un análisis descriptivo de la distribución de frecuencias y medias de las variables. También se llevaron a cabo análisis inferenciales de diferencias de medias, y ANOVA. Todos los análisis realizados se han calculado con un nivel de confianza del 95%. En todos los casos se llevaron a cabo las pruebas estadísticas para determinar la normalidad, la homogeneidad e independencia de las observaciones.

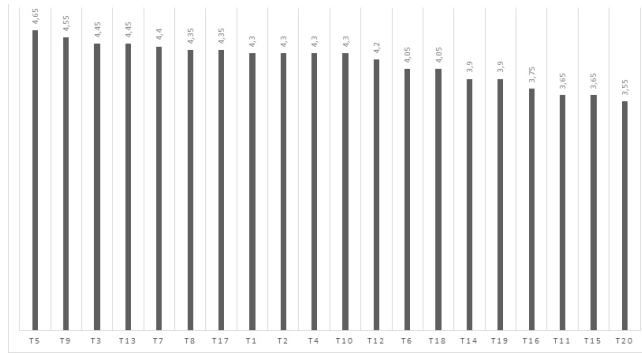
Resultados

A continuación se exponen los resultados principales de esta investigación y se lleva a cabo una comparación de los mismos con otras investigaciones similares.

Valoración de las competencias transversales de la titulación

En el siguiente gráfico se muestran las medias de valoración de cada competencia transversal por parte de los docentes.

Figura 1: Medias de la valoración de las competencias transversales



Fuente: elaboración propia

Como se puede ver en el gráfico, las cinco competencias más valoradas son:

- T5. Resolución de problemas y toma de decisiones.
- T9. Habilidades interpersonales.
- T3. Comunicación oral y escrita en la/s lengua/s materna/s.
- T13. Adaptación a situaciones nuevas.
- T7. Capacidad de autocrítica y crítica en el trabajo en equipo.

En el siguiente cuadro se comparan los resultados obtenidos con los de las investigaciones de referencia.

Tabla 2: Discusión de resultados de las competencias más valoradas con las investigaciones de referencia

	Libro Blanco (ANECA, 2004)	Estudio de Fullana et al. (2011)	Rodríguez et al. (2007)
Competencias más valoradas	Habilidades interpersonales	Resolución de compromiso y toma de decisiones	Resolución de problemas
	Compromiso ético	Capacidad crítica y autocrítica	Capacidad para trabajar en equipo
	Reconocimiento y respeto a la diversidad y multiculturalidad	Reconocimiento y respeto a la diversidad y multiculturalidad	Habilidades en las relaciones interpersonales
	Resolución de problemas y toma de decisiones	Habilidades interpersonales	Toma de decisiones
	Capacidad crítica y autocrítica	Apertura al aprendizaje a lo largo de la vida	Capacidad de organización y de planificación

Fuente: elaboración propia

Por tanto, las competencias Resolución de problemas y toma de decisiones y Habilidades interpersonales coinciden en los tres estudios, además se coincide con los estudios del Libro Blanco de la titulación (ANECA, 2004) y el de Fullana et al. (2011) en la competencia de Capacidad crítica y autocrítica. Por último, se coincide con el estudio de Rodríguez et al. (2007) en la competencia de Capacidad para trabajar en equipo. Hay que tener en cuenta que la muestra de este estudio estuvo compuesta por docentes, egresados y profesionales de la educación social, pero no tenemos resultados diferenciados para cada grupo que la componía, por tanto hay que contemplar sus resultados con una cierta reserva.

Por el contrario, las competencias menos valoradas han sido:

- T19. Gestión por procesos con indicadores de calidad.
- T16. Iniciativa y espíritu emprendedor.
- T11. Trabajo en otros contextos nacionales o internacionales.
- T15. Liderazgo.
- T20. Sensibilidad hacia temas medioambientales.

En el siguiente cuadro se comparan los resultados obtenidos con los de las investigaciones de referencia.

Tabla 3: Discusión de resultados de las competencias menos valoradas con las investigaciones de referencia

	Libro Blanco (ANECA, 2004)	Estudio de Fullana et al. (2011)	Rodríguez et al. (2007)
Competencias menos valoradas	Comunicación en una lengua extranjera	Comunicación en una lengua extranjera	Comunicación oral y escrita en lengua nativa
	Utilización de las TIC en el ámbito de estudio y contexto profesional	Utilización de las TIC en el ámbito de estudio y contexto profesional	Motivación por la calidad
	Liderazgo	Autonomía en el aprendizaje	Conocimiento de otras lenguas, culturas y costumbres
	Gestión de la información	Liderazgo	Liderazgo
	Gestión por procesos con indicadores de calidad	Iniciativa y espíritu emprendedor	Trabajar en un contexto internacional

Fuente: elaboración propia

Por tanto, hay coincidencia con los tres estudios de referencia en la competencia de Liderazgo, además se coincide con el Libro Blanco de la titulación (ANECA, 2004) en la competencia de Gestión por procesos con indicadores de calidad y con el estudio de Rodríguez et al. (2007) en la competencia de Trabajar en un contexto internacional.

Es evidente que habría un mayor grado de coincidencia con 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.

Para llevar a cabo el análisis inferencial se comprobó para cada una de las hipótesis si procedía o no aplicar pruebas paramétricas. En este apartado no se hace discusión de los resultados ya que las investigaciones con las que se comparan los resultados no llevaron a cabo este tipo de análisis.

En el siguiente cuadro se lleva a cabo el análisis inferencial de la hipótesis uno en la que se postulaba que existían diferencias significativas entre las competencias transversales más valoradas y las menos valoradas.

Tabla 4: Pruebas de parametricidad de la hipótesis 1

	Normalidad	Aleatoriedad	Homocedasticidad	MODELO	RESULTADOS
	Kolmogorov-Smirnov	Prueba de Rachas	Prueba de Levene		
Competencias más valoradas	0,90	0,02		No paramétrico	p=0,00 Es rebutja la H ₀
Competencias menos valoradas				U de Mann-Whitney	

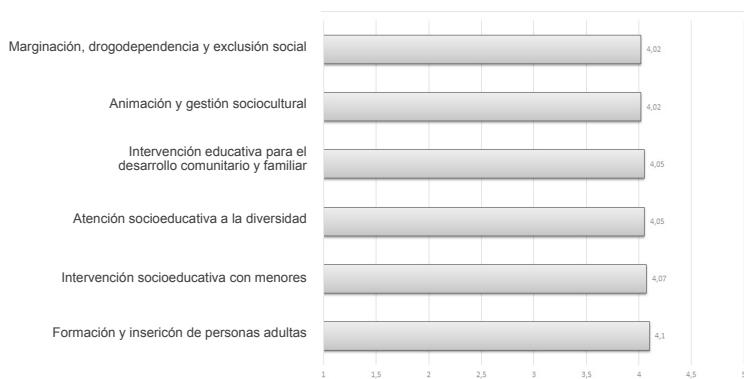
Fuente: elaboración propia

Los resultados muestran que se rechaza la hipótesis nula y, por tanto, hay diferencias significativas entre las competencias más y menos valoradas por la muestra de docentes.

Valoración de las competencias para cada uno de los perfiles profesionales

En el siguiente gráfico se muestran las medias de valoración de las competencias para cada uno de los perfiles profesionales de la educación social. Estos perfiles son los que propone el Libro Blanco de la titulación (ANECA, 2004).

Figura 2: Medias de la valoración de las competencias transversales para cada uno de los perfiles profesionales



Fuente: elaboración propia

Como se puede observar hay diferencias mínimas entre las valoraciones de las competencias para cada uno de los perfiles.

A pesar de estas mínimas diferencias, se ha querido comprobar en el análisis inferencial si eran significativas, tal y como viene reflejado en la hipótesis número dos.

Tabla 5: Pruebas de parametricidad de la hipótesis 2

	Normalidad	Aleatoriedad	Homocedasticidad	MODELO	RESULTADOS
	Kolmogorov-Smirnov	Prueba de Rachas	Prueba de Levene		
Marginación	0	0		No paramétrico	p=0,95 Se mantiene la H ₀
Intervención educativa					
Animación					
Menores					
Adultos					
Diversidad				H de Kruskal-Wallis	

Fuente: elaboración propia

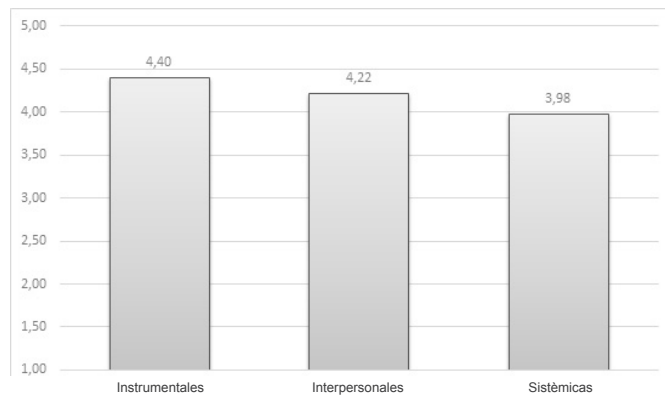
Los resultados muestran que no se puede rechazar la hipótesis nula y, por tanto, no hay diferencias significativas en la valoración de las competencias para cada uno de los perfiles profesionales.

En la investigación del Libro Blanco de la titulación (ANECA, 2004) se mide la valoración de competencias por perfiles profesionales pero no se lleva a cabo un contraste inferencial para determinar si existían diferencias significativas entre cada uno de los perfiles.

Valoración de las competencias para cada una de las categorías de competencias transversales

En el siguiente gráfico se muestra la valoración media de cada una de las competencias transversales para cada una de las categorías de las mismas (instrumentales, interpersonales y sistémicas).

Figura 3: Medias de la valoración de las competencias transversales para cada una de las categorías



Fuente: elaboración propia

A pesar de que las diferencias entre cada una de las categorías son mínimas, se ha querido comprobar si éstas eran significativas, tal y como viene definido en la hipótesis número tres.

Tabla 6: Pruebas de parametricidad de la hipótesis 3

	Normalidad	Aleatoriedad	Homocedasticidad	MODELO	RESULTADOS
	Kolmogorov-Smirnov	Prueba de Rachas	Prueba de Levene		
Instrumentales	0,603	No es posible		No paramétrico	p=0,085 Se mantiene la H ₀
Interpersonales					
Sistémicas				H de Kruskal-Wallis	

Fuente: elaboración propia

Los resultados muestran que se mantiene la hipótesis nula y, por tanto, no hay diferencias significativas en la valoración de las competencias para cada una de las categorías de competencias transversales.

Similares resultados se obtienen en el estudio de Rodríguez y col. (2007), de la misma forma, las diferencias encontradas no son significativas.

Por su parte, en el estudio de Fullana y col. (2001) y en el estudio del Libro Blanco de la titulación (ANECA, 2004) se destacan las competencias interpersonales seguidas por las sistémicas y las instrumentales. Éstas últimas, con valoraciones muy parejas. Tampoco las diferencias encontradas fueron significativas.

Valoración de las competencias no incluidas en la titulación

En el siguiente gráfico se muestran las medias de valoraciones de un grupo de competencias transversales no incluidas en la titulación pero muy valoradas por el sector empresarial. Estas competencias fueron extraídas de las siguientes investigaciones: el 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 y col., 2006).

Figura 4: Medias de la valoración de las competencias transversales no incluidas en la titulación



Fuente: elaboración propia

Cuatro de las cinco competencias transversales consultadas están por encima del promedio de valoración de las competencias pertenecientes a la titulación

Como se puede observar, cuatro de las cinco competencias transversales consultadas están por encima del promedio de valoración de las competencias pertenecientes a la titulación. Estas competencias son:

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

Con respecto al análisis inferencial se ha querido comprobar si había diferencias significativas entre las competencias menos valoradas y las no incluidas, tal y como especifica la hipótesis número cuatro.

Tabla 7: Pruebas de parametricidad de la hipótesis 4

	Normalidad	Aleatoriedad	Homocedasticidad	MODELO	RESULTADOS
	Kolmogorov-Smirnov	Prueba de Rachas	Prueba de Levene		
Competencias no incluidas	0,92	0,838	0,224	Paramétrico	$p=0,008$ Se rechaza la H_0
Competencias menos valoradas	0,672	0,326		T de Student	

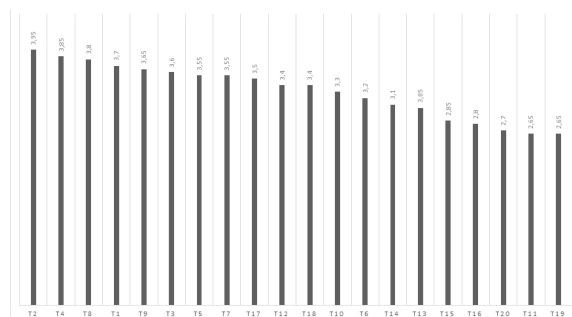
Fuente: elaboración propia

Los resultados muestran que se rechaza la hipótesis nula y, por tanto, hay diferencias significativas entre las competencias menos valoradas y las no incluidas por la muestra de docentes.

Nivel de desarrollo de las competencias transversales de la titulación

Este gráfico muestra la estimación del nivel de desarrollo medio de cada competencia por parte de los docentes.

Figura 5: Medias del nivel de desarrollo de las competencias transversales



Fuente: elaboración propia

Por tanto, las cinco competencias más desarrolladas son:

- T2. Organización y planificación.
- T4. Gestión de la información.
- T8. Reconocimiento y respeto a la diversidad y multiculturalidad.
- T1. Capacidad de análisis y síntesis.
- T9. Habilidades interpersonales.

Únicamente es posible comparar estos resultados con el estudio de Rodríguez y col. (2007), ya que en éste sí se evaluó el nivel de desarrollo de las competencias transversales. En este estudio las competencias más desarrolladas fueron:

- Capacidad para trabajar en equipo.
- Habilidades en las relaciones interpersonales.
- Capacidad de organización y planificación.
- Reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad.
- Comunicación oral y escrita en lengua nativa.

Por tanto, las competencias de Organización y planificación, Reconocimiento y respeto a la diversidad y multiculturalidad y Habilidades interpersonales son las que alcanzan un mayor grado de desarrollo para ambos estudios.

Por el contrario, las cinco competencias menos desarrolladas son:

- T15. Liderazgo.
- T16. Iniciativa y espíritu emprendedor.
- T20. Sensibilidad hacia temas medioambientales (entorno en el que se inserta el individuo).
- T11. Trabajo en otros contextos nacionales o internacionales.
- T19. Gestión por procesos con indicadores de calidad.

Con respecto al estudio de Rodríguez y col. (2007), las cinco competencias menos desarrolladas fueron:

- Iniciativa y espíritu emprendedor.
- Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas.
- Conocimientos de otras lenguas, cultura y costumbres.
- Liderazgo.
- Trabajar en un contexto internacional.

Por tanto, las competencias de Liderazgo y Trabajo en contextos nacionales o internacionales e Iniciativa y espíritu emprendedor son las que alcanzan un menor grado de desarrollo para ambos estudios.

Las competencias de Organización y planificación, Reconocimiento y respeto a la diversidad y multiculturalidad y Habilidades interpersonales son las que alcanzan un mayor grado de desarrollo para ambos estudios

Con respecto al análisis inferencial se ha querido comprobar si había diferencias significativas entre las competencias más y menos desarrolladas, tal y como especifica la hipótesis número cinco.

Tabla 8: Pruebas de parametricidad de la hipótesis 5

	Normalidad	Aleatoriedad	Homocedasticidad	MODELO	RESULTADOS
	Kolmogorov-Smirnov	Prueba de Rachas	Prueba de Levene		
Competencias más desarrolladas	0,994	0,019		No paramétrico	$p=0,00$ Se rechaza la H_0
Competencias menos desarrolladas				U de Mann-Whitney	

Fuente: elaboración propia

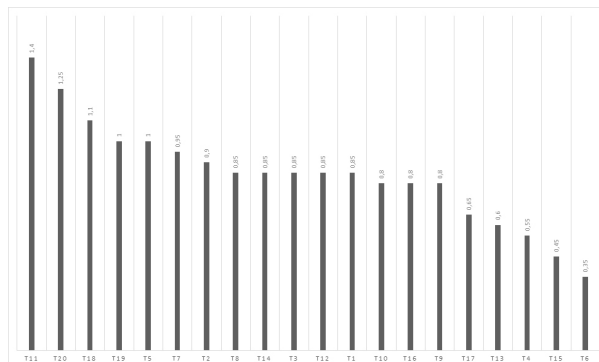
Los resultados muestran que se rechaza la hipótesis nula y, por tanto, hay diferencias significativas entre las competencias más y menos desarrolladas.

Similares resultados se obtienen del estudio de Rodríguez y col. (2007), encontrándose una diferencia media de más de 0,5 puntos entre las competencias transversales más y menos desarrolladas.

Diferencias entre valoración y desarrollo de las competencias transversales

En el siguiente gráfico se muestran las diferencias entre valoración y desarrollo de cada una de las competencias transversales por parte de los docentes. Hay que tener en cuenta que la valoración de cada competencia es superior al nivel estimado de desarrollo.

Figura 6: Medias de las diferencias entre valoración y desarrollo de las competencias transversales



Fuente: elaboración propia

Por tanto las competencias con un mayor margen de desarrollo son:

- T11. Trabajo en otros contextos nacionales o internacionales.
- T20. Sensibilidad hacia temas medioambientales (entorno en el que se inserta el individuo).
- T18. Compromiso ético con la identidad y el desarrollo profesional.
- T19. Gestión por procesos con indicadores de calidad.
- T5. Resolución de problemas y toma de decisiones.

Por el contrario, las competencias con un menor margen de desarrollo son:

- T6. Argumentación y razonamiento crítico.
- T15. Liderazgo.
- T4. Gestión de la información.
- T13. Adaptación a situaciones nuevas.
- T17. Apertura hacia el aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Con respecto al análisis inferencial, se ha querido comprobar si había diferencias significativas entre los niveles de valoración y de desarrollo de las competencias transversales, tal y como específica la hipótesis número seis.

Tabla 9: Pruebas de parametricidad de la hipótesis 6

	Normalidad	Aleatoriedad	Homocedasticidad	MODELO	RESULTADOS
	Kolmogorov-Smirnov	Prueba de Rachas	Prueba de Levene		
Valoración	0,01			No paramétrico	$p=0,0$ Se rechaza la H_0
Desarrollo				U de Mann-Whitney	

Fuente: elaboración propia

Los resultados muestran que se rechaza la hipótesis nula y, por tanto, hay diferencias significativas entre la valoración de las competencias transversales y su nivel de desarrollo estimado.

Conclusiones

Con respecto a la valoración de las competencias transversales para el perfil específico del educador social, 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.
- T9. Habilidades interpersonales.
- T3. Comunicación oral y escrita en la/s lengua/s materna/s.
- T13. Adaptación a situaciones nuevas.
- T7. Capacidad de autocrítica y crítica en el trabajo en equipo.

De ellas, las competencias de Resolución de problemas y toma de decisiones, Capacidad crítica y autocrítica, Habilidades interpersonales y Reconocimiento y respeto a la diversidad y multiculturalidad son aquellas en las que hay más consenso con las investigaciones consultadas

De ellas, las competencias de Resolución de problemas y toma de decisiones, Capacidad crítica y autocrítica, Habilidades interpersonales y Reconocimiento y respeto a la diversidad y multiculturalidad son aquellas en las que hay más consenso con las investigaciones consultadas.

Las cinco competencias menos valoradas son:

- T19. Gestión por procesos con indicadores de calidad.
- T16. Iniciativa y espíritu emprendedor.
- T11. Trabajo en otros contextos nacionales o internacionales.
- T15. Liderazgo.
- T20. Sensibilidad hacia temas medioambientales.

De ellas, en la competencia de Liderazgo es en la que hay más consenso con las investigaciones consultadas, también aparecen Gestión por procesos con indicadores de calidad y Trabajo en otros contextos nacionales o internacionales, haciendo la salvedad de las competencias transversales incluidas como específicas en la titulación mencionadas anteriormente.

Con respecto a los perfiles profesionales, no hay una valoración significativamente diferente de las competencias transversales en cada uno de ellos, por lo que o todas las competencias transversales tienen la misma importancia relativa para cada perfil o los docentes no son capaces de discriminar la aportación diferencial de cada competencia a cada uno de los perfiles.

Las siguientes competencias transversales no incluidas en la titulación son significativamente más valoradas que las competencias transversales menos valoradas:

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

Por tanto, sería aconsejable la inclusión de algunas competencias de este grupo, teniendo en cuenta además que la valoración de las mismas está por encima de la valoración media de las competencias transversales incluidas en la titulación.

En lo que respecta a las categorías de competencias transversales, las competencias instrumentales son las más valoradas, seguidas por las interpersonales y por último las sistémicas, no encontrándose diferencias significativas entre ellas.

Con respecto al desarrollo de las competencias transversales para el perfil general del educador social, las puntuaciones otorgadas son capaces de discriminar significativamente entre las competencias más y menos desarrolladas.

Las cinco competencias más desarrolladas son:

- T2. Organización y planificación.
- T4. Gestión de la información.
- T8. Reconocimiento y respeto a la diversidad y multiculturalidad.
- T1. Capacidad de análisis y síntesis.
- T9. Habilidades interpersonales.

De ellas, las competencias de Organización y planificación, Reconocimiento y respeto a la diversidad y multiculturalidad y Habilidades interpersonales son aquellas en la que hay más consenso con las investigaciones consultadas.

Las cinco competencias menos desarrolladas son:

- T15. Liderazgo.
- T16. Iniciativa y espíritu emprendedor.
- T20. Sensibilidad hacia temas medioambientales (entorno en el que se inserta el individuo).
- T11. Trabajo en otros contextos nacionales o internacionales.
- T19. Gestión por procesos con indicadores de calidad.

Las competencias de Liderazgo y Trabajo en contextos nacionales o internacionales e Iniciativa y espíritu emprendedor son aquellas en las que hay más consenso con las investigaciones consultadas.

Los promedios de valoración de las competencias transversales son significativamente más altos que los promedios de desarrollo, por lo que se estima por parte de los docentes un amplio margen de mejora en el desarrollo de las competencias transversales de la titulación teniendo en cuenta la valoración otorgada a las mismas.

Sería aconsejable la inclusión de competencias como Motivación por el trabajo, Responsabilidad en el trabajo, Conocimientos básicos de la profesión y Resistencia al estrés, teniendo en cuenta que la valoración de las mismas está por encima de la valoración media de las competencias transversales incluidas en la titulación

José M^a Martínez Marín
 Profesor asociado
 Facultad de Formación del Profesorado
 Ciencias de la Educación
 Universidad de Extremadura
 jmmartinez@unex.es

Ricardo Francisco Luengo González
Profesor catedrático
Facultad de Educación
Didáctica de las Ciencias Experimentales y Matemáticas
Universidad de Extremadura
rluego@unex.es

Sixto Cubo Delgado
Profesor titular
Facultad de Educación
Ciencias de la Educación
Universidad de Extremadura
sixto@unex.es

Bibliografía

- ANECA (2004). *La adecuación de las titulaciones de maestro al espacio Europeo de Educación Superior. Informe final*. Madrid: ANECA.
- ANECA (2004). *Libro Blanco del Título de Grado en Pedagogía y Educación Social*. Madrid: ANECA.
- ANECA (2007). *REFLEX: El profesional flexible en la sociedad del conocimiento*. Informe ejecutivo. Madrid: ANECA.
- Bigelow, J. D.** (1995). Teaching Material Skills. New York: *Journal of Management Education*.
- Boyatzys, R.E.** (1982). *The Competence Manager. A Model*. Nueva York: Wiley.
- Boyatzys, R. E.** (1982). *The Competence Manager. A Model*. Nueva York: Wiley.
- Castillo, S.; Cabrerizo, J.** (2010). *Evaluación Educativa de Aprendizaje y Competencias*. Madrid: Pearson Educación.
- COCO, B.** (2013). *Cómo Ser Competente*. Salamanca: Cátedra de Inserción profesional Caja Rural de Salamanca - Universidad de Salamanca: Servicio de Inserción Profesional Prácticas y Empleo. 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. *Boletín Cinterfor/OIT* núm. 149.
- Fullana, J.; Pallisera, M.; Planas, A.** (2011). Las competencias profesionales de los educadores sociales como punto de partida para el diseño curricular de la formación universitaria. *Revista Iberoamericana de Educación*, núm. 56/1, p. 1-13.
- García-Ruiz, R.; Sánchez, A.; Rodríguez, A.** (2013). Las competencias socio-personales en la integración socio-laboral de jóvenes que cursan programas de cualificación profesional inicial. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 24(2), 58-78.

- González, J.; Wagenar, R.** (2003). *Tuning educational structures in Europe. Informe final*. Universidad de Deusto/Universidad de Groningen.
- Kerlinger, F.; Lee, H.** (2002). *Investigación del Comportamiento, Métodos de Investigación en Ciencias Sociales*. (4ª Edición). México: McGraw-Hill.
- Le Boterf, G.** (2000). *Ingeniería de las competencias*. Barcelona: Gestión 2000/EPISE.
- Lévy-Leboyer, C.** (1997). *Gestión de las competencias. Cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas*. Barcelona: Gestión 2000.
- Martínez, J. M.** (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. *Revista Tejuelo*. Monográfico núm. 8: Comunicación Social y Educación.
- Observatorio Ocupacional de la Universidad Miguel Hernández** (2006). *Competencias profesionales en los titulados UMH*. Universidad Miguel Hernández (UMH). Elche.
- OCDE** (2002). Definition and Selection of Competences (DeSeCo): theoretical and conceptual foundations. *Strategy Paper*. 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.
- Pascual, I.; Núñez, M. C.** (2012). La colaboración de los tutores de centros en la evaluación de competencias en el prácticum. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 23(3), 121-133.
- Perrenoud, Ph.** (1997). Construire des compétences dès l'école. *Pratiques et enjeux pédagogiques*. París: ESF.
- Rodríguez, M. J.; Ortega, J.; 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.
- Spencer, L. M.; Spencer, S. M.** (1993). *Competence at Work*. Nueva York: John Wiley and Sons.