

Elaboración de un cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios

Ángel SOLANES PUCHOL

Rosa NÚÑEZ NÚÑEZ

Jesús RODRÍGUEZ MARÍN

Universidad Miguel Hernández (Elche, Alicante)

Resumen

Las orientaciones educativas promovidas por el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) requieren la planificación didáctica de materias o asignaturas orientadas hacia la adquisición de competencias por parte del alumno. En este proceso se hacen necesarias también las herramientas que permitan la evaluación de dichas competencias. Nuestro objetivo es la elaboración de un instrumento para evaluar las competencias adquiridas y el grado potencial de inserción en el mercado laboral de los estudiantes universitarios. Para ello, elaboramos un cuestionario inicial con 52 ítems de respuesta graduada que contestaron 94 estudiantes de cuarto curso de la Licenciatura de Psicología de una universidad española. Obtuvimos un cuestionario final de 45 ítems, con una consistencia interna de 0,92, distribuidos en seis factores, y que explican el 53,15% de la varianza total. El cuestionario desarrollado podría aplicarse tanto en organizacionales como académicos.

Palabras clave: competencias, potencial, educación universitaria, calidad en la educación.

Abstract:

The educational orientations promoted by the European Space of High Education (EEES) they require the didactic planning of matters or subjects guided toward the acquisition of competences on the part of the student. In this process they become necessary the tools that allow the evaluation of this competences. Our aim is the elaboration of an instrument to evaluate the acquired competences and the potential grade of insert in the labour market of the university students. For it, we elaborate an initial questionnaire with 52 items of graduate answer that 94 students of fourth course of the Degree of Psychology of a Spanish university answered. We obtained a final questionnaire of 45 items, with an internal consistency of 0,92, distributed in six factors, explaining 53,15% of the total variance. The developed questionnaire could be applied so much in organizational as academic settings.

Key words: Competence, Potential Grade for labour insertion, University education, High Education, Quality in the Education.

Las orientaciones impulsadas por el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) advierten que la planificación didáctica de una materia o asignatura no puede limitarse a distribuir los contenidos a lo largo de un cronograma utilizando como sistema de cómputo de la actividad docente el llamado crédito europeo ECTS (European Credits Transfer System). El elemento central de dicha planificación debe exponer secuencialmente todo el conjunto de actividades y tareas a realizar que habrán de realizar los estudiantes a lo largo

de su proceso de enseñanza-aprendizaje. Ello significa que, una vez establecidas las competencias a conseguir en cada título, la planificación de una materia exige precisar las modalidades y metodologías de enseñanza-aprendizaje adecuadas para su adquisición, así como los criterios y procedimientos de evaluación a utilizar para comprobar si se han adquirido realmente. El reto, en este sentido, es diseñar unas modalidades y metodologías de trabajo del profesor y de los estudiantes que sean adecuados para que un estudiante medio pueda conseguir

las competencias que se proponen como metas de aprendizaje (De Miguel, 2006).

Así pues, se plantea la necesidad de diseñar y especificar las metodologías de trabajo a utilizar en cada caso considerando el contexto concreto de la materia a impartir y el de la institución donde se imparta la enseñanza, orientándose hacia a la adquisición de competencias por parte de los alumnos. Las metodologías que se diseñen para tal fin deberán considerar tres aspectos fundamentales: cómo organizar los aprendizajes de los alumnos, cómo desarrollar dichos aprendizajes y, por último, cómo evaluarlos (De Miguel, 2006).

El presente trabajo se enmarca, en este punto, en la creación de una herramienta que permita la evaluación de las competencias desarrolladas por alumnos universitarios que cursan sus estudios de Psicología. No obstante, antes de adentrarnos en el desarrollo de la herramienta, vamos a centrarnos en el concepto de competencia y en algunos de los estudios más representativos que se están llevando a cabo en esta línea de investigación.

Según J. A. Carazo, podemos definir las competencias como “conjuntos estabilizados de saberes, conductas tipo, procedimientos estándar, tipos de razonamiento, que se pueden poner en práctica sin nuevo aprendizaje”. Entonces, las competencias existen cuando los conocimientos adquiridos durante la formación son transferidos de forma efectiva y a su debido tiempo al lugar de trabajo. Si se opta por su uniformidad y estandarización servirán como guía flexible, que ayude a los trabajadores a saber cómo comportarse según lo deseable por parte de la organización, y se tratará de desarrollar las competencias individuales, atendiendo a la experiencia como uno de los agentes de cambio más importantes (Carazo, 1999).

Podemos clasificar las competencias en específicas y genéricas. Las específicas son aquellas que se relacionan de forma concreta con el puesto de trabajo, mientras que las genéricas se refieren a las *competencias transversales*, transferibles a multitud de funciones y tareas. Es decir, las competencias transversales son aquellas comunes a la mayoría de profesiones y que se relacionan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad,

conocimientos y valores adquiridos, por lo que se requieren en diversas áreas ocupacionales o son transferibles entre distintas actividades de un sector u organización. Así, este enfoque funcional contribuye a una perspectiva más amplia de las competencias que el enfoque de los puestos de trabajo y las tareas para identificar y relacionar las habilidades transversales (Gómez, Galiana, García, Cascarilla, & Romero, 2006).

Siguiendo el modelo del Proyecto Tuning (*Tuning Education Structures in Europe*), las competencias transversales las podemos dividir a su vez en instrumentales, interpersonales y sistémicas. Las *instrumentales* son capacidades cognitivas, metodológicas, técnicas y lingüísticas que se consideran necesarias para la comprensión, la construcción, el manejo, el uso crítico y ajustado a las particularidades de las diferentes prácticas profesionales, *Un cuestionario para la evaluación de competencias de los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos profesionales*. Por tanto, estas competencias constituyen las capacidades y la formación del graduado:

- 1) Conocimientos básicos generales y de la profesión.
- 2) Capacidad de análisis y síntesis.
- 3) Capacidad para organizar y planificar.
- 4) Resolución de problemas.
- 5) Capacidad para tomar decisiones.
- 6) Comunicación oral y escrita en la propia lengua.
- 7) Conocimiento de una segunda lengua.
- 8) Habilidades básicas para el manejo del ordenador.
- 9) Habilidades para la gestión de la información.
- 10) Experiencia profesional.

Las *competencias interpersonales* se relacionan con las habilidades de relación social e integración en distintos colectivos, así como la capacidad de desarrollar trabajos en equipos específicos y multidisciplinares (interacción social y cooperación):

- 1) Capacidad de crítica y autocrítica.
- 2) Trabajo en equipo.
- 3) Habilidades interpersonales.
- 4) Trabajar en equipo multidisciplinares.

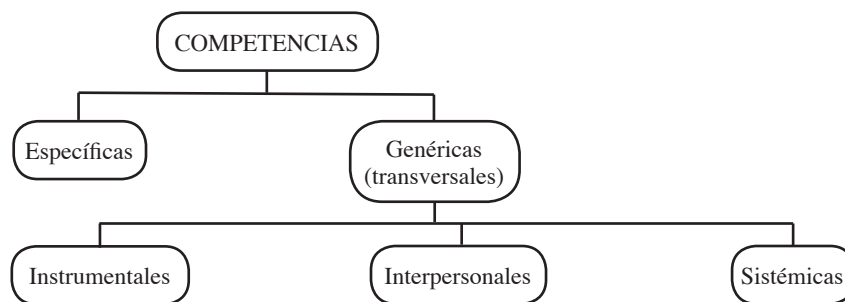


Figura 1. Clasificación de las competencias

- 5) Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas.
- 6) Apreciación de la diversidad y de la multiculturalidad.
- 7) Habilidad para trabajar en un contexto internacional y conocimiento de culturas y costumbres de otros países.
- 8) Capacidad para adquirir un compromiso ético.

Por último, las *competencias sistémicas* son capacidades relativas a todos los sistemas (combinación de entendimiento, sensibilidad y conocimiento; necesaria la previa adquisición de competencias instrumentales e interpersonales). En general hacen referencia a las cualidades individuales, así como la motivación a la hora de trabajar:

- 1) Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.
- 2) Habilidades de investigación.
- 3) Capacidad de aprender.
- 4) Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones.
- 5) Creatividad o capacidad de generar nuevas ideas.
- 6) Capacidad de liderazgo.
- 7) Capacidad de trabajar de forma autónoma
- 8) Capacidad para el diseño y gestión de proyectos
- 9) Iniciativa y espíritu emprendedor.
- 10) Contenidos del perfil emprendedor.
- 11) Preocupación por la calidad;
- 12) motivación por alcanzar metas (motivación de logro).
- 13) Responsabilidad en el trabajo;
- 14) motivación por el trabajo.
- 15) Seguridad en sí mismo.
- 16) Resistencia al estrés (Proyecto Tuning 2005).

En el propio contexto-institución donde se desarrolla nuestro trabajo, siguiendo el planteamiento anteriormente expuesto por de Miguel (2006), un grupo de investigadores (Gómez *et al.*, 2006), en la línea de los estudios relacionados con el Proyecto Tuning, llevó a cabo durante el curso académico 2004/05 un estudio para determinar las competencias profesionales más valoradas, tanto por los estudiantes de la Universidad Miguel Hernández, como por los responsables de las empresas con las que mantiene convenio de colaboración para que los alumnos de esta universidad lleven a cabo sus prácticas en empresa, y que son sus futuros empleadores. En este estudio se concluye que las competencias en las cuales existe una mayor adecuación entre las demandas empresariales y el grado de adquisición de las mismas por los estudiantes encuestados son: la habilidad para trabajar de forma independiente; las habilidades de gestión de la información; la capacidad de análisis y síntesis, la motivación por alcanzar metas y la capacidad para generar nuevas ideas. La lista definitiva de competencias que proponen es la siguiente:

- 1) Conocimientos básicos de la profesión.
- 2) Capacidad de comunicación (oral y escrita).
- 3) Resolución de problemas.
- 4) Capacidad de organizar y planificar.
- 5) Capacidad de trabajar en equipo.
- 6) Compromiso ético (honestidad).
- 7) Responsabilidad en el trabajo.
- 8) Capacidad de aprender.
- 9) Motivación en el trabajo.
- 10) Preocupación por la calidad y la mejora.
- 11) Capacidad de aplicar los conocimientos de la práctica.
- 12) Motivación por alcanzar metas.

Asimismo, en el “Estudio de Competencias en los Titulados UMH” (Gómez *et al.*, 2006) este grupo detectó que las competencias más valoradas por las empresas son las siguientes:

- 1) Responsabilidad en el trabajo.
- 2) Motivación por el trabajo.
- 3) Capacidad de trabajar en equipo.
- 4) Capacidad de aprender.
- 5) Compromiso ético.
- 6) Preocupación por la calidad y la mejora,
- 7) Capacidad de organizar y planificar.

Siguiendo nuestro planteamiento de contexto-institución y ampliándolo al de profesional en Psicología, la Conferencia de Decanos de Psicología también desarrolló un estudio con el propósito de delimitar las “Competencias personales del Título universitario en Psicología”. Éste se desarrolló en respuesta a la pretensión de las Facultades de Psicología de España de armonizar la formación universitaria en Psicología al EEES, siguiendo las directrices de la Declaración de Bolonia. Dicho proyecto se centró en definir los contenidos y competencias que debería tener el título de Grado en Psicología (nivel básico de entrada al desempeño laboral de la Psicología); de este modo, incluyeron una lista de competencias específicas, referidas exclusivamente a la formación y el desempeño de la Psicología, y una lista de competencias transversales, de carácter genérico y que pueden ser relevantes para diferentes profesiones y áreas de formación, debiéndose indicar el grado de importancia que se concede a cada competencia y conocimiento con una escala de 1 a 4 (siendo 1 muy poco importante y 4 muy importante), respondiendo a un total de 69 ítems.

Llegados a este punto, nuestro interés no sólo se centra en la evaluación de las competencias profesionales adquiridas por el alumno en un contexto institucional determinado, sino también en la evolución y aplicación de dichas competencias en el ámbito laboral y en el desarrollo de las mismas en dicho contexto. En este sentido,

las competencias profesionales se ligan al concepto de evaluación de potencial. Uno de nuestros objetivos también consiste en la creación de una herramienta que no sólo permita la evolución de determinadas competencias académicas-profesionales del alumno, sino también en la adecuación de dicha herramienta a la posible evaluación de competencias que llevarán a cabo las empresas para evaluar el potencial de sus trabajadores. Buscamos, por tanto, una herramienta que combine las competencias académicas (dentro de la institución) con las profesionales generales, demandadas por las empresas.

En este sentido, durante las últimas décadas, en el entorno laboral, podemos observar el auge de un nuevo énfasis en el capital humano y en el desarrollo de sus potencialidades, como determinantes críticos del futuro organizacional. Surge la persona como elemento diferenciador en la competitividad y productividad empresarial. Hoy en día se aboga por un nuevo enfoque: la gestión del capital humano, de los trabajadores, buscando la adecuación de las competencias disponibles a las metas de la empresa (Hay-Group, 2000).

Tradicionalmente, la evaluación del potencial se ha centrado en los puestos de dirección y gerencia, pero, desde el enfoque de la gestión por competencias de las organizaciones actuales, un buen programa de identificación del potencial puede resolver necesidades de la organización y suponer diversas ventajas para ésta y para sus integrantes. Nos encontramos con un entorno cada vez más complejo y cambiante, en el que el éxito de las organizaciones pasa por la capacidad de éstas para identificar y desarrollar el potencial humano que poseen.

El término evaluación del potencial se refiere al conjunto de habilidades, conocimientos y competencias que posee una persona. Ese potencial va más allá del desempeño del sujeto en su puesto y se relaciona con el rendimiento exitoso en otros puestos de la organización, tanto dentro del mismo nivel, como en niveles superiores. El potencial que una persona posee no garantiza el éxito para desempeñar puestos mayores, sino que este potencial debe ser guiado, formado y desarrollado. Su evaluación es una herramienta explicativa y de intervención, puesto que permite obtener información sobre las aptitudes que poseen los empleados de una determinada organización, y de este modo, intervenir en su desarrollo profesional y personal. En este sentido, la realización de un plan de identificación del potencial proporciona múltiples aplicaciones para el diseño, gestión, e implantación de Recursos Humanos en una organización, ya que permite la reclasificación del personal, el reajuste de plantillas, la búsqueda de sucesores potenciales, la selección de personal, el establecimiento de políticas de promoción, el desarrollo y la planificación de carreras de los empleados, el diagnóstico organizativo, la adaptación persona-puesto, la adaptación a la nueva situación tras una fusión o adquisición de la organización, y la motivación (Alles, 2000).

Llegados a este punto, realizamos una revisión bibliográfica referente al tema de Evaluación del Potencial, y verificamos que la literatura y estudios al respecto son escasos. La mayoría de la información consultada relaciona la evaluación del potencial con aspectos relativos a la gestión por competencias, enfoque en auge en las organizaciones actuales. No obstante, entre los métodos de evaluación de mayor aplicación en el ámbito laboral destacamos el cuestionario *SOSIA de Gestión por Competencias*, que es una herramienta informatizada que consta de 98 elementos, evalúa 21 competencias genéricas (características subyacentes a la persona, relacionadas con una actuación de éxito en un puesto de trabajo) agrupadas en 4 ejes y define 4 estilos de comportamiento laboral. La evaluación permite al profesional tomar decisiones: 1) relativas al nivel de instrucción: a partir de las competencias que el sujeto domina; 2) de diagnóstico: identificando conductas y deficiencias; 3) de selección: discriminando los candidatos adecuados al puesto; 4) de asignación y clasificación: relativas a la ubicación dentro de la jerarquía organizacional; y 5) de consejo: relacionadas con el futuro desempeño. Los ejes propuestos son: *dimensiones personales*, (incluye aspectos como: control de las emociones, energía o implicación); *aspiraciones*, (se relaciona con la orientación a resultados, necesidad de refuerzo, independencia, etc.); *trabajo*, (incluye: creatividad, decisión, organización visión global, etc.), e *intercambios*, (incluye: habilidades sociales, flexibilidad, adaptabilidad, liderazgo, etc.). Los estilos de comportamiento laboral que permite identificar esta herramienta, es decir, la forma o formas en que con mayor frecuencia el sujeto suele enfrentarse a su entorno laboral, son: 1) organización y estructura; 2) poder y actividad; 3) apertura y estabilidad; y 4) altruismo y convicciones (Gordon, 2001).

Para responder a la pregunta de por qué es importante la gestión del potencial en la organización, nos ayudarán las conclusiones que se obtuvieron de un estudio llevado a cabo por la revista *Fortune* y *HayGroup*. Este estudio se basó en nueve dimensiones del desempeño de la organización: innovación, calidad de administración, valor de la inversión a largo plazo, responsabilidad social ante la comunidad y el medioambiente, habilidad para atraer, desarrollar y retener a las personas con talento, calidad de productos y servicios, salud financiera, uso inteligente de activos corporativos y efectividad en las operaciones globales. Tras realizar el análisis de las encuestas, se obtuvo una correlación positiva entre las compañías más admiradas y su capacidad para atraer, retener y desarrollar a las personas con talento. Posteriormente, en una segunda fase, el equipo de investigación llevó a cabo entrevistas más detalladas con los altos ejecutivos y los responsables de Recursos Humanos de algunas de las organizaciones que correlacionaban positivamente con la dimensión de atracción, retención y desarrollo de personas. El grupo *Fortune -HayGroup* llegó a las siguientes conclusiones:

las empresas más admiradas creen firmemente que la gente es la clave para alcanzar el éxito; los procesos de selección están más orientados para aportaciones a largo plazo; dedican más tiempo y recursos primero a desarrollar y confiar en sus propios modelos de competencias; se establece un equilibrio entre logros obtenidos y las características personales; y por último, mejor posición para promoción interna, ya que contribuye a sostener el nivel de satisfacción laboral de sus colaboradores (HayGroup, 2000).

El proceso de evaluación del potencial ofrece ventajas para la organización, así como para el empleado. La organización podrá retener a las personas cuya valía ya ha sido demostrada, cubrir puestos vacantes mediante promoción interna (reduciendo costes), realizar procesos de reclutamiento y selección ajustados a las necesidades de la empresa y aprovechar mejor los recursos personales de los que dispone. En este sentido, tal y como indica Morales (2000) la identificación de potenciales fomenta la identidad corporativa. El individuo tendrá una mayor motivación, puesto que la empresa ofrecerá a sus empleados mayores oportunidades de sentirse valorados personalmente y de satisfacer sus necesidades personales, formarse y desarrollarse; probablemente se producirá un aumento de la lealtad del sujeto, que se sentirá más integrado en la organización, con lo cual habrá más posibilidades de que dé a conocer y desarrollo su potencial global.

En resumen, podemos afirmar que las aplicaciones principales que ofrece la identificación de potenciales son: configurar criterios de promoción y selección, planes promocionales, fidelización de las personas con potencial, alinear a los sujetos con la estrategia y objetivos empresariales, motivación, orientación de la formación, reajuste y reclasificación, búsqueda de sucesores potenciales, diseño de sistemas de retribución y beneficios y diagnóstico organizativo.

Así pues, y tras lo anteriormente expuesto, el objetivo de nuestro trabajo consiste en la creación de un cuestionario para la evaluación de las competencias académicas desarrolladas en una institución considerando la futura demanda de las competencias genéricas que requerirán las empresas en el ámbito laboral en general y la aplicación del mismo a una muestra de estudiantes universitarios. En nuestro caso, partiendo de la base teórica disponible, procedimos a elaborar un cuestionario que dividimos en dos partes; la primera parte se trata de un *Cuestionario de Autoevaluación del Potencial* y la segunda parte es un cuestionario a cumplimentar por "los semejantes" (o compañeros).

Decidimos enfocar su contenido a estudiantes universitarios. En concreto nos centramos en estudiantes de la licenciatura de Psicología de la Universidad Miguel Hernández de Elche, debido en parte a la facilidad de acceso a la muestra de estudio, y también al hecho de que encontramos de gran interés la elaboración de

una herramienta para evaluar el potencial en estudiantes de universidad, trabajo que no se había efectuado hasta la fecha.

Método

Muestra

La muestra estaba formada por estudiantes (N = 94) de 4º curso de la titulación de Psicología de la Universidad Miguel Hernández de Elche (Alicante). En esta muestra 10 sujetos eran hombres (10,63%) y 84 eran mujeres (89,36%); la media de edad fue 22,11 años y su desviación típica igual a 1,94.

Variables e instrumentos

Para comenzar el proceso de construcción del cuestionario tomamos como definición de potencial la utilizada por Delgado (1999) según la cual definimos el potencial como el conjunto de habilidades, conocimientos y competencias que posee una persona. El potencial que presenta una persona no se encuentra unido al desempeño de su puesto sino que va más allá, haciendo referencia a un rendimiento exitoso en otros puestos de la organización tanto al mismo nivel como a un nivel superior.

Se redactaron 52 ítems representativos del dominio de conductas del constructo a evaluar y referentes a factores técnicos, de gestión, trabajo en equipo, liderazgo, identificación corporativa, actitud/factores psicológicos y desempeño/resultados. El cuestionario inicial de 52 ítems para la evaluación de potenciales constaba de dos ítems de respuesta abierta y cincuenta con formato tipo Likert con seis categorías de respuesta: (1) Siempre, (2) Muchísimas veces, (3) Con frecuencia, (4) Ordinariamente, (5) Ocasionalmente y (6) Casi nunca. El enunciado de los ítems y el formato del cuestionario siguieron las directrices marcadas por Haladyna y Downing (1989), Haladyna, Downing y Rodríguez (2002) y Moreno, Martínez y Muñiz (2004).

Procedimiento

Una vez elaborado el cuestionario inicial se administró la prueba a los sujetos en dos ocasiones, la primera de ellas se realizó en diciembre del 2003, y la segunda, en abril de 2004. Ambas administraciones se realizaron en el aula destinada a las clases teóricas de 4º curso de Psicología. No se estableció límite de tiempo para cumplimentarlas; tanto en el primer pase del cuestionario como en el segundo, los alumnos emplearon entre 20 y 30 minutos.

Con el programa SPSS 12.0 (2003) se llevaron a cabo los análisis de discriminación de ítems (correlación ítem-test corregida), fiabilidad (coeficiente de consistencia

interna) y validez de constructo, este último mediante un Análisis Factorial de Componentes Principales con rotación Varimax.

Resultados

Tras el pase del cuestionario y el análisis cualitativo de los 52 ítems, se eliminaron del cuestionario cuatro ítems, dos de ellos porque sus enunciados fueron ambiguos, y otros dos porque su contenido ya estaba contemplado en otros ítems. En un primer análisis cuantitativo de los ítems, no se incluyeron los cuatro ítems anteriormente eliminados ni los dos ítems con formato de respuesta abierta; esto es, en total el análisis de discriminación se efectuó sobre 46 ítems. Cuatro de estos ítems tuvieron correlaciones ítem-test corregidas inferiores a 0,30; a razón de este valor de corte, estos ítems deberían excluirse del cuestionario por ser poco discriminativos; sin embargo, su exclusión no mejoraba la consistencia interna, que tenía un valor alpha igual a 0,92, por lo que, considerando su valor de contenido, se mantuvieron en el cuestionario.

Para examinar la validez de constructo, se realizó un Análisis Factorial de Componentes Principales con rotación Varimax, método mediante el cual se extrajeron seis factores que explicaban el 52,51% de la varianza total. Examinando las cargas factoriales de la solución rotada, uno de los 46 ítems del cuestionario no cargaba en ningún factor, esto es, no había correlación entre el ítem y cualquiera de los seis factores. Por esta razón, y tras la valoración del contenido de este ítem, se decidió eliminarlo del cuestionario. Su exclusión no repercutió en la consistencia interna del cuestionario, ni en los índices de discriminación del resto de ítems.

Tras todos estos análisis, se obtuvo un cuestionario definitivo formado por 45 ítems y una consistencia interna igual a 0,92, distribuidos en seis factores que explicaban el 53,15% de la varianza total. Los factores, sus varianzas y la fiabilidad de cada una de sus escalas se presentan en la tabla 1.

Discusión y conclusiones

A la vista de los resultados obtenidos, y tomando como referencia el marco teórico anteriormente expuesto el presente cuestionario, evalúa las siguientes seis competencias genéricas en los alumnos de psicología de la Universidad Miguel Hernández:

Competencias Instrumentales

Relacionadas con:

- *Desempeño (Valoración de los propios resultados y del desempeño)*: Valoración de los resultados académicos, autoconfianza y motivación del alumno para lograr las tareas u objetivos propuestos (interés que mueve al individuo, en función de los resultados obtenidos y el nivel de confianza en las propias posibilidades de éxito). Asimismo incluye los conocimientos básicos adquiridos, la capacidad de análisis y síntesis y la capacidad para organizar y planificar.
- *Habilidades para la gestión*: capacidad de previsión y planificación de tareas, aprovechando los recursos disponibles, organizando equipos de trabajo y coordinando los diversos factores incluidos en la planificación, para lograr los objetivos propuestos.

Tabla 1. Estadísticos del cuestionario.

Factor	% de varianza explicada	Consistencia interna	Ítems
<i>COMPETENCIAS INSTRUMENTALES relacionadas con:</i>			
Desempeño del trabajo	10´95	0´81	3-16-18-19-39-42-45-47-48-49-50-51
Habilidades para la gestión	9´82	0´79	9-10-20-21-22-38-41
<i>COMPETENCIAS SISTEMÁTICAS relacionadas con:</i>			
Liderazgo	9´38	0´84	11-13-14-15-17-27-28-30-32-34
Motivación por el trabajo	7´22	0´73	1-2-8-12-36-40-44
Capacidad de aprendizaje	6´92	0´69	4-26-37-46
<i>COMPETENCIAS INTERPERSONALES relacionadas con:</i>			
Relaciones interpersonales y trabajo en equipo	8´86	0´81	23-24-25-29-33
Total Cuestionario	53´15	0´92	45

Competencias Sistémicas

Relacionadas con:

- *Liderazgo*: capacidad de establecer metas, persuadir a otros para conseguir las sin provocar hostilidades, capacidad para negociar y para resolver problemas de manera efectiva. Incluye la orientación a la dirección (le proporciona satisfacción la posibilidad de dirigir personas y recursos) y se trata de personas competitivas y emprendedoras que conocen sus propias características personales y profesionales, y aplican dicho conocimiento para actuar con desenvoltura ante diversas situaciones.
- *Motivación*: Motivar, en un contexto organizacional, es lograr que una persona quiera hacer lo que a los intereses de la organización le convenga teniendo en cuenta que el trabajador también debe satisfacer sus necesidades en la realización de sus tareas (Dolan, & Martín, 2000).
- *Capacidad de aprendizaje*: Proceso activo y constructivo donde los estudiantes establecen metas para sus aprendizajes e intentan planificar, supervisar y regular sus cogniciones, motivación y comportamiento dirigidos y limitados por sus metas y por las características contextuales de sus entornos (González-Cabanach, Valle, Rodríguez, & Piñeiro, 2002).

Competencias Interpersonales

Relacionadas con:

- *Trabajo en equipo y Relaciones Interpersonales*: capacidad para trabajar en equipo, actuando con empatía, tacto y escucha en su relación con los demás. Trabajar en equipo no solamente significa trabajar todos juntos. Un equipo de trabajo consiste en un grupo de personas con una misión u objetivo común, cuyas habilidades se complementan entre sí, trabajando coordinadamente, con la participación de todos sus miembros para la consecución de una serie de objetivos comunes de los que son responsables (Alderfer, 1977; Hackman, 1987).

Las competencias desarrolladas en nuestro cuestionario coinciden en gran medida con las competencias genéricas propuestas por otros investigadores como las más valoradas por empleadores, alumnos y docentes (Gómez *et al.*, 2006; García Montalvo, 2002; y Encuesta CHEERS -*Career after Higher Education: a European Research Study*-, 1997).

En el “Estudio de Competencias en los Titulados UMH” (Gómez *et al.*, 2006) se recogen las principales competencias profesionales demandadas por 126 empresas de la provincia de Alicante colaboradoras en el estudio. Las competencias más valoradas fueron: 1) Responsabilidad en el trabajo; 2) Motivación por el

trabajo; 3) Capacidad de trabajar en equipo; 4) Capacidad de aprender; 5) Compromiso ético; 6) Preocupación por la calidad y la mejora, y 7) Capacidad de organizar y planificar.

Los resultados de la Encuesta CHEERS -*Career after Higher Education: a European Research Study*- (ver García Montalvo, 2001) ponen de manifiesto que las competencias genéricas relacionadas con el *trabajo en equipo*, y el *trabajar independientemente* son dos de las competencias más valoradas por el resto de países europeos y Japón, hallándose entre las cinco primeras del ranking CHEERS. Posteriormente, Montalvo (2002) afirma que el análisis del desajuste entre las agrupaciones de competencias adquiridas y las requeridas en el puesto de trabajo determina que los jóvenes europeos y japoneses perciben un mayor desajuste en el grupo de características que tienen que ver con la *capacidad organizativa, de planificación, aplicación de normas y documentación*.

Todo ello nos permite cumplir uno de los objetivos propuestos: la elaboración de una herramienta de evaluación de competencias que se ajuste a las demandas de competencias requeridas para los profesionales por parte de las empresas.

Por otro lado, la elaboración de este cuestionario nos ha servido para acercarnos al estudio de la evaluación de competencias de los alumnos universitarios de una titulación universitaria, en concreto de Psicología y observar el camino que queda por recorrer para poder disponer de diversos instrumentos aptos para ser aplicados en la evaluación de las competencias en todo tipo de organizaciones dedicadas a la enseñanza.

En lo que respecta al cuestionario realizado, creemos que las modificaciones que llevemos a cabo, y otras herramientas similares que se elaboren con la finalidad de ser empleadas en la evaluación de competencias y evaluación de potenciales, en un futuro podrían aplicarse no sólo a diversos ámbitos dentro del entorno organizacional, sino que también podrían tener diversas aplicaciones en el entorno académico, como por ejemplo aumentar o adaptar la formación en una u otra área dependiendo de las necesidades de los alumnos, fomentar la motivación o aumentar la identificación corporativa de los estudiantes.

En este sentido, podemos dividir las principales aplicaciones prácticas de la elaboración de este cuestionario según sujeto-organización beneficiaria de las mismas para:

- a) Los estudiantes:
 - Conocimiento del nivel de competencias profesionales adquirido durante y tras la finalización de sus estudios universitarios. El conocimiento de las competencias adquiridas durante sus estudios, en determinados cursos clave dentro de su formación académica, podría ser un elemento motivador para la mejora en su rendimiento durante el periodo de formación restante.

- Este conocimiento permitiría establecer las necesidades formativas en competencias profesionales necesarias para la mejora de su nivel de empleabilidad, con vistas a su inserción laboral.
 - Posible obtención de un certificado del nivel de competencias profesionales adquirido, si la institución en la que cursó sus estudios se lo facilitara.
- b) Las instituciones en la que se enmarque la formación en competencias de los alumnos y los procesos de la calidad en la enseñanza, en nuestro caso universitaria, de las mismas: -Identificación de las necesidades formativas en competencias profesionales de los estudiantes en determinados momentos-cursos dentro del desarrollo curricular del alumnado. Esto permite a la institución adecuar los contenidos curriculares de los ciclos básicos y superiores, según los objetivos establecidos previamente por la titulación.
- Creación de un sistema de feedback progresivo durante el desarrollo curricular del alumnado que permita determinar el grado de adecuación entre la formación impartida y el nivel de competencias genéricas básicas más demandadas por las empresas.
 - Intervención sobre los contenidos académicos de formadores para que se ajusten si es el caso a los objetivos de competencias establecidos que han de adquirir los alumnos, según cursos.
 - Mejora de la calidad docente de la institución de formación.
 - Información para la institución sobre los perfiles de formadores necesarios en procesos de selección de los profesores a contratar.
- c) Para las empresas u organizaciones contratantes de profesionales:
- Conocimiento del nivel de competencias profesionales adquirido por el candidato.
 - Y por último, información para procesos de selección en los que se puede delimitar el reclutamiento de candidatos según las competencias profesionales requeridas para el puesto de trabajo a cubrir y/o nichos de puestos de trabajo que se pretenda cubrir en la organización.

Referencias

Alderfer, C. (1977). Organizacional Development. *Annual Review of Psychology*, 28, 197-223.

Alles, M.A. (2000). *Dirección estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias*. Buenos Aires: Granica.

Carazo, J.A. (1999). Ibermática: Hacia la gestión del conocimiento y las competencias. *Capital Humano*, 119, 8-13.

Delgado, A. (1999). La práctica de la Evaluación del Potencial. *Capital Humano*, 127, 82-83.

De Miguel, M. (2006) Métodos y modalidades de enseñanza en la educación superior. En M. De Miguel (Coord.), *Metodologías de enseñanza y aprendizaje para el desarrollo de competencias*. Madrid: Alianza Editorial.

Dolan, S.L., & Martín I. (2000). *Los 10 mandamientos para la dirección de personas*. Barcelona: Gestión 2000.

García Montalvo, J. (2001). *Formación y empleo de los graduados de enseñanza superior en España y Europa*. Valencia: Bancaja.

García Montalvo, J. (2002). El ajuste entre la formación y el empleo de los graduados de enseñanza universitaria. *Capital Humano* 22, 1-8.

Gómez Gras, J.M., Galiana, D., García, R., Cascarilla, C., & Romero, M.R. (2006). *Competencias profesionales en los titulados en la UMH*. Elche: Servicio publicaciones de la UMH.

Gordon, L.V. (2001). *Cuestionario SOSIA Evaluación de la personalidad y actitudes (valores personales e interpersonales)*. Madrid: ECPA y TEA Ediciones.

González-Cabanach, R., Valle, A., Rodríguez, S., & Piñeiro, I. (2002). Autorregulación del aprendizaje y estrategias de estudio. En J.A. González-Pienda, J.C. Núñez Perez, Álvarez Pérez, & E. Soler (Coord.), *Estrategias de aprendizaje* (págs. 17-38). Madrid: Pirámide.

Haladyna, T.M., & Downing, S.M. (1989). The validity of a taxonomy of multiple-choice test item. *Applied Measurement in Education*, 1, 51-78.

Haladyna, T.M., Downing, S.M., & Rodríguez, M.C. (2002). A review of multiple-choice item-writing guidelines. *Applied Measurement in Education*, 15, 309-334.

Hackman, J.R. (1987). *The Design of Work Teams*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

HayGroup (2000). *Factbook de Recursos Humanos*. Navarra: Aranzadi.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 1-50. [Traducción al castellano en C.H. Wainerman (Comp.) (1976), *Escalas de medición en ciencias sociales* (págs. 199-260). Buenos Aires: Nueva Visión].

Morales, A.C., Ariza, J.A., & Morales, E. (2000). Evaluación de las personas. En A.C. Morales, J.A. Ariza, & E. Morales (Eds.), *Gestión integrada de personas, una perspectiva de organización*. Bilbao: Biblioteca de Gestión Desclée de Brouwer.

Moreno, R., Martínez, R.J. y Muñiz, J. (2004). Directrices para la construcción de ítems de elección múltiple. *Psicothema*, 16, 490-497.

Proyecto Tuning (2005). <http://www.rrelint.deusto.es/TUNINGProject/index.htm>

SPSS 12.0S for Windows [Computer software] (2003). SPSS Inc.

Anexo

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS GENÉRICAS

<i>Ítem original</i>	<i>Enunciado ítem</i>
1	1 Conocimientos de la carrera
2	2 Capacidad de concentración (para el estudio, atender y concentrarte en las clases...)
3	3 Capacidad de innovación en las prácticas o trabajos
4	4 Valoración resultados académicos (en tus exámenes)
5	8 Capacidad de adaptación (a nuevas situaciones: curso nuevo, nuevos profesores, cambios de horario...)
6	9 Capacidad de previsión, planificación
7	10 Organización (capacidad para estructurar, organizar y distribuir los recursos de que dispones para alcanzar los objetivos de tu tiempo de estudio y trabajo)
8	11 Capacidad para organizar equipos de trabajo
9	12 Capacidad de aprovechamiento óptimo de los propios recursos
10	13 Capacidad de aprovechamiento óptimo de los recursos de la Universidad
11	14 Capacidad de negociación (en asuntos de clase, procurando su mejor logro)
12	15 Resolución de problemas (capacidad para analizar situaciones y tomar decisiones, llevándolas a la práctica de manera efectiva), en materias de clase, en las prácticas...
13	16 Capacidad de síntesis (a partir de unos datos, ser capaz de proyectar los más importantes, las conclusiones)
14	17 Competitividad (consecución de un objetivo con mejores resultados que los demás)
15	18 Mantenimiento de su rendimiento habitual (en situaciones adversas o conflictivas)
16	19 Actúas con desenvoltura y firmeza en las situaciones de tensión
17	20 Capacidad para trabajar en equipo
18	21 Coordinación (capacidad para asegurar el cumplimiento de las tareas de forma eficaz, en el plazo definido, y con los recursos previstos) en las prácticas o trabajos
19	22 Voluntariedad en el trabajo en equipo, en las prácticas (potencia personal que mueve a realizar o no alguna tarea)
20	23 Facilidad para relacionarte con tus compañeros
21	24 Comunicación (capacidad para relacionarte haciéndote entender y escuchando a los demás)
22	25 Habilidades en las relaciones interpersonales (empatía, tacto y escucha como capacidades de relación con los demás)
23	26 Facilidad para relacionarte con sus profesores
24	27 Emprendedor
25	28 Capacidad para conseguir que los demás alumnos acepten tus ideas y propuestas
26	29 Inspiras confianza (capacidad para inspirar en tus compañeros espíritu de confianza, cooperación y apoyo)
27	30 Habitualmente, persuades y obtienes ventajas sin provocar hostilidades
28	32 Capacidad de aceptar con facilidad nuevas responsabilidades, o nuevos cargos (delegado/a, representación de alumnos...)
29	33 Capacidad de relación con los demás compañeros (empatía, tacto, simpatía...)
30	34 Te proporciona acusada satisfacción la posibilidad de dirigir personas y recursos
31	36 Generas buena imagen de la Universidad ante el exterior

32	37	Capacidad de conocer tus propias características personales y profesionales
33	38	Estabilidad (capacidad para mantener el equilibrio en situaciones de tensión, adversas o con límite de tiempo)
34	39	Auto confianza (nivel de confianza del alumno en sus capacidades potenciales y puesta en práctica de sus conocimientos de la carrera)
35	40	Motivación (con la carrera, asistir a clase, motivación para el estudio)
36	41	Mantenimiento del rendimiento habitual (ante situaciones adversas o con límite de tiempo)
37	42	Capacidad para actuar con desenvoltura (en exposición de trabajos en público)
38	44	Te atrae fuertemente conseguir los objetivos marcados
39	45	Aceptas con facilidad nuevas responsabilidades
40	46	Resultados de los exámenes últimos del alumno/a
41	47	En tu trabajo, (remunerado o no remunerado) habitualmente encuentras soluciones nuevas y originales a la vez que aportas nuevas perspectivas al mismo
42	48	Te adaptas bien a las nuevas situaciones
43	49	Eres capaz de establecer sistemas para el aprovechamiento óptimo de los recursos
44	50	Ante cualquier dificultad, consigues superar tus problemas sin necesidad de recurrir a tus superiores
45	51	¿Podrías desempeñar otro puesto de trabajo diferente del que te estás formando?
