

Evaluación de competencias profesionales del egresado universitario necesarias en la sociedad del siglo XXI

Graciela Martínez Gutiérrez¹, Sergio Manzo Andrade²

¹Universidad del Centro México UCEM

²CIIDIR IPN Michoacán

Resumen. La evolución de la tecnología ha transformado las formas de comunicación y el desempeño ocupacional. Por lo que ahora se exige al egresado universitario una preparación tanto para la adquisición de conocimientos y actualización de los mismos, como para el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas exigibles en una sociedad en constante cambio. En el presente trabajo se evaluaron cinco áreas que engloban 20 competencias clave exigibles en el ámbito profesional. La información se obtuvo mediante la prueba compeTEA aplicada a 65 profesionistas. El instrumento evalúa competencias y no rasgos de personalidad, lo cual permitió un mayor nivel de información y detalle de los sujetos de acuerdo a su nivel de competencia en términos conductuales. El objetivo de la investigación fue establecer un punto de partida para la evaluación de competencias del aspirante a ingresar a la Especialidad en Relaciones Públicas de la Universidad del Centro de México; independientemente del Plan de Estudios cursado. El resultado de este análisis presenta valores medios en los niveles de todas las variables. En cuanto a competencias los resultados indican una puntuación más alta ($S=65.52$) en Iniciativa (INI). Se trata de una competencia que requiere de dinamismo, autonomía y energía. Lo que significa que la mayoría de la población es competente en esta escala, su nivel permite el desarrollo de comportamientos cualitativos de mayor entidad, que los asociados a puntuaciones inferiores. Tal es el caso de Resistencia a la Adversidad (RES) la puntuación se observa relativamente baja ($S=39.36$), en comparación con las otras áreas.

Palabras clave. Evaluación, Competencias profesionales, Perfil de la especialidad en Relaciones Públicas.

INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años, la evaluación de competencias profesionales ha ganado cada vez mayor terreno en la educación en general y en particular en la educación superior. Por lo tanto, el proceso de formación implica lograr avances y cualificación en las dimensiones de la estabilidad emocional, la confianza y seguridad en sí mismo, el establecimiento de relaciones, el liderazgo, la iniciativa y la visión entre otras competencias, mismas que remiten a las dimensiones cognitivas, actitudinales y procedimentales de las acciones que se realizan como parte del desempeño profesional (Tobón, 2011). Sin embargo, esos avances sólo pueden ser constatados a partir de las evidencias de desempeño, de conocimiento y de producto por parte del estudiante, para demostrar que esos avances se están dando de manera integral como parte de su tránsito hacia el logro de mayores niveles competitivos.

Aunque algunos autores prefieren referirse a evidencias de saber, más que de conocimiento, puesto que el saber abarca una formación integral que considera las habilidades cognoscitivas y de metacognición (Tobón, 2010). Es decir, se trata de habilidades implicadas con las destrezas intelectuales y posteriormente ligadas a los criterios para establecer secuencias de aprendizaje. Esto conduce según Gagné (1987), a la capacidad para establecer un encadenamiento de saberes, conocido como el criterio de competencia. Lo que significa que las capacidades previas ejercen un importante papel en la determinación de las condiciones requeridas para un aprendizaje posterior. Por lo tanto, la persona competente es la que sabe construir saberes para gestionar situaciones profesionales posteriores cada vez más complejas.

Educar en Competencias Para la Sociedad del Siglo XXI

Cada día las competencias que exige la sociedad son más sofisticadas, ya no es suficiente considerar una profesión con funciones de desempeño muy específicas, ahora se requiere de competencias aplicables a un contexto profesional mucho más amplio. Por ejemplo, hace algunas décadas a un ingeniero o administrador se le exigía cierto desempeño en áreas específicas, pero actualmente se exigen unas competencias acordes a la demanda del contexto nacional e internacional, que hacen necesario cambiar el perfil de un ingeniero o administrador por ingeniero industrial administrador. Como se puede observar, los sistemas tradicionales de enseñanza cada vez van siendo rebasados por modelos vigentes de formación profesional. Razón por la cual las instituciones de educación superior se ven obligados a modificar el perfil de sus programas académicos, que no debe de ser sólo profesional. Esto compromete tanto a las instituciones educativas, como a los propios docentes a contribuir de manera conjunta, a que el egresado desarrolle dichas competencias.

En este sentido la UNESCO (1998) señala que la misión y función de la educación superior es formar estudiantes altamente cualificados, preparados para enfrentar nuevas necesidades y ser capaces de atender a las necesidades de todos los aspectos de la actividad humana, ofreciéndoles cualificaciones que estén a la altura de los tiempos modernos, a través de programas que estén constantemente adaptados a las necesidades presentes y futuras de la sociedad. De acuerdo con la declaración anterior, podríamos decir que las nuevas generaciones del siglo XXI deberán adaptarse a las necesidades presentes y futuras de la sociedad y estar

preparadas con nuevas competencias y nuevos conocimientos para la demanda y construcción del futuro laboral.

Pero se requiere de una mejor articulación de los conocimientos adquiridos, para poder ligarlos a los problemas de la sociedad y del mundo del trabajo (Gagné, 1987), sin embargo se debe trabajar en sinergias colaborativas que lleven a diseños curriculares más coherentes y sostenibles. Cada vez es mayor el número de ocupaciones de alta tecnología y se requiere de talentos dedicados a diseñar soluciones únicas, para problemas únicos. Nada de esto es nuevo, tal vez lo verdaderamente nuevo sea un cambio de visión y pasar de los planes de estudios contruidos a partir de una cantidad de conocimientos, que a veces pueden resultar inconexos o poco significativos, a los diseños curriculares que parten del perfil del graduado que se desea (Cano, 2008). En la base de la competencia se halla el conocimiento, pero se trata de ofrecer experiencias de aprendizaje que permitan progresar en el desarrollo de las competencias seleccionadas.

Hacia una definición de competencia

Para una mejor comprensión de lo que proponemos en cuanto a evaluación de competencias profesionales, resulta útil comentar que al hablar de competencias no hace referencia a un concepto abstracto (Tobón, Pimiento y García, 2010); puesto que se trata de las actuaciones que tienen las personas para resolver problemas integrales dentro un contexto, con ética, idoneidad, apropiación del conocimiento y puesta en acción de las habilidades necesarias. Habilidades que según Tobón existen desde el surgimiento del ser humano y en el marco de la interacción social y del ambiente ecológico, forman parte de la naturaleza humana. En conclusión el concepto es una meta que siempre ha tenido la educación: formar personas para la

vida, que empleen los conocimientos en forma pertinente y que sean idóneas y éticas.

La evaluación de competencias profesionales

La evaluación de competencias profesionales se puede definir como un proceso por medio del cual se determinan los logros y aspectos a mejorar por parte de los estudiantes profesionistas, identificando el nivel de dominio alcanzado, considerando determinados aprendizajes esperados y recopilando evidencias que permitan emitir un juicio o dictamen teniendo en cuenta criterios preestablecidos (Tobón, 2011). Esta evaluación debe orientarse a valorar de manera integral cómo es la actuación de los evaluados ante problemas pertinentes del contexto, articulando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer (Delors, 1996). Lo anterior significa que no se trata de evaluar conocimientos; más bien se trata de evaluar la aplicación de estos conocimientos a problemas y actividades, integrando una actuación ética, con base en valores y actitudes.

Para la interpretación de resultados de la evaluación se toma en cuenta el nivel de dominio alcanzado en la adquisición y desarrollo de la competencia, sobre todo teniendo en consideración que la competencia no es visible y que por eso debemos aplicar instrumentos de evaluación encaminados a conocer sus manifestaciones, evidencias, realizaciones o logro. Lo que sí nos queda claro, es que es evaluable. Actualmente existen instrumentos válidos y fiables tanto para los candidatos, como para las instituciones y cuyo impacto educativo está demostrado. Es preciso además que se proporcione a los evaluados un espacio y ambientes diseñados de tal manera que facilite el despliegue de sus capacidades y que estén

en condiciones de integrar diferentes saberes, como valores, conocimientos y capacidades, para tener impacto en lo que se hace y reflejar calidad en los resultados.

Se puede considerar a la evaluación como un instrumento diagnóstico para detectar déficits en las competencias, y por lo tanto resulta útil en cualquier sistema de incentivación y promoción profesional que se desee evaluar. Con los resultados del diagnóstico se pueden hacer cuestionamientos con respecto a la forma en que se pueden cubrir demandas particulares. En el caso educativo ofrecer la alternativa de la especialización o la integración de currículos actuales en carreras profesionales de licenciatura y posgrado, para que el estudiante tome la decisión de cuál perspectiva ofrece mayores ventajas o desventajas, fortalezas o debilidades. Asimismo permite la discusión sobre cuál alternativa deberá ser la mejor para desarrollar profesionales en la disciplina, así como cuál puede ser el enfoque que mejor cubra las demandas sociales actuales.

Perfil del estudiante de la especialidad en Relaciones Públicas

Considerando que típicamente la especialización se asocia a la función profesional del estudiante, se ha desarrollado un análisis general del perfil del aspirante a la especialidad en Relaciones Públicas. Primeramente cabría destacar que el programa no demanda una formación profesional específica previa. Razón por la cual se permite el ingreso sin ser selectivos en cuanto al tipo de disciplina como antecedente. Partiendo de este aspecto, pueden considerarse ya una serie de ventajas y desventajas en el desarrollo del proceso de aprendizaje y por lo tanto, dependiendo de sus antecedentes académicos, una mayor o menor capacidad para

desarrollar competencias en el área. En el caso particular de la Universidad del Centro de México (UCEM) ofrece dos carreras que se insertan de manera más específica en el área (Ciencias de la Comunicación y Ciencias Políticas y administración Pública).

A partir de los datos tomados en la entrevista se pueden categorizar en dos grupos, algunas de las principales razones por las cuales los estudiantes deciden ingresar a esta especialidad; en el primer grupo se encuentran los profesionistas movidos por el deseo de adquirir mayores conocimientos especializados y por la necesidad de obtener un grado, a partir de que laboralmente ya están desempeñándose en el diseño de estrategias y acciones de comunicación con distintos públicos (siendo que su formación previa no corresponde al área de las Relaciones Públicas). En esta categoría podemos mencionar disciplinas tales como: Administración del Deporte, Mercadotecnia, Biblioteconomía, Economía, Ingeniero Industrial en Producción, Derecho, Contaduría y Diseño Gráfico entre otras. En el segundo grupo se encuentran los egresados universitarios que desean titularse por especialidad, o quienes por curiosidad intelectual pretenden integrarse en el campo disciplinar, ya sea que se encuentran laborando o no.

El campo de acción profesional luego de la adquisición de un grado de especialidad en Relaciones Públicas muestra una fuerte tendencia hacia las actividades profesionales vinculadas a los ámbitos de la publicidad, comunicación o mercadotecnia. Su campo de trabajo incluye empresas públicas o privadas, agencias de publicidad, medios de comunicación, investigación de mercado y agencias de relaciones públicas. Por lo anterior, el objetivo de la investigación fue establecer un

punto de partida para la evaluación de competencias del aspirante a ingresar a la Especialidad en Relaciones Públicas de la Universidad del Centro de México; independientemente del Plan de Estudios cursado. Asimismo, proponer un diagnóstico situacional del nivel de competencias de los estudiantes egresados. Las citadas competencias fueron previamente establecidas por un Consejo Académico y la Coordinación de Psicopedagogía a quien corresponde proponer los instrumentos de evaluación de competencias a utilizar.

MÉTODO

Muestra

La muestra sobre la que se realizó el estudio, estuvo formada por un total de 65 universitarios profesionistas (22 hombres y 43 mujeres) de edades comprendidas entre los 20 y los 50 años (Media= 27.62 y Desviación Estándar= 8.68), que asistieron a universidades públicas y privadas de San Luis Potosí (México). De la muestra total 16 (24.5%) son egresados de la Licenciatura en Ciencias de la Comunicación, 13 (20%) de Ciencias Políticas y Administración Pública, 8 (12.3%) de Mercadotecnia, 8 (12.3%) de Derecho, 8 (12.3%) de Administración, Administración de Recursos Humanos y Administración del Deporte, 4 (6.1%) de Comunicación Gráfica y Diseño Gráfico, 3 (4.5%) Contadores Públicos, 1 (1.6%) de Biblioteconomía, 1 (1.6%) de Economía, 1 (1.6%) de Publicidad, 1 (1.6%) de Ingeniería y 1 (1.6%) sujeto omitió el dato.

Instrumento de colección de datos

Test compeTEA. Se trata de un test adaptado a las necesidades del mercado laboral, debido principalmente a la brevedad en el tiempo de aplicación y al contenido de las escalas. Consta de 170 elementos y 20 escalas divididas en cinco áreas con significado psicológico y con propiedades psicométricas, 2 índices cualitativos y una medida para el control de la sinceridad (ver figura 1). Estas características unidas al riguroso desarrollo psicométrico y la riqueza en la interpretación, nos permitió analizar el instrumento y comprobar su bondad como una opción novedosa e interesante para evaluar competencias en un grupo de aspirantes a ingresar a la Especialidad en Relaciones Públicas (Arribas y Pereña, 2009).



Figura 1. Dimensiones a evaluar con el test compeTEA.

Procedimiento

Para determinar el perfil de la muestra total, se utilizó el enfoque normativo de la prueba el cual se compara con el colectivo representativo, para poder determinar la posición relativa. Por esta razón, este instrumento nos permitió ubicar la posición del grupo evaluado con respecto al grupo normativo. La puntuación que ofrece el test desde este enfoque (Arribas, 2009) es una típica normalizada S (Media=50; Dt=20), según la cual el nivel del examinando comparado con la muestra puede dividirse en varias categorías (tabla 1).

Tabla 1. Nivel normativo y puntuaciones para el grupo examinado.

| <i>Nivel de examinado</i> | <i>Puntuación S</i> |
|----------------------------------|----------------------------|
| <i>Muy alto</i> | 90-99 |
| <i>Alto</i> | 70-89 |
| <i>Medio</i> | 31-69 |
| <i>Bajo</i> | 11-30 |
| <i>Muy bajo</i> | 1-10 |

Cabe destacar que evidentemente puede haber evaluados que destaquen por encima de las puntuaciones normativas en una misma competencia (enfoque normativo). Igualmente, dentro de un nivel determinado se podrá graduar qué personas son más competentes y por tanto qué puntuaciones normativas son necesarias para pasar de un nivel a otro.

RESULTADOS

De manera general se calcularon los porcentajes de la muestra que se concentran en cada uno de los niveles competenciales por escala (ver tabla 2). Los resultados indican que la muestra se sitúa en su mayoría en el nivel 2 de las áreas evaluadas. La puntuación más alta ($S=65.52$) se obtiene en Iniciativa (INI), una competencia que requiere de dinamismo, autonomía y energía. Lo que significa que la mayoría de la población es competente en esta escala, su nivel permite el desarrollo de comportamientos cualitativos de mayor entidad, que los asociados a puntuaciones inferiores.

En el caso de Resistencia a la Adversidad (RES) la puntuación se observa relativamente baja ($S=39.36$), en comparación con las otras áreas. Con respecto a la puntuación obtenida en la escala de Sinceridad se encuentran dentro de los valores medios, lo que indica que fueron suficientemente sinceros al contestar al cuestionario, sin intentar dar una imagen de sí mismos excesivamente favorable.

Tabla 2. Perfil general de competencias de la población evaluada.

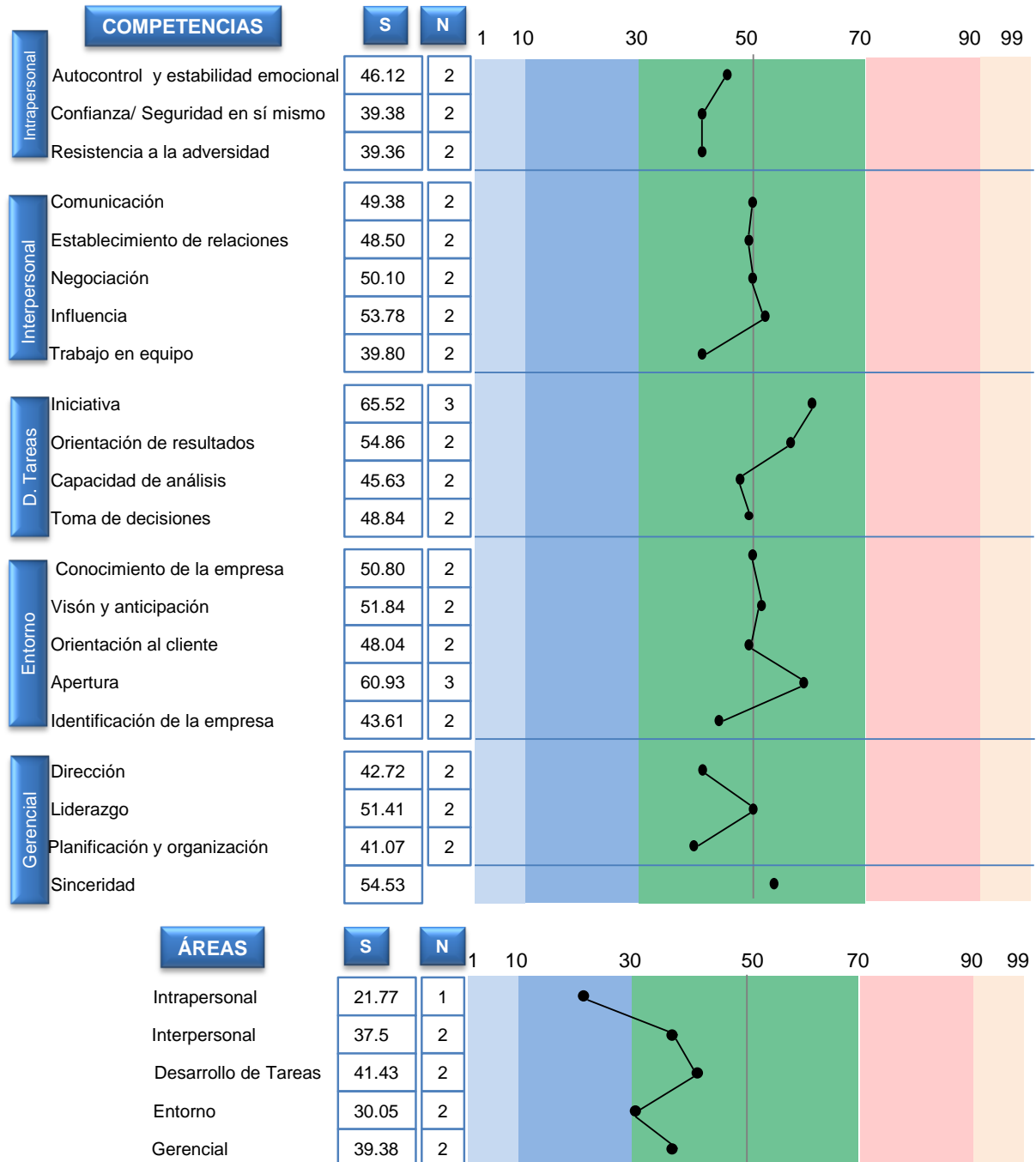


Figura adaptada de: *compeTEA*, de Arribas, D. y Pereña, J. (2009).

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Haciendo una comparación con la muestra de referencia que se sitúa en un nivel competencial 3 y 4, podemos destacar que el grupo de estudio se ubica en su mayoría en un nivel competencial 2. En este sentido, el grupo evaluado es menos competente en algunas áreas que la mayoría de la población. Cabe mencionar que en el caso de las competencias relacionadas con el Desarrollo de Tareas y Entorno nuestro grupo se concentra en un nivel 3, lo que indica que muestran comportamientos más desarrollados en Iniciativa (INI) y Apertura (APER). Al contrario ocurre con algunas competencias que se incluyen dentro de las áreas Intrapersonales e Interpersonales. Tal es el caso de Confianza/ Seguridad en sí Mismos (CONFI), Resistencia a la Adversidad (RES) y Trabajo en Equipo (EQUI).

En la interpretación de las cinco áreas evaluadas, el Desarrollo de tareas destaca por encima de las restantes de forma significativa. Esto indica que poseen una buena capacidad para realizar el trabajo de forma eficaz y comprometida. Probablemente se trata de personas que afrontan su trabajo de forma dinámica y que tratan de tomar iniciativas y responsabilidades, y actúan de forma resolutiva. Por el contrario, se muestran puntuaciones significativamente inferiores a la media en las áreas: Intrapersonal, Entorno y Gerencial. Esto indica que muestra algunos puntos débiles de cierta importancia que pueden dificultar la integración y su rendimiento en algunos puestos de trabajo.

Lo anterior significa que en su mayoría la muestra presente algún tipo de conflicto interno, bien por falta de confianza en sí mismos, por falta de control ante determinadas circunstancias o por tener una cierta tendencia hacia los estados de

ánimo de agitación, ira o inestabilidad. Estos conflictos internos pueden generar situaciones indeseables en puestos de trabajo en los que se requiera un buen nivel de estabilidad emocional.

Bibliografía

- Arribas, D. (2009). Competea. Un nuevo modelo para la evaluación de competencias. *JIMCUE - IV Jornadas Internacionales*. Mentoring & Coaching: Universidad – Empresa, (Madrid), 290 – 300.
- Arribas, D. y Pereña, J. (2009). *compeTEA. Evaluación de competencias*. Madrid, España: TEA Ediciones.
- Cano, G. M^a E. (2008). La evaluación por competencias en la educación superior. *Revista Formación del Profesorado. Universidad de Barcelona*. 1-16.
<http://www.ugr.es/local/recfpro/rev123COL1.pdf>
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, presidida por Jacques Delors. Madrid, España: Santillana Ediciones UNESCO.
- Tobón, S. (2011). *Programa valora. Estrategias para la evaluación integral de las competencias*. México: Santillana.
- Tobón, S., Pimienta, J., y García Fraile, J.A. (2010). *Secuencias didácticas: aprendizaje y evaluación de competencias*. México: Pearson
- Tobón, S. (2010). *Formación integral y competencias*. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación. Bogotá: Ecoe.
- UNESCO. (1998). *Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción*. Marco de acción prioritaria para el cambio y el desarrollo de la Educación Superior aprobados por la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior.
http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm