

EL ASSESSMENT CENTER PARA LA EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS ADQUIRIDAS POR LOS ESTUDIANTES DE NIVEL SUPERIOR

Jesús Estupiñan Ricardo*¹, Noel Batista Hernández**, Gina Real Zumba*, María Cecibel Vera Márquez*, Byron Wladimir Oviedo Bayas***

* Universidad Técnica de Babahoyo

** Universidad de Guayaquil

*** Universidad Técnica de Quevedo

ABSTRACT

The Assessment Center becomes an interesting method to measure the degree of development of the competences acquired by the students of superior level, through a set of predefined situations. This technique allows to find a better adaptation of the future graduates to the labor profile, from a competence perspective. For this reason, the objective of this paper is to analyze from a descriptive theoretical approach of the Assessment Center as a technique for evaluating the competencies of students in their university training process.

KEYWORDS: Assessment Center, Skills, knowledge, qualification, skills.

MSC: 68P10

RESUMEN.

El Assessment Center se convierte en un interesante método para medir el grado de desarrollo de las competencias adquiridas por los estudiantes de nivel superior, a través de un conjunto de situaciones predefinidas. Esta técnica permite encontrar una mejor adecuación del futuro egresado al perfil laboral, desde una perspectiva competencial. Por tal motivo el objetivo del presente trabajo es analizar desde una aproximación teórico descriptivo del Assessment Center como técnica de evaluación de competencias de los estudiantes en su proceso de formación universitaria.

1. INTRODUCCIÓN

La formación permanente del profesional de la educación superior, es considerada un componente que beneficia el desempeño profesional pedagógico del docente, constituye un factor importante de su profesionalización. Autores como García (2006), califican la formación permanente, como una actividad formativa, tanto para el desarrollo profesional, como para el desarrollo personal, se realiza de modo individual o en grupo y tiende a una eficaz realización de tareas que lo preparan para el desempeño de otras nuevas. El desarrollo de las habilidades profesionales ha sido en los últimos años, un tema de especial interés para científicos, educadores y público en general. Como consecuencia se plantean estudios sobre la detección de dificultades de los estudiantes para aprender, resolver problemas y tomar decisiones.

Entre los autores que han investigado acerca de esta temática citados por Daudino encontramos a: Addine (2011), Castellanos y Ríos (2010), Echeverría (2011), Asamblea, CEAACES (2014, 2015), Arana, Macías y Martínez (2017) [6]. Estos estudios manifiestan las necesidades en el dominio de habilidades de los futuros profesionales, como un requisito indispensable para su formación, así como la propuesta de nuevas estrategias de enseñanza centradas en el aprendizaje del estudiante como protagonista principal del proceso

En correspondencia con lo anterior, en los futuros profesionales se debe distinguir el desarrollo del trabajo profesional, en lo que respecta a la determinación y formulación de problemas, a la determinación de los objetivos, además del objeto de investigación, de la hipótesis, juicios hipotéticos o ideas a defender, así como formas de solución anticipada de los problemas planteados. De igual forma, debe dominar el método científico de trabajo para que pueda desarrollar las tareas profesionales y aplicar convenientemente tanto los métodos empíricos, como los teóricos, en dependencia del nivel de conocimiento en que se mueva su trabajo. Basado en lo antes referido, es de vital importancia, precisar que no existe una barrera inaccesible, ni desde el punto de vista lógico, ni científico - pedagógico, en el desarrollo de las habilidades adquiridas por los

¹jestupinan2728@gmail.com

estudiantes de nivel superior en su formación. La adecuada interrelación garantiza el éxito del trabajo manifestándose y desarrollándose en forma de sistema.

Por tal motivo, la cualificación profesional no es posible entenderla sin profundizar en el constructo competencia e interpretar terminológicamente su contenido desde una triple dimensión: lo conceptual, lo académico-docente y la relacionada con el entorno laboral.

Desde 1973, McClelland se refiere al término competencia como aquello que realmente causa un rendimiento superior en el trabajo, anteponiendo su significado y dimensión al enfoque educativo para ponerlo en correspondencia con otros elementos alternativos como el género, etnia o clase social para medir el rendimiento laboral de la persona en el contexto organizativo [6]. Es a partir de esta contextualización que se han desarrollado diferentes investigaciones, que toman como punto de partida la definición antes referida.

En la misma época[2], señala sobre las competencias desde la óptica educativa, al hacer referencia en la enseñanza basada en competencias. El citado autor, se basa en el hecho de que todo aprendizaje es esencialmente individual y este aprendizaje será más fácil cuando el individuo sepa qué es exactamente lo que se espera de él. Si además el conocimiento preciso de los resultados contribuye a facilitar el proceso de aprendizaje, es más probable que un alumno haga lo que se espera de él y lo que él mismo desea, si tiene la responsabilidad en las tareas de aprendizaje.

Según,[4] refiere que el término competencia se corresponde con las características subyacente de las personas, las que se encuentra relacionadas con el criterio de modos de actuación exitosa en los desempeños profesionales o en otros contextos relacionales, utiliza el término competencia en la aplicabilidad práctica al mundo empresarial, como la ventaja de pasar a una empresa gestionada por competencias, lo que implica el paso de la burocratización a un modelo sistémico -organizativo.[10]

En el año 2004, De Haro, hace interrogaciones con el propósito de comprender acerca del término competencia, en particular para conocer si las competencias son variables dependientes o independientes. El referido autor para encontrar tal definición, estudia las competencias y llega a la conclusión de que ellas son completamente causas u origen del desempeño o resultado de un individuo[7]

El citado autor, estudia, además, las causas que determinan el desempeño eficaz y eficiente de los trabajadores, donde define que estas causas son de tipo rasgos sobre las diferentes conductas que son adoptadas en el desempeño de los individuos. De este modo, concluye señalando, la competencia como un constructo con el que se califican comportamientos relacionados entre sí, siendo los comportamientos, los responsables directos de un resultado excelente en el desempeño de un determinado puesto de trabajo.

Basado en las definiciones hechas por[7], siempre que se hable del término competencia, analizar las mismas en dos direcciones: desde la perspectiva académica y desde la perspectiva del entorno laboral. Las aportaciones de Tobon [14] y Bunk [5] coinciden en las conexiones existentes entre estos dos escenarios.

Estos autores desde una visión estratégica abordan lo relativo a competencias y cualificación, conceptos que facilitan la desigualdad social y la posibilidad de contribuir de un modo cierto a la empleabilidad. Bajo estos supuestos se desprende que la innovación y de un modo especialmente relevante la de carácter tecnológico, repercute sobre las cualificaciones y competencias profesionales de las personas no siempre en la dirección, sentido e intensidad deseada, produciéndose un entorno laboral de dos aristas; la de los trabajadores que se benefician y las de otros tantos que quedan sometidos a un proceso de precarización profesional.

Basado en lo antes analizado, la empleabilidad no deja de ser una cuestión armónica, donde la adecuación entre personas y puestos de trabajo, no puede entenderse sin un necesario equilibrio entre cualificación y desarrollo competencial. Tras analizar la vinculación entre los términos de competencias y cualificación, es el momento de examinar el singular papel que puede desempeñar el A. C. en el proceso de medición competencial.

Moses, (1977), aplica el Assessment Center (A. C.) como un método de evaluación situacional. El A. C., consiste en un conjunto de pruebas, que pretenden evaluar las competencias conductuales de los estudiantes de nivel superior en su formación para enfrentar el mundo laboral. [12]

El método antes referido se convierte en un elemento clave para objetivar la cualificación de los profesionales, sin perder de vista las particulares demandas del mercado laboral, con el propósito de ensayar, desarrollar y poner en valor el caudal de conocimientos, capacidades y habilidades que la sociedad solicita. Específicamente, el A. C. se convierte en un interesante centro de evaluación de las competencias adquiridas por los estudiantes de nivel superior en su formación, hasta el poder medir el grado de desarrollo competencial adquirido ante un conjunto de pruebas y situaciones predefinidas.

El constructo competencia se encuentra estrechamente vinculados al concepto cualificación profesional, este constructor no puede entenderse sin la profundización e interpretación contenida desde las dimensiones de

conceptualización, lo académico-docente y la relacionada con las actividades laborales adquiridas por los estudiantes de nivel superior durante su formación profesional[13]

Esencialmente, el término competencia, según [9] se representa como aquello que realmente causa un elevado rendimiento para el mundo laboral, señalando su significado y dimensión al enfoque educativo para ponerlo en correspondencia con otros elementos alternativos como el género, etnia o clase social para medir el rendimiento laboral de la persona en el contexto organizativo.

Tras analizar el término de competencias, es posible llevar a cabo el proceso de medición competencial, el cual se puede realizar a través del A. C. En la actualidad, los principales estudios del A. C. se orientan a procesos de recursos humanos como los de selección de personal según refieren Acosta 2017[1]; Batista Hernández (2018)[3] y desarrollo de carreras profesionales.

El análisis del impacto del A. C. ha sido escaso o prácticamente nulo en el terreno académico, en comparación con otras técnicas tradicionales como señala Leyva [11], cuando el desempeño de los estudiantes es fundamental para ocupar un puesto de trabajo, proceso que se encuentra vinculado con la evaluación y aprendizaje que se lleve a cabo en cualquier institución educativa de nivel superior.

Es de destacar que cuando los estudiantes enfrentan el entorno laboral, ellos deben haber adquirido una experiencia previa, con el fin de vincular la teoría con la práctica, es por ellos que el sistema educativo debe proporcionar al futuro profesional una evaluación de su cualificación en clave competencial. Basado en la evaluación de la cualificación que recibe el estudiante se utiliza el A. C., en aras de conocer de forma objetiva, el grado real de desarrollo de sus posibilidades profesionales, conforme al grado de competencias que posea.

Para obtener resultados, basado en lo antes descrito se propone en la presente investigación, utilizar el A. C., en aras de conocer de forma objetiva, el grado real de desarrollo de los estudiantes de nivel superior y sus posibilidades profesionales, conforme al grado de competencias que posea. El A. C., evalúa tres tipos de competencias, como producto de su filosofía institucional:

1. Competencias transversales: Se utilizan para medir que los profesionales egresados sean personas emprendedoras, investigadoras, expertas en el uso de las tecnologías modernas y hábiles comunicadoras. Estas competencias corresponden a los compromisos relacionados con la misión que posee cada institución.
2. Competencias de salida – del egresado profesional: se utilizan para medir los dominios comportamentales, humanos y técnicos que los profesionales ofrecen a la sociedad dentro de la especialidad de su carrera o programa de formación. Estas competencias están adscritas al nivel profesional y corresponden a las expectativas curriculares formuladas por sociedades profesionales, organismos rectores de la educación y los compromisos adquiridos en los enunciados de los registros calificados para obtener aprobaciones o acreditaciones de programas.
3. Las competencias disciplinares: son las que se refieren al dominio de los conocimientos, actitudes y habilidades diseñadas en los estudiantes de cada unidad de estudio, los cuales conforman el perfil de competencias de salida profesional.

Las competencias antes descritas se encuentran relacionadas unas con otras, como se muestra en la figura 1, ellas definen de abajo hacia arriba un sistema de relaciones de intencionalidad en el cual las competencias de nivel superior (institucional) imprimen la intención orientadora que deben cumplir las de nivel inferior (profesionales y disciplinares): A su vez, las competencias de los niveles inferiores deben asegurar las evidencias de alineación con las de los niveles superiores.

Para aplicar el Assessment Center, es necesario:

- a) Definir los aspectos susceptibles en la medición.
- b) Combinar diferentes herramientas que permitan profundizar en las capacidades propias de cada individuo con relación al conjunto.
- c) Contar con un conjunto de evaluadores como de personas susceptibles de ser evaluadas.

En relación a la definición de los aspectos susceptibles en la medición se busca qué aspectos son susceptibles de medición, para ello es necesario identificar y definir con precisión que competencias son relevantes para medir la cualificación de los estudiantes en conexión con el que más tarde será su puesto de trabajo. En este proceso de identificación de competencias es vital la cuantificación de su desarrollo.

Una adecuada identificación de las competencias permitirá elegir, dentro de un amplio abanico, aquellos elementos que poseen mayor valor para su futuro entorno laboral, todo lo cual favorecerá a una mejor orientación profesionalizante de los estudiantes, favoreciendo y evaluando de un modo consistente las actitudes, conductas y comportamientos asociadas a las competencias que el mercado laboral requerirá del futuro aspirante.

En lo referente a la combinación de las herramientas, útiles para profundizar en las capacidades propias de cada estudiante, en aras de apreciar en modo sintético las capacidades que poseen, estas se evalúan en dos dimensiones: individual-grupal y su naturaleza cuantitativa-cualitativa. Es de destacar que el diseño de actividades se debe enmarcar con una total transparencia, ya que tanto los estudiantes, como las instituciones educacionales y las instituciones laborales deben estar en perfecto alineamiento.

Basado en lo antes referido, se pone de evidencias lo que persigue el A.C., que no es más que la mejor adecuación del alumno al que previsiblemente puede ser su puesto de trabajo, cuestión que no debe ser obviada para la ubicación laboral del estudiante, una vez que en él se han analizado las competencias que posee.

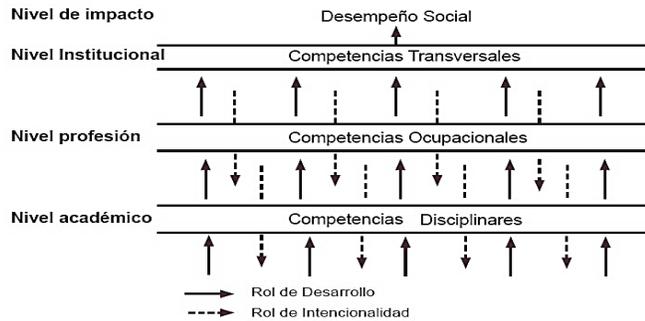


Figura 1. Niveles y relaciones de las competencias del currículo en la enseñanza superior. Fuente: Vargas y Sierra (2010). En relación al conjunto de evaluadores (profesores) como a las personas susceptibles de verse evaluadas (estudiantes), esto conlleva para los primeros un significativo esfuerzo con el fin de evitar la tradicional clase magistral, seguida del correspondiente examen que solo evalúa los conocimientos. Uno de los aspectos que da sentido y coherencia al A. C. es la posibilidad de medir la cualificación de los estudiantes a través de un conjunto de pruebas inspiradas en una selección de competencias.

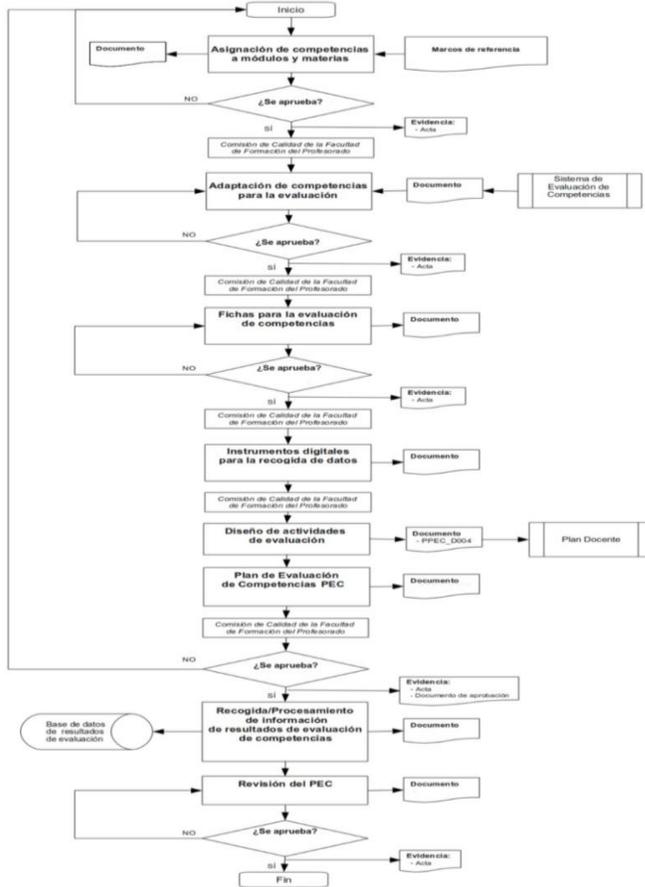
La cualificación de los estudiantes es la culminación del proceso desarrollado anteriormente y no exento de todas aquellas posibles dificultades inherentes al siempre complejo sistema de medición, la adecuada elección de las técnicas empleadas y el posible sesgo que puede introducirse por parte del docente que evalúa en las pruebas de carácter subjetivo.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

Para evaluar las competencias adquiridas por los estudiantes de nivel superior se ejecutó un Assessment Center a los estudiantes del último semestre de la carrera de Comunicación Social de la Universidad Técnica de Babahoyo - Ecuador, con la finalidad de detectar las competencias organizacionales, evaluándose en estos;

Teniendo en cuenta que:

- El liderazgo se refiere a la capacidad de vincular una visión de largo plazo, para lograr los objetivos planificados.
- El trabajo en equipo que se refiere a la capacidad de trabajar con grupos multidisciplinarios, aprovechando las oportunidades de hacer sinergias y asegurar el logro de los objetivos propuestos.
- La responsabilidad la que se refiere a la capacidad de asumir compromisos, acuerdos y tareas con mínima supervisión, conservando la ética.



• **Figura 2.** Diagrama del proceso para la evaluación de competencias.
 • Fuente: Duarte Ruiz (2014)[8]
 •

Las magnitudes con respecto a la medición de las competencias definidas, para evaluar los estudiantes del último semestre de la carrera de Comunicación Social de la Universidad Técnica de Babahoyo - Ecuador, fueron:

- Autónomo: la competencia es demandada. Hay que tomar iniciativas de mayor alcance. Los análisis tienen cierta complejidad. Deben conocerse las implicaciones de las decisiones. Define y sintetiza.
- Analista: la competencia es muy demandada. Los conocimientos se aplican en entornos de alto riesgo, requiere de la comunicación con interlocutores de alto nivel, se gestiona volúmenes de recursos.
- Estratega: la competencia es requerida para enfrentarse con decisiones políticas y definir directrices que afectan a toda la organización. Hay que innovar.

Teniendo en cuenta que:

- El liderazgo se refiere a la capacidad de vincular una visión de largo plazo, para lograr los objetivos planificados.
- El trabajo en equipo que se refiere a la capacidad de trabajar con grupos multidisciplinarios, aprovechando las oportunidades de hacer sinergias y asegurar el logro de los objetivos propuestos.
- La responsabilidad la que se refiere a la capacidad de asumir compromisos, acuerdos y tareas con mínima supervisión, conservando la ética.

Las magnitudes con respecto a la medición de las competencias definidas, para evaluar los estudiantes del último semestre de la carrera de Comunicación Social de la Universidad Técnica de Babahoyo - Ecuador, fueron:

- Autónomo: la competencia es demandada. Hay que tomar iniciativas de mayor alcance. Los análisis tienen cierta complejidad. Deben conocerse las implicaciones de las decisiones. Define y sintetiza.
- Analista: la competencia es muy demandada. Los conocimientos se aplican en entornos de alto riesgo, requiere de la comunicación con interlocutores de alto nivel, se gestiona volúmenes de recursos.
- Estratega: la competencia es requerida para enfrentarse con decisiones políticas y definir directrices que afectan a toda la organización. Hay que innovar.

El diagrama del proceso para la evaluación de competencias que poseen los estudiantes del último semestre de la carrera de Comunicación Social de la Universidad Técnica de Babahoyo - Ecuador, se muestra en la figura 2, basado en este diagrama se exponen a los resultados obtenidos al aplicar un Assessment Center.

3. RESULTADOS

Al evaluar las competencias adquiridas por los estudiantes del último semestre de la carrera de Comunicación Social de la Universidad Técnica de Babahoyo - Ecuador, se determinó que la magnitud utilizada como referencia para el entorno laboral sería autónoma. Dado que las diferencias entre ellos exigen estipular un punto de referencia para todos los participantes. La calificación esperada para esta magnitud, la cual se mide desde 1 hasta 3 puntos, obtuvo un valor de 2 puntos, demostrándose que se maneja esta competencia. Las competencias de trabajo en equipo y responsabilidad resultaron ser las menores puntuadas (1,25) y (1,29) respectivamente, valores que indican que estas dos competencias afectan el resultado general de los estudiantes. Con respecto al liderazgo la puntuación fue de (1,3) de ella se conduce la aparición de conflictos dentro del grupo de estudiantes y entre los profesores.

El grupo analizado, muestra un desempeño medio bajo (brecha de competencia -2), para lograr escalar los grados de competencias requeridos y obtener un buen posicionamiento en el entorno laboral se requiere incrementar las destrezas en las competencias necesarias para los puestos de trabajo que estos estudiantes vayan a ocupar, una vez graduados. Se demuestra que las competencias se mantienen en un nivel por debajo del grado de evaluación requerido, a excepción de las competencias denominadas liderazgo que bajan al nivel donde el evaluado únicamente se preocupa por su propio desarrollo y desempeño.

El trabajo en equipo, es el que menor puntaje alcanza (1,3) por lo que se debe hacer énfasis en el desarrollo del liderazgo de los estudiantes para crear un espíritu de equipo y así enfrentar los problemas internos y externos. Basado en este resultado se recomienda que la institución trabaje con un sistema de desarrollo de competencias, una vez definida de manera oportuna y real las actividades, características y responsabilidades que le corresponde a cada estudiante, en combinación con las condiciones y atributos que poseen como personas para ocupar una posición en lo laboral (perfil):

Adicionalmente, se recomienda, elaborar un programa de capacitación que permita disminuir la brecha entre el estado actual y el estado deseado, incorporando sistemas de evaluación de desempeño íntegro y formal, con el fin de que todos los hallazgos sean debidamente monitoreados y apoyados.

4. CONCLUSIONES

Se caracterizó la formación permanente del profesional de la educación superior, en particular, se hizo énfasis en lo referido al término formación por competencias y cualificación de los estudiantes, dado que una mejor

preparación de los estudiantes conlleva a una mejora de competencias, lo que facilita una mejor incorporación al entorno laboral.

Bajo estos supuestos se ha reflexionado sobre la contribución que podía ofrecer el A. C., entendida como una técnica orientada a una mejor medición competencial de la cualificación de los estudiantes. El A. C. se convierte en un centro de evaluación, para medir el grado de desarrollo competencial adquirido que el alumnado ante un conjunto de pruebas y situaciones predefinidas en una actitud adecuada por la transferibilidad del esquema propuesto al futuro puesto de trabajo que ocuparan los estudiantes de nivel superior graduados.

Aplicar un A.C, brinda la posibilidad de ofrecer a los estudiantes, en tiempo y forma, un análisis comparado de cuál es la posición que ocupa basado en las competencias seleccionadas.

RECEIVED: FEBRUARY, 2019.

REVISED : MAY, 2019

REFERENCIAS

- [1] ACOSTA LUIS, D.; BATISTA HERNÁNDEZ, N. y SUÁREZ HURTADO, L. A. (2016) La creatividad y el desarrollo del talento humano. **Revista Magazine de las Ciencias**, 1(2), 17-24.
- [2] BATISTA HERNÁNDEZ, N., VALCÁRCEL IZQUIERDO, N., REAL ZUMBA, G. y ALBÁN NAVARRO, A. D. (2017) Desarrollo de la competencia de emprendimiento; una necesidad en la formación integral del estudiante. **Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores**, 5(1), 73.
- [3] BATISTA HERNÁNDEZ, N. y ESTUPIÑÁN RICARDO, J. (2018) **Gestion empresarial y posmodernidad**: Infinite Study. Pons Publishing House, Bruxelles.
- [4] BATISTA HERNÁNDEZ, N. y VALCÁRCEL IZQUIERDO, N. (2018) Determinación de la prefactibilidad en la aplicación de una estrategia pedagógica para la formación de la competencia Emprender en la educación preuniversitaria como contribución a la formación integral del estudiante, **Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores**, 5(1), 1-16.
- [5] BUNK, G. (1994) La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. **Revista europea de formación profesional**, 24 (1), 8-14.
- [6] DAUDINOT BETANCOURT, I. (2003) **Perspectivas psico-pedagógicas acerca de la inteligencia, la creatividad y los valores**. Ed: Chong, Lima, Perú.
- [7] DE HARO, S. y TIERZ, M. (2004) Brownian motion, Chern–Simons theory, and 2d Yang–Mills. **Physics Letters B**, 601(3-4), 201-208.
- [8] DUARTE RUIZ, C.A. (2014), Uso de las TIC para promover competencias de razonamiento resolución y comunicación en séptimo grado. repositorio.itesm.mx2014. Disponible en : <https://repositorio.itesm.mx/handle/11285/629724?show=full>, consultado: 30-de noviembre de 2018.
- [9] ESTUPIÑÁN RICARDO, J., MARTÍNEZ VÁSQUEZ, A. B., ACOSTA HERRERA, R. A., VILLACRÉS ÁLVAREZ, A. E., ESCOBAR JARA, J. I., y BATISTA HERNÁNDEZ, N. (2018) Sistema de Gestión de la Educación Superior en Ecuador. Impacto en el Proceso de Aprendizaje. **Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores**, Special Issue, 1-19.
- [10] LEYVA, M., HECHAVARRIA, J., BATISTA, N., ALARCON, J. A., y GOMEZ, O. (2018) A framework for PEST analysis based on fuzzy decision maps, **Revista ESPACIOS**, 39(16), 3.
- [11] LEYVA VÁSQUEZ, M. y SMARANDACHE, F. (2018) Inteligencia Artificial: retos, perspectivas y papel de la Neutrosología. **Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores**, Special Issue, 32-42.
- [12] MOSES, M. J., SLATTON, G. H., GAMBLING, T. M., y STARMER, C. F. (1977) Synaptonemal complex karyotyping in spermatocytes of the Chinese hamster (*Cricetulus griseus*), **Chromosoma**, 60(4), 345-375.
- [13] RECHLER, M. M., NISSLEY, S. P., PODSKALNY, J. M., MOSES, A. C., y FRYKLUND, L. (1977) Identification of a receptor for somatomedin-like polypeptides in human fibroblasts, **The Journal of Clinical Endocrinology & Metabolism**, 44(5), 820-831.
- [14] TOBÓN, S. (2005) **Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica**, Ecoe ediciones, Bogotá.