
Una reflexión sobre la selección por competencias como meta de su formulación y evaluación en el Grado de Educación Social de la UEx

A reflection about the recruitment by competences as target of its development and evaluation in the degree of Social Education of the UEx

José María Martínez Marín

Universidad de Extremadura

jmmartinez@unex.es

Recibido el 28 de marzo 2012
Aprobado el 25 de junio de 2012

Resumen: Este artículo pretende reflexionar sobre lo que está suponiendo la impartición de los estudios de Grado de Educación Social en lo referente a las competencias específicas y transversales desarrolladas en el grado, su aprendizaje y sobre todo su evaluación, con el propósito de realizar una comparativa con el perfil competencial más demandado por el mercado laboral. Entendemos el perfil competencial como un modelo conciso, fiable y válido para predecir el éxito en el desarrollo profesional. Además, las competencias que lo forman tienen que estar estrechamente ligadas a resultados superiores en el puesto de trabajo en cuestión. Este artículo también pretende extender esta comparativa a las actividades, estrategias e instrumentos de análisis y evaluación de las competencias en el ámbito universitario y en el ámbito laboral centrándonos en los procesos de la selección por competencias.

Palabras clave: Desarrollo de competencias; Perfil de competencias; Selección por competencias; Gestión por competencias; Evaluación de competencias; Educación social.

Abstract: This article aims to reflect on what you are assuming the teaching of the Degree of Social Education in relation to specific and generic competences developed in degree especially learning and evaluation, in order to make a comparison with competence profile most demanded by the labor market. We understand the competence profile as a model concise, reliable and valid for predicting success in professional development. In addition, the competences that form must be closely linked to superior results in the job in question. This article also seeks to extend this

comparison to the activities, strategies and tools for analysis and assessment of competences in the university and at work focussing on the processes of selection by competences.

Keywords: Competences development; Competency profile; Recruitment by competence; Competence management; Competence evaluation; Social education.

Ámbito universitario

Introducción

El modelo de enseñanza y aprendizaje en la universidad se ha visto ampliamente modificado por la adaptación de los estudios universitarios al marco del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Tanto las metodologías docentes como los contenidos y sobre todo los sistemas de evaluación de los estudiantes se han visto afectados por este cambio de modelo pedagógico.

Actualmente lo más remarcable de los nuevos estudios de grado es el conjunto de competencias profesionales, tanto genéricas como específicas, que han sido determinadas como relevantes para la profesión que el futuro titulado desarrollará. En este punto los procesos de evaluación de los estudiantes se convierten en una valoración del nivel de consecución de estas competencias. Es decir, la capacidad del estudiante de utilizar sus conocimientos, habilidades y actitudes con el fin de resolver una determinada tarea es lo que marca la calidad del aprendizaje y a esto es a lo que denominamos desarrollo competencial.

¿Qué son las competencias?

Como hemos expresando anteriormente, el cambio de modelo pedagógico que supone el proceso de convergencia en el EEES se hace patente en la transformación de un proceso de enseñanza aprendizaje basado en la enseñanza a un modelo donde el protagonista pasa a ser el aprendizaje presente en el trabajo del estudiante y en el establecimiento de aquellas condiciones necesarias que permitan la consecución de los objetivos planteados.

Existen tres grandes factores a tener en cuenta a la hora de desarrollar las competencias tal y como indica el Proyecto Tuning (2003):

- La necesidad de establecer referentes comunes para las titulaciones dentro del EEES.
- El nuevo paradigma educativo enfocado al proceso de aprendizaje y que hace hincapié en los resultados y los procesos de enseñanza.
- Y por último, y no menos importante, la creciente necesidad de que mejore la ocupabilidad de los graduados inmersos en esta sociedad del conocimiento.

En relación sobre todo a estos dos últimos factores y atendiendo a las múltiples definiciones del concepto de competencia nos parecen de especial interés las siguientes:

- Competencia es “el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas relacionados con el programa formativo que capacitan al alumno para llevar a cabo las tareas profesionales recogidas en el perfil de graduado del programa”. ANECA (2004).

- “La competencia es la capacidad de responder con éxito a las exigencias personales y sociales que nos plantea una actividad o una tarea cualquiera en el contexto del ejercicio profesional. Comporta dimensiones tanto de tipo cognitivo como no cognitivo. Una competencia es una especie de conocimiento complejo que siempre se ejerce en un contexto de una manera eficiente. Las tres grandes dimensiones que configuran una competencia cualquiera son: saber (conocimientos), saber hacer (habilidades) y ser (actitudes)”. (RUÉ, 2005).

- Competencia es “la capacidad de movilizar y aplicar correctamente en un entorno laboral determinados recursos propios (habilidades, conocimientos y actitudes) y recursos del entorno para producir un resultado definido”. (LE BOTERF, 2001).

De estas tres definiciones podemos concluir lo siguiente:

La competencia es una capacidad compleja que integra conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes.

Tiene como finalidad el responder con éxito a una determinada tarea desarrollada en un determinado contexto.

La finalidad del dominio de una determinada competencia es la ser eficaces a la hora de enfrentarnos a los retos que supone el ejercicio de la actividad profesional para la que nos hemos formado en los estudios cursados.

¿Cómo se clasifican las competencias?

La tipología más aceptada a la hora de clasificar las competencias es aquella que las diferencia en dos amplios grupos:

- Competencias genéricas o transversales: son comunes en la mayoría de las titulaciones y son en las que se sustenta el aprendizaje continuo a lo largo del ciclo vital, recogiendo habilidades necesarias tanto para el empleo como para otros ámbitos de la vida diaria.

- Competencias específicas: son propias de un determinado ámbito de estudios, presentan un alto grado de fundamentación científica y académica, se suelen desarrollar de forma longitudinal a lo largo de la titulación y se orientan al

dominio de las capacidades necesarias para desempeñar una determinada actividad profesional.

¿Cómo se evalúan las competencias?

Antes de poder seleccionar los instrumentos de evaluación y los criterios por los que vamos a juzgar si un determinado alumno es competente o no, necesitamos describir las competencias y las actividades donde se desarrollarán y se manifestarán las mismas.

Con respecto a la descripción de las competencias, es primordial que nuestros estudiantes sepan qué pretendemos alcanzar con el proceso de enseñanza-aprendizaje del que van a formar parte activamente. Tienen que tener constancia tanto de los contenidos teóricos implicados como del nivel de complejidad del contexto donde se va a aplicar dicha competencia.

Con respecto a las actividades, será necesario definir qué competencias están implicadas en la actividad y qué objetivos nos planteamos al llevarla a cabo. Una vez realizado esto es el momento de explicitar los resultados de aprendizaje observables de cada actividad que nos permitirán definir los indicadores que nos van a servir para analizar el grado de consecución de las competencias incluidas en la misma.

Entre las principales pruebas evaluadoras especificadas por PRADES (2005) podemos señalar:

Test objetivos

Son pruebas en las que se selecciona una respuesta correcta de un conjunto de posibles respuestas.

Son útiles para poder evaluar las capacidades de reconocer y discriminar la información.

Tienen una elevada fiabilidad y con respecto a la validez, permiten la evaluación de gran variedad de contenido. Nos permiten incrementar la validez a través del análisis del funcionamiento de los ítems.

Pruebas escritas

Son pruebas que incluyen una serie de preguntas para que el alumno tenga la libertad de elaborar y estructurar sus respuestas.

Son útiles para evaluar la transferencia e integración del aprendizaje aunque pueden reflejar una simple repetición de un determinado contenido. Es evidente que muestran potencial para la evaluación del aprendizaje profundo ya que el estudiante

requiere habilidades de construcción de las respuestas. También se muestran útiles para evaluar la evocación de la información, la interpretación de la evidencia, la construcción de un diseño, la generación de hipótesis, la explicitación de las fases que forma un proceso, etc. Permiten valorar tanto el razonamiento conceptual como el conocimiento y uso del vocabulario.

Presentan grandes carencias a la hora de la fiabilidad.

Pruebas orales

Permiten valorar eficazmente tanto la capacidad de comunicación como las habilidades interactivas del estudiante.

Se muestran poco fiables por las dificultades que plantean a la hora de realizar una calificación rigurosa. Otra dificultad de este tipo de pruebas es que muchas veces lo que se evalúa es el conocimiento y no la capacidad oral.

Pruebas científico-matemáticas

Consisten en el planteamiento de unos determinados problemas a resolver por el alumnado. La complejidad de estos problemas es variable según el número de pasos necesarios para resolverlos, el grado de abstracción y las operaciones cognitivas implicadas.

Permiten evaluar el grado de comprensión en contraposición con la memorización. Permiten ver el desarrollo de determinadas competencias transversales como el pensamiento crítico y la toma de decisiones.

Si tenemos claros los criterios de corrección es una prueba con una buena fiabilidad y también puede tener buena validez ya que nos permite abarcar un amplio rango de contenidos.

Ejecuciones

Son pruebas específicas para cada enseñanza. Como ejemplos podemos nombrar los mapas para los estudiantes de Geografía, artículos para Periodismo, programas informáticos para los alumnos de Informática, etc.

Además de los productos podemos evaluar demostraciones prácticas del trabajo del estudiante como utilizar un determinado instrumento o realizar una entrevista, etc. Es una herramienta útil para evaluar competencias específicas del área de conocimiento. Son pruebas que facilitan la transferencia de los conocimientos académicos. También es muy importante la motivación que conlleva el que los estudiantes son sometidos a una situación de evaluación con un alto grado de realismo.

Con respecto a su fiabilidad y validez, son pruebas difíciles de construir, lo que afecta a la validez de las mismas y también comportan grandes dificultades a la hora de medir, lo que afecta a la fiabilidad de la prueba.

Prácticas estructuradas

Se caracterizan por ser pruebas de ejecuciones donde los estudiantes han de pasar por una serie de etapas o estaciones y tienen que llevar a cabo una serie de tareas prácticas en cada una de ellas.

Permiten evaluar una gran cantidad de competencias específicas o técnicas de cada una de las áreas de estudio.

Presentan una alta fiabilidad si tenemos una cantidad suficiente de observadores y una alta validez por lo auténtico de las situaciones a evaluar.

Dossier de aprendizaje

Es una agrupación selectiva y validada de trabajos hechos por el estudiante que permiten visualizar los progresos y los aprendizajes de una determinada área a lo largo de un determinado periodo de tiempo. Este tipo de conjunto de trabajos permite al estudiante explicar y evaluar su proceso de aprendizaje con relación a sus expectativas y objetivos y los planteados por la asignatura.

Esta herramienta permite desarrollar competencias de independencia, autonomía, reflexión, etc. Promueve la autoconciencia y la responsabilidad sobre el propio aprendizaje. Además permite identificar las fortalezas y las debilidades del proceso del aprendizaje.

Presenta una elevada validez sobre todo cuando estamos evaluando competencias como la metacognición o la reflexión pero es preciso investigar sobre su fiabilidad.

Competencias del grado en Educación Social de la UEx

El título plantea las siguientes competencias específicas y transversales:

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	
C1	Comprender los referentes teóricos, históricos, culturales, comparados, políticos, ambientales y legales que constituyen al ser humano como protagonista de la educación.
C2	Identificar y emitir juicios razonados sobre problemas educativosociales para mejorar la práctica profesional.

C3	Comprender la trayectoria de la Educación Social y la configuración de su campo e identidad profesional.
C4	Diagnosticar situaciones complejas que fundamenten el desarrollo de acciones educativosociales.
C5	Diseñar planes, programas, proyectos y actividades de intervención educativosocial en diversos contextos.
C6	Diseñar, desarrollar y promover procesos de dinamización, participación social y cultural y desarrollo comunitario.
C7	Elaborar y gestionar medios y recursos para la intervención educativosocial.
C8	Aplicar metodologías específicas de la acción educativosocial.
C9	Intervenir en proyectos y servicios educativosocial y comunitarios.
C10	Mediar en situaciones de riesgo y conflicto.
C11	Formar agentes de intervención educativosocial y comunitaria.
C12	Diseñar e implementar procesos de evaluación de programas y estrategias de intervención educativosocial en diversos contextos.
C13	Gestionar y coordinar entidades, equipamientos y grupos, de acuerdo a los diferentes contextos y necesidades.
C14	Dirigir, coordinar y supervisar planes, programas y proyectos educativosociales.
C15	Asesorar en la elaboración y aplicación de planes, programas, proyectos y actividades educativosociales.
C16	Asesorar y acompañar a individuos y grupos en procesos de desarrollo educativosocial.
C17	Elaborar e interpretar informes técnicos, de investigación y evaluación sobre acciones, procesos y resultados educativosociales.
C18	Realizar estudios prospectivos y evaluativos sobre características, necesidades y demandas educativosociales.
C19	Comunicación en una lengua extranjera.
C20	Utilización de las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito de estudio y contexto profesional.
COMPETENCIAS TRANSVERSALES	
C21	Capacidad de análisis y síntesis.
C22	Organización y planificación.
C23	Comunicación oral y escrita en la/s lengua/s materna/s.
C24	Gestión de la información.
C25	Resolución de problemas y toma de decisiones.
C26	Argumentación y razonamiento crítico.
C27	Capacidad de autocritica y crítica en el trabajo en equipo.
C28	Reconocimiento y respeto a la diversidad y multiculturalidad.
C29	Habilidades interpersonales.
C30	Trabajo en equipo interdisciplinar.
C31	Trabajo en otros contextos nacionales o internacionales.
C32	Autonomía en el aprendizaje.

C33	Adaptación a situaciones nuevas.
C34	Creatividad.
C35	Liderazgo.
C36	Iniciativa y espíritu emprendedor.
C37	Apertura hacia el aprendizaje a lo largo de toda la vida.
C38	Compromiso ético con la identidad y el desarrollo profesional.
C39	Gestión por procesos con indicadores de calidad.
C40	Sensibilidad hacia temas medioambientales (entorno en el que se inserta el individuo).

Fuente: ANECA Título de Grado en Pedagogía y Educación Social (2005).

La formulación de competencias específicas coincide con la propuesta hecha por la conferencia de Decanos y Directores de Magisterio y Educación. Esta definición de competencias presenta a nuestro entender dificultades a la hora de operativizar su desarrollo, alcance y sobre todo evaluación.

Por otra parte, la formulación de las competencias transversales sigue la propuesta del Libro Blanco del Título de Grado en Pedagogía y Educación Social. Este desarrollo competencial me parece más claro, completo y sobre todo operativo a hora de diseñar actividades de desarrollo de las competencias y la extracción de indicadores objetivos, validos y fiables para la evaluación de las mismas.

Ámbito laboral/empresarial

Introducción

En la actualidad, las exigencias de la globalización obliga a las empresas a ser cada vez más competitivas y este aumento en la competitividad está más relacionado con la revalorización de los elementos intangibles de las mismas que la de los elementos tangibles.

De común acuerdo, el elemento intangible de la empresa con más valor es el capital humano. Las empresas actualmente son valoradas por las capacidades de generación, creación, servicio e innovación tanto de sus dirigentes como del conjunto de personas que conforman su entramado humano.

La gestión por competencias

A pesar de que el concepto de competencia fue desarrollado hace varias décadas, no se ha tenido en cuenta en el mundo empresarial hasta fechas muy recientes. Esto es debido a varios factores, pero destaca sobre todo la necesidad de una continua adaptación a los cambios, es decir, la competitividad, la globalización de los mercados,

la exigencia de especialización exigen altos niveles de competencias ya que el riesgo de obsolescencia es en la actualidad infinitamente mayor que hace unas décadas.

Es en este punto donde el papel de una buena gestión de los recursos humanos cobra una gran importancia debido, sobre todo, al momento actual tan convulso con continuos procesos de reestructuración de plantillas y de expedientes de regulación de empleo, lo que hace imprescindible el contar en la empresa con un personal altamente competente, con un alto grado de flexibilidad y de potencial de desarrollo.

Adaptando la definición de PEÑA BAZTÁN (1990), hasta el momento los puestos de trabajo de una determinada organización empresarial han venido definidos por las funciones que en ellos se desarrollan, los niveles de formación, habilidad, experiencia, esfuerzo que son precisos y la responsabilidad que se exige a su ocupante en el marco de unas determinadas condiciones ambientales. Este desempeño del trabajador debía superar una serie de criterios establecidos de productividad y calidad. A este proceso se le ha denominado Análisis del Puesto de Trabajo y, entre otras aportaciones positivas, ha contribuido a erradicar la presunción de que los puestos de trabajo son una posesión personal del trabajador que los ocupa.

El modelo de gestión por competencias permite ir un paso adelante en lo anteriormente expuesto ya que no nos centramos ni en la persona ni en el puesto de trabajo sino en el concepto de competencia. Ahora el trabajador no es el dueño vitalicio de un determinado puesto de trabajo ni un compendio de funciones, habilidades, experiencias, responsabilidades, etc. que le hacen idóneo para ocuparlo, sino el poseedor de una serie de competencias que van a estar ligadas a la estructura, estrategia y cultura de la empresa y, sobre todo van a suponer la posibilidad de obtener resultados superiores en el puesto.

El perfil de competencias: métodos de análisis y evaluación

Es evidente que no existe una lista universal de competencias que puedan ser usadas en cada uno de los sectores de actividad, por tanto la obtención del perfil de competencias que va a definir un determinado puesto o un conjunto de puestos de trabajo es una tarea compleja a realizar por los departamentos de Recursos Humanos y que conlleva el uso de varias técnicas e instrumentos. A continuación describimos los más destacados.

En un primer momento resulta útil el método de la observación del trabajador en su puesto de trabajo, lo que nos dará un listado de comportamientos que podemos completar con un registro de autodescripción a cumplimentar por el propio trabajador de las actividades que realiza en el puesto de trabajo a analizar.

Con la información anterior podemos ya plantearnos el desarrollo de una serie de entrevistas que nos permitirán conocer no solo las actividades de la persona que

ocupa el puesto sino lo que esta considera que es particularmente importante para el desarrollo de su trabajo: lo más difícil, lo más fácil, lo que le resulta agradable o lo que le supone una pesada carga. Es muy importante que estas entrevistas no se limiten a obtener información meramente descriptiva, por lo que la utilización del Método de Incidentes Críticos nos puede conducir a un listado de cualidades, competencias, aptitudes y rasgos de personalidad que impliquen resultados superiores en el puesto de trabajo.

El Método de Incidentes Críticos fue creado por FLANAGAN en los años cincuenta del siglo pasado. Como su propio nombre indica, este método intenta recoger incidentes que a juicio de los expertos seleccionados son muy importantes para el desarrollo de la actividad descrita. Por tanto, la Entrevista de Incidentes Críticos se caracteriza por utilizar una estrategia estructurada de exploración que obtiene descripciones de comportamientos concretos (acciones y pensamientos). Esta herramienta permite conocer lo que de verdad hace el entrevistado y no lo que cree que hace y se centra en aquellas acciones que aseguran el éxito en el puesto de trabajo.

Otro método utilizado para definir el perfil de competencias es el Panel de Expertos que suele estar formado por personal de la propia empresa que ocupa cargos superiores y personal cuyos resultados dependen de los generados por el puesto a cubrir. Se pretende contextualizar el puesto de trabajo dentro de la organización empresarial y tener una visión clara de lo que deberían ser los principales resultados del mismo.

Por último, las empresas pueden optar por el Assessment Center o el Centro de Desarrollo y Evaluación que es un método de evaluación de personas que nos permite prever el comportamiento laboral del candidato en un puesto de trabajo determinado en base a los resultados de varias pruebas a las que se ve sometido (test, simulaciones, rol-play, entrevistas, etc.). Actualmente son usados por las grandes empresas para evaluar, seleccionar y promocionar personas. Se muestran especialmente útiles a la hora de llevar a cabo procesos de selección de altos ejecutivos.

La selección por competencias

Antes de iniciar un proceso de selección de personal tienen que estar perfectamente definidas las competencias que forman parte del perfil del puesto de trabajo así como los niveles mínimos a alcanzar en cada una de ellas.

Los procedimientos utilizados para la captación de candidatos se centran sobre todo en la publicitación de la vacante en la empresa entre sus propios empleados, en portales de empleo, prensa, etc. Este anuncio debería contener una información precisa de la naturaleza del puesto, los requisitos en cuanto a formación y experiencia, las competencias que se buscan y lo que se ofrece en cuanto a tipo de contrato, sueldo, extras, etc.

Los currículum recibidos en contestación al anuncio así como los que se encuentren en la base de datos de la empresa de otros procesos de selección tendrán que pasar por una fase de *screening* en la que se valorarían en primer lugar los requisitos formativos y de experiencia y posteriormente se buscarían en los mismos indicios de la presencia y el nivel desarrollado de las competencias definidas en el perfil del puesto.

Aquellos currículums mejor valorados pasarían a una segunda fase en la que el candidato es convocado para la realización de una serie de pruebas en el Departamento de Recursos Humanos de la empresa o en la sede de la empresa de selección de personal a la que se le ha encargado el proceso selectivo. En esta segunda fase del proceso de selección son de bastante utilidad tanto los test, cuestionarios e inventarios de competencias y sobre todo la Entrevista Focalizada.

Con respecto a los cuestionarios y test, lo normal es que las empresas que se dedican a la selección de personal elaboren los suyos propios y sean estos los que utilicen en los procesos selectivos. También existen instrumentos comercializados para poder ser usados por los responsables de los departamentos de RR.HH., entre los más destacados están el Inventario Bochum de Personalidad y Competencias desarrollado por R. HOSSIEP y M. PARCHEN, que mide la efectividad del sujeto en diferentes situaciones de trabajo. Este inventario evalúa competencias tales como Orientación a resultado, Liderazgo, Inteligencia social, Orientación a la acción, Trabajo en equipo, Iniciativa para el cambio, Esmero, Flexibilidad, Sociabilidad, Capacidad de trabajo, Seguridad en sí mismo, Influencia, Estabilidad emocional, etc.

Otro ejemplo de instrumento para evaluar competencias es el COMPE-TEA de D. ARRIBAS y J. PEREÑA, que permite evaluar las veintidós competencias más frecuentemente recogidas en los diccionarios de competencias de las empresas. Estas competencias están agrupadas en cinco áreas:

Área intrapersonal: Autocontrol, Estabilidad emocional, Seguridad en sí mismo y Resistencia a la adversidad.

Área interpersonal: Comunicación, Establecimiento de relaciones, Negociación, Influencia y Trabajo en equipo.

Área desarrollo de tareas: Iniciativa, Innovación y creatividad, Orientación a resultados, Capacidad de análisis y Toma de decisiones.

Área entorno: Conocimiento de la empresa, Visión, Orientación al cliente, Apertura e Identificación con la empresa.

Área gerencial: Delegación, Dirección, Liderazgo y Planificación.

Por último, es también destacable la herramienta informatizada SOSIA de I. V. GORDON que evalúa veintiuna competencias genéricas que determinan el estilo de comportamiento laboral del sujeto. Las competencias se distribuyen en cuatro ejes:

Eje 1. Dimensiones personales: Ascendencia, estabilidad emocional, vitalidad, autoestima y responsabilidad.

Eje 2. Aspiraciones: Resultados, reconocimiento, independencia, variedad, benevolencia.

Eje 3. Trabajo: Cautela, originalidad, practicidad, decisión, orden, metas.

Eje 4. Intercambios: Sociabilidad, comprensión, estímulo, conformidad, liderazgo.

Una recomendación a seguir por las empresas que optan por la utilización de alguno de estos instrumentos es que contrasten las conclusiones obtenidas con las entrevistas por competencias.

Por último, los candidatos realizarían una Entrevista por Competencias que suele adoptar la metodología de la Entrevista Focalizada desarrollada por ROBERT K. MERTON (1956). Este instrumento se usa para evaluar el nivel de desarrollo de una serie de competencias a través del recuerdo de experiencias pasadas. Las preguntas realizadas por el entrevistador tienen el fin de que el entrevistado describa lo que hizo, pensó y sintió durante una determinada experiencia laboral, lo que nos permite no solo evaluar la actuación del candidato sino además conocer lo que le motiva. El fin último de esta técnica es obtener evidencias de que en otras situaciones laborales similares a las que el candidato se enfrentará si es elegido para el puesto de trabajo. Podrá aplicar de la misma forma y con los mismos resultados el repertorio competencial que posee. El entrevistador dedica entre diez y quince minutos a sondear cada competencia, centrándose en los hechos que la evidencian, la descripción detallada de los mismos, la contribución de la acción a los resultados obtenidos por el trabajador, el aprendizaje que implicó esa acción y si puede haber una trascendencia de lo aprendido a otras situaciones que impliquen las mismas u otras competencias. La entrevista no debería durar más de una hora y media por lo que se podrán explorar no más de cinco competencias.

A la hora de realizar la Entrevista Focalizada es necesario que las competencias incluidas en el perfil del puesto tengan asociadas una serie de subcompetencias definidas lo más operativamente posible. Cuanto mayor sea el grado de concreción y relevancia con respecto a la evaluación de la competencia en cuestión mayor será la validez y fiabilidad de los resultados obtenidos.

Con toda la información obtenida se redactaría un informe técnico de cada candidatura que incluirá una valoración de cada una de las competencias evaluadas. Por último, un número reducido de los candidatos más valorados realizan una entrevista final con el responsable del departamento donde van a llevar a cabo su actividad profesional.

Conclusiones

En primer lugar no debemos olvidar que actualmente aún no ha acabado de impartirse el Grado en Educación Social en la UEx, por lo que el perfil competencial del alumno está aun en fase de desarrollo. Entre las asignaturas por impartir destacan aquellas optativas y obligatorias que aportan formación específica sobre un determinado perfil profesional además de las prácticas externas. Todo esto permitirá al graduado tanto el conocimiento y desarrollo de competencias relacionadas con cada uno de los ámbitos específicos donde llevan a cabo su labor profesional, como, en el caso de las prácticas externas, el tener un contacto directo con el mundo laboral del educador social, conocer la realidad empresarial, adquirir una primera experiencia profesional y tener la oportunidad de en algunos casos aplicar y en otros seguir desarrollando su perfil de competencias profesionales.

Actualmente, salvo alguna excepción, son las grandes empresas las que van incorporando el modelo de gestión de competencias para su funcionamiento. También las empresas de selección de personal en su afán de actualización de modelos, metodologías y herramientas ofrecen sus servicios tanto en el asesoramiento para la implantación de sistemas de gestión de competencias como en los procesos de gestión y de selección de personal basados en las mismas.

Si examinamos las ofertas de empleo para educadores sociales de portales específicos (Eduso) y portales de selección de personal (Adecco, Infoempleo, Monster, Laboris) podemos destacar:

En primer lugar, que hay muy pocas ofertas para este perfil que especifiquen las competencias requeridas para el puesto de trabajo.

En segundo lugar, en las ofertas donde sí se incluye un listado de competencias requeridas, estas son casi en su totalidad de las que hemos denominado genéricas o transversales, es decir, comunes a la mayoría de las titulaciones (Trabajar en equipo, Autonomía, Creatividad, Liderazgo, Planificación y organización, Resolución de problemas y toma de decisiones).

A pesar de la importancia que parecen tener en el desarrollo de la titulación, estas competencias genéricas da la sensación de que son trabajadas en todas las asignaturas o en ninguna, de que son desarrolladas sin tener mucho control del proceso, evaluadas por procedimientos poco rigurosos y, por último, raramente aparece una calificación individual de las mismas.

Por último, en el listado de competencias requeridas no aparece ninguna de las que hemos denominado específicas. Da la sensación de que se sobreentiende que el candidato posee estas competencias en un grado suficiente de desarrollo por tener la titulación requerida y sobre todo por la formación específica de postgrado y la

experiencia profesional que se solicita en los requisitos de la oferta, por lo que difícilmente va a existir un procedimiento riguroso, objetivo, válido y fiable en la selección para la evaluación y calificación de las competencias específicas, las que diferencian un graduado en Educación Social de otro profesional titulado.

Sugerencias

En vista de lo expuesto en este artículo, a la espera de que finalice la primera promoción de graduados en Educación Social de la Uex y teniendo como perspectiva el objetivo de incrementar las posibilidades de éxito a la hora de enfrentarse a un proceso de selección de personal por competencias, podría resultar interesantes las siguientes sugerencias:

En base a las competencias transversales que vamos a desarrollar en una determinada asignatura, a los objetivos planteados que las vinculan, los contenidos y las actividades, llevar a cabo de forma rigurosa procesos de evaluación y calificación de las mismas.

A este respecto, sería interesante que se prestase una especial atención a aquellas competencias transversales que continuamente aparecen en los perfiles competencias requeridos en las ofertas de trabajo.

A la hora de facilitar la labor del técnico de RR.HH. que esta evaluando, lo que redundará con toda probabilidad en un incremento de las posibilidades de éxito del candidato, sería muy interesante el presentar un Curriculum Vitae por Competencias.

Este formato de currículum permite de forma más narrativa y menos esquemática la descripción de las experiencias profesionales (incluyendo las prácticas externas, voluntariado, etc.) en base a una serie de indicadores (trabajo en equipo, coordinación, autonomía, resolución de problemas, planificación y toma de decisiones, liderazgo de equipos, implicación con el proyecto, etc.) que permiten detectar la presencia y el grado de desarrollo de las competencias puestas en práctica.

Por último, se debería prestar una atención especial al desarrollo de aquellas competencias más directamente relacionadas con una exitosa ejecución de las pruebas de un proceso de selección por competencias. Entre ellas podemos destacar la comunicación oral, el analizar y sintetizar, la capacidad crítica y sobre todo autocrítica, las habilidades interpersonales, la adaptación a situaciones nuevas y el compromiso con la identidad, desarrollo y ética profesional.

Bibliografía

ANECA. *Título de Grado en Pedagogía y Educación Social*, Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y la Acreditación, Madrid, 2005.

ANECA. *Programa de convergencia europea. El crédito europeo*, Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y la Acreditación, Madrid, 2003.

AQU CATALUNYA. *Guía para la evaluación de competencias en el área de Ciencias Sociales*, Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, Barcelona, 2004.

DAZIEL, M. M.; CUBEIRO, J. C. y FERNÁNDEZ, G. *Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos*, Ediciones Deusto, Bilbao, 1996.

DOLAN, S.; SCHULER, R. S. y VALLE, R. *La gestión de los recursos humanos*, McGraw-Hill, Aravaca, 1999.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, J. *Gestión por competencias: un modelo estratégico para la dirección de recursos humanos*, Ediciones Díaz de Santos, Madrid, 2005.

GONZÁLEZ, J. y WAGENAAR, R. *Tuning Educational Structures in Europe. Informe final. Fase uno*, Universidad de Deusto, Universidad de Groningen, Bilbao, 2003.

LE BOTERF, G. *Ingeniería de las competencias*, Gestión 2000/EPISE, Barcelona, 2000.

LÉVY-LEBOYER, C. *Gestión de las competencias*, Gestión 2000, Barcelona, 1997.

MERTON, R. K.; FRISKE, M. y KENDALL, P. L. *The Focused Interview*, The Free Press. 1956, New York, 1990.

PEÑA BAZTÁN, M. *Dirección de personal: organización y técnicas*, Editorial Hispano Europea, Barcelona, 1990

PEREDA MARÍN, S. y Berrocal Berrocal, F. *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias*, Ediciones Díaz de Santos, Madrid, 2005.

PRADÉS, A. *Les competències transversals i la formació universitària*, Tesis doctoral, Universitat de Barcelona, Barcelona, 2005.

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

RUÉ, J. *Enseñar en la Universidad. El EEES como reto para la educación superior*, Narcea, Madrid, 2007.

