

METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Carmen Libertad Vázquez Martínez*

RESUMEN

Las empresas hoy en día utilizan diversos métodos de reclutamiento y selección de personal. Uno de ellos está basado en habilidades, comportamientos, conocimientos y motivaciones, conocidos estos elementos como competencias profesionales. Esta investigación de tipo exploratorio tuvo la finalidad de identificar las competencias profesionales más solicitadas por las empresas de consumo en México, ya que no se tiene un parámetro de referencia ni antecedentes de cuáles son las competencias primordiales que debe poseer un candidato en cualquier proceso de selección. Los participantes fueron 10 responsables de departamentos de recursos humanos de empresas de consumo transnacionales. El tipo de muestreo es no probabilístico intencional. Para la creación del instrumento se retomaron 14 competencias de la Dirección General de Orientación y Servicios Educativos (1998) para crear un cuestionario. Las competencias que conformaban el cuestionario fueron: tenacidad, tolerancia al estrés, iniciativa, toma de decisiones, aprendizaje continuo, creatividad, liderazgo, impacto, conocimientos técnicos profesionales, confianza, asesoría, trabajo en equipo, orientación al cliente, planeación y organización, con escala tipo Likert. Incluía un ejemplo en la primera parte, datos de identificación de la empresa y el puesto del responsable. El resultado Alpha de Cronbach fue de .976. Se considera importante hacer una reelaboración de la redacción de los reactivos, además de una revisión teórica de las competencias sugeridas ya que el análisis estadístico demostró que no hay una diferencia muy clara entre ellas. Los datos obtenidos en este estudio son datos preliminares y abren nuevas vertientes de investigación en el área de competencias laborales en México.

ABSTRACT

Today, companies use diverse methods of recruitment and selection of personnel one of which is based upon knowledge, skills, behaviors and motivations known as professional competencies. The goal of this exploratory investigation is to identify the professional competencies most solicited by consumer companies in Mexico given that currently there are no reference parameters or are antece-

* Licenciada en Psicología (generación 2000-2004), Universidad del Valle de México, Campus Tlalpan. Actualmente en el ámbito académico, Estudiante del 5to

cuatrimestre de la Maestría en Psicología Organizacional, UVM, Tlalpan. Y en el ámbito laboral, dentro de la Dirección General de Orientación y Servicios Educativos, Técnico Académico y miembro del Departamento de Bolsa Universitaria de Trabajo de la UNAM desde mayo 2005. miycar@hotmail.com
Xihmai

dents of what the primordial competencies are that a candidate should possess in any selection process. The participants are 10 human resource department heads from transnational consumer companies. The sample type is not probabilistically intentional. To create the instrument, 14 competencies were taken from the General Office of Education Orientation and Services (1998) to create a questionnaire. The competencies included on the questionnaire are: tenacity, stress tolerance, initiative, decision making, continuous learning, creativity, leadership, impact, professional technical knowledge, confidence, consulting, team work, focus on client, planning and organization on a Likert type scale. It also includes an example of the first part, company identification information and the position of the recipient. The Cronbach Alpha result was .976. It is considered important to rewrite the text of the questions as well as perform a theoretical revision of the suggested competencies due to the statistical analysis demonstrating that there are no clear differences between them and that the data obtained from this investigation are preliminary and point to new directions of research in the area of work competencies in Mexico.

PALABRAS CLAVE: Empresas, reclutamiento, método no probabilístico intencional

Introducción

Entre los factores que intervienen en la organización de toda empresa, sea de tipo industrial, consumo, comercial o de servicio, destaca en primer término por su trascendencia e importancia el factor humano. Sin embargo, por las diferencias entre los individuos que las integran, así como por el cambio característico de toda organización en desarrollo es imprescindible adecuar las características y habilidades del elemento humano con los requisitos de las tareas que están desempeñando o con las que en el futuro realizará. El contar con la descripción y el perfil del puesto, junto con una batería de prueba psicológica, ayuda en gran medida a la persona de recursos humanos a efectuar un adecuado reclutamiento y selección de personal.

Las empresas buscan herramientas que les permitan atraer al personal, retenerlo y potenciarlo; uno de los medios en la actualidad es a través de selección de personal con competencias, la finalidad es alcanzar un alto rendimiento y una

visión integrada de los recursos humanos que optimizará todos los procesos, reflejándose principalmente en los resultados obtenidos en la organización. Una de las fuentes de reclutamiento y selección de personal son las competencias profesionales.

McClelland (1976) define las competencias profesionales como la capacidad que tiene una persona de desarrollar eficazmente un trabajo, utilizando los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión *Xihmai*

necesarios, así como los atributos que faciliten solucionar situaciones contingentes y problemas (ver figura N° 1).

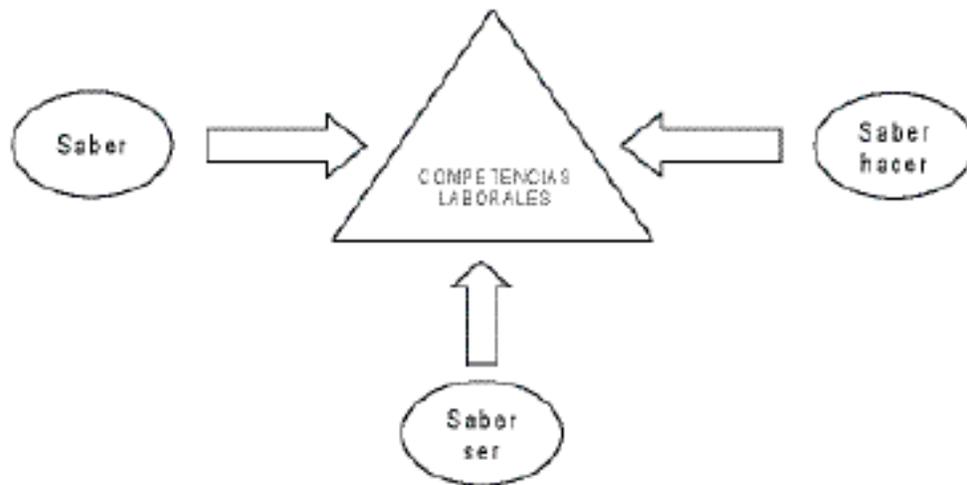


Figura 1. Modelo de Competencias

Grados (2000 citado en Belloda, 2001) define competencia laboral como “La expresión de las especificaciones que sirven de patrón de referencia para el desempeño de una función productiva, considerándola en posibles situaciones de contingencia en el puesto de trabajo”, añade que la competencia laboral se integra por el conjunto de habilidades y conocimientos que al ser verificados en las situaciones de trabajo o en situaciones más cercanas a ella, significan que una persona ha alcanzado el tipo de nivel esperado. Las competencias laborales son una mezcla de conocimientos, habilidades y características personales necesarias para obtener un determinado comportamiento que soporte un proceso de negocio,

su representación gráfica puede observarse en el siguiente esquema (ver figura N° 2).

Figura 2. Elementos que integran las Competencias Laborales 0 Xihmai



Las Competencias Profesionales, según la Dirección General de Orientación y Servicios Educativos (DGOSE, 1998) son “el conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y motivaciones demostradas en el transcurso de la formación profesional; estudios, investigaciones o trabajos colectivos, experiencias extracurriculares en las que haya participado, además permiten conocer la capacidad de logro”.

La Universidad Nacional Autónoma de México a través de la Dirección General de Orientación y Servicios Educativos dentro del departamento de Bolsa Universitaria de Trabajo, se ha preocupado por apoyar a los estudiantes y egresados en su preparación con base en una metodología que les permita desempeñarse con éxito en su inserción al mercado laboral, a través de talleres basados en el “Modelo de Competencias”, sin embargo es importante identificar cuáles son las competencias laborales a nivel profesional que solicitan las empresas de consumo en México como método de atracción de personal, porque ya existe conocimiento sobre competencias laborales pero es importante tener presente lo que se requiere para cubrir el perfil deseado por la empresa.

Metodología

Se trata de una Investigación de tipo exploratorio cuya finalidad fue identificar las competencias profesionales más solicitadas por las empresas de consumo en México, ya que no se tiene un parámetro de referencia ni antecedentes de cuáles son las competencias primordiales que debe poseer un candidato en cualquier proceso de selección.

Los participantes fueron 10 responsables de departamentos de recursos humanos de empresas de consumo transnacionales. El tipo de muestreo es no probabilístico intencional.

Para la creación del instrumento se retomaron las 14 competencias consideradas por la Dirección General de Orientación y Servicios Educativos (1998) para crear un cuestionario llamado "Competencias Laborales más solicitadas por las empresas de consumo a nivel profesional en México". Las competencias que conformaron el cuestionario fueron: tenacidad, tolerancia al estrés, iniciativa, toma de decisiones, aprendizaje continuo, creatividad, liderazgo, impacto, conocimientos técnicos profesionales, confianza, asesoría, trabajo en equipo, orientación al cliente, planeación y organización, se utilizó una escala tipo Likert, donde (1) corresponde a muy en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) de acuerdo y (4) muy de acuerdo. También incluía en la primera parte: un ejemplo donde se explicaba la forma de responder adecuadamente la escala, así como los datos de identificación y el puesto del responsable. *Xihmai*

Resultados

El total de preguntas inicialmente eran 56 con 4 indicadores cada una, pero una vez que se hizo el primer análisis se redujeron a 52 preguntas debido a la baja correlación que 4 de ellas mostraron con el resto de la prueba, y a su nula capacidad de discriminación entre grupos de alto y bajo desempeño, además de que afectaban la consistencia interna de la prueba. Una vez que se eliminaron esos reactivos el Alpha de Cronbach fue de .976 basada en los elementos tipificados; lo que indica que la fiabilidad del instrumento es alta. Con el análisis factorial, los 52 reactivos se agruparon en 9 componentes principales o subescalas.

Conclusiones y discusión

Con base en los resultados se considera importante hacer una reelaboración de la redacción de los reactivos, además de una revisión teórica de las competencias sugeridas ya que el análisis estadístico demostró que no hay una diferencia muy clara entre ellas, los datos obtenidos en este estudio son datos preliminares y

abren nuevas vertientes de investigación en el área de competencias laborales en México.

Las competencias constituyen, por una parte, un vínculo entre los objetivos y las conductas puestas en práctica para lograrlos; y por otra, las cualidades individuales necesarias para comportarse de manera satisfactoria. Con base en la selección por competencias no sólo se busca encontrar a una persona capaz de desempeñar el puesto, sino que

pueda ofrecer un alto nivel de desempeño que ayude a la organización a alcanzar objetivos, además de facilitar la gestión de recursos humanos, implicando en ello todos los procesos que se llevan a cabo dentro de ésta. Sin embargo, es importante identificar cuáles son las competencias que están solicitando las organizaciones para que la inserción al mercado laboral sea breve. También para que se implementen talleres y/o programas orientados a cubrir los puestos vacantes al cien por ciento desde que se es estudiante y aún como egresado. 2
Xihmai

Fuentes de Consulta

ALLES, M. M, 2003, *Elija al mejor, Cómo entrevistar por competencias*, México: Garnica.

BELLODA, E. B, 2001, *Selección y evaluación de personal a través de entrevista por competencias*. Reporte Laboral, Tesis, Facultad de Psicología UNAM.

CALDERÓN, G, NARANJO J, 2004, *Gestión Humana, Competencias laborales de los gerentes de talento humano*. Revista Innovar, 23,19- 79.

Documentos retomados de Universidad Nacional Autónoma de México, Dirección General de Orientación y Servicios Educativos (1998).

RODRÍGUEZ, N.,1999, *Selección de Personal basado en competencias*. XXVII Congreso Interamericano de Psicología, Venezuela: Universidad Central de Venezuela.