

# La opinión de los empleadores

*Dra. Nati Cabrera*

*Dra. Anna Prades*

**V Seminari de Bones Pràctiques  
en Avaluació per Competències:**

**la perspectiva de les primeres promocions de graduats**

Taula rodona “La percepció de tots els agents implicats en els processos d'avaluació de competències” amb intervenció d'un representant dels col·lectius consultats

# #3

## 5 agentes

Cuestionarios  
abiertos y  
cerrados

Relatos  
narrativos

Entrevistas

Grupos de  
discusión

Nuevos graduados

774

56

8

7

Profesores

165

6

Coordinadores de titulación

13

Empleadores

11

Expertos

8

# BLOQUE1. MERCADO LABORAL COMPETENCIAS

## COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Son aquellas competencias relacionadas con el conocimiento concreto de cada área temática (Proyecto Tuning, 2007).

Requisito mínimo indispensable para iniciar el proceso de selección.

La evaluación se deja mayoritariamente en manos de la universidad

Excepción: el inglés.

## COMPETENCIAS GENÉRICAS

Tienen que ver con habilidades, destrezas, capacidades y actitudes que debe tener cualquier titulado antes de incorporarse al mercado laboral.





Pueden agruparse en instrumentales, interpersonales y sistémicas (Tuning, 2007)

Condicionan “el perfil personal o competencial del candidato”, que es lo que ellos evalúan.

El perfil competencial es el que determina la selección del candidato.

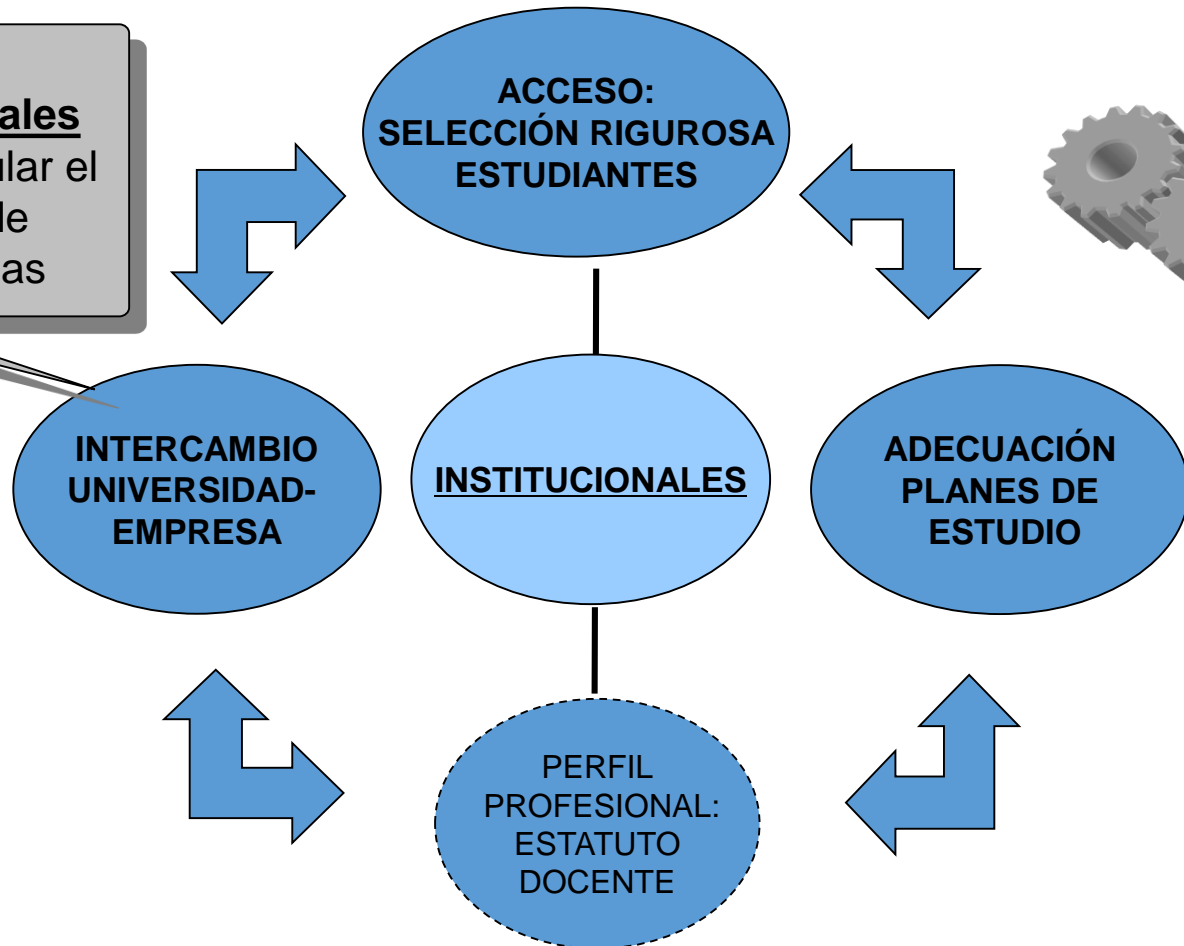
# BLOQUE1. MERCADO LABORAL EVALUACIÓN

Objetivo: seleccionar al mejor candidato (no hay una finalidad formativa)

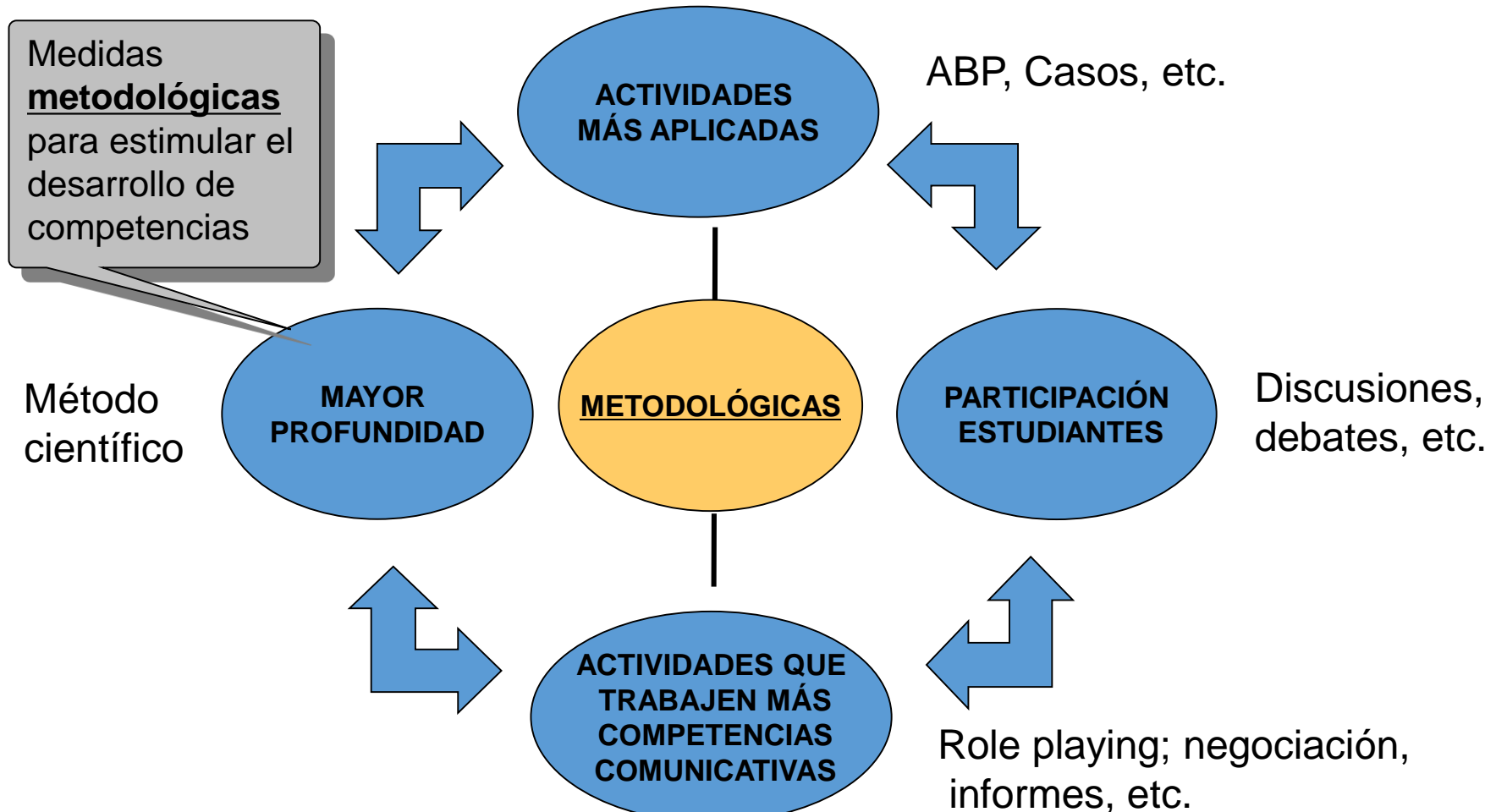
Instrumento o estrategia de evaluación	Descripción
Evidencias documentales 	Validar requisitos académicos mínimos (título, expediente).
Evidencias de la práctica profesional 	Observar al candidato en contexto profesional real o simulado para completar validación requisitos académicos
Pruebas específicas 	Valorar una mayor calidad y profundidad en cuanto a los conocimientos técnicos (especialización).
La entrevista 	Conocer el perfil personal/competencial

# BLOQUE 2. UNIVERSIDAD DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Medidas **institucionales** para estimular el desarrollo de competencias



# BLOQUE 2. UNIVERSIDAD DESARROLLO DE COMPETENCIAS



# BLOQUE2. UNIVERSIDAD

## EVALUACIÓN. Instrumentos y criterios

### Instrumentos de uso habitual en la universidad,

- *Cuestionarios y Desarrollo de respuestas de forma oral y escrita.*
- *Mapas conceptuales .*
- *Examen (teoría).*
- *Evaluación por resultados de forma continuada (práctica).*
- *Rúbricas de evaluación sencillas, para evaluar sólo lo más significativo*

### **CRITERIOS**

- *Valorar lo que saben hacer .*
- *Rigor en la evaluación.*
- *Conocimiento por parte del alumnado de los criterios de evaluación.*
- *Como en el mundo empresarial, descubriendo puntos fuertes que se deben maximizar y saber para qué son útiles y de puntos débiles, para reforzarlos.*

### Nuevas propuestas de instrumentos:

- *Test comportamentales.*
- *Creación de servicios de coaching de competencias, complementario del servicio de orientación profesional, para trabajar puntos de apoyo y vigilancia*
- *Creación de centros de simulación para exponer al alumno a experiencias de evaluación.*

***Evaluar a partir de situaciones reales***

# CONCLUSIONES

- Falta de consenso respecto al término competencia.
- Cierta escisión entre el mundo académico y el laboral:
  - Competencias específicas vs genéricas.
  - Saber vs saber hacer
- La evaluación como mecanismo para seleccionar a los mejores
  - Conocer el perfil personal y competencial
  - Adaptar la selección (evaluación) a los requerimientos del mercado
- Los instrumentos de los empleadores para evaluar son muy personalizados e integrados:
  - La entrevista (personal, competencial)
  - Los test comportamentales