UNIVERSIDAD CATCÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES (INDUSTRIÓLOGO)

Título:

COMPETENCIAS DEL MODELO UCAB DESARROLLADAS MEDIANTE LAS ACTIVIDADES EJECUTADAS EN LA SÉPTIMA EDICIÓN DEL MOIT

Realizado por:

Figueira Martins, Jessica José.

Narea Gutiérrez, Ana Gabriela

Profesora guía:

Lic. Hilda Ruiz

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de Grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la calificación de: Veinte (20) puntos.

Nombre: Hilda Ruiz Firma:_____

Nombre: María Villegas Firma:_____

Nombre: María Durán Firma:_____

Caracas, 17 de Octubre de 2016

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES

OPCIÓN: SIN MENCIÓN

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES (INDUSTRIÓLOGO)

Competencias del Modelo UCAB desarrolladas mediante las actividades ejecutadas en la séptima edición del MOIT

Tesista: Figueira Martins, Jessica José.

Tesista: Narea Gutiérrez, Ana Gabriela.

Tutor: Lic. Ruiz, Hilda.

Caracas, Septiembre 2016.

CÓDIGO*(para ser llenado por la secretaría de la escuela)	
TÍTULO (máximo 120 caracteres)	COMPETENCIAS DEL MODELO UCAB DESARROLLADAS MEDIANTE LAS ACTIVIDADES EJECUTADAS EN LA SÉPTIMA EDICIÓN DEL MOIT
TUTOR	Hilda Ruiz
AUTOR(ES)	Figueira Martins, Jessica José. Narea Gutiérrez, Ana Gabriela
ÁREA	Recursos Humanos
NÚMERO DE PÁGINAS	142
TEORÍA (S) EXPLICATIVA(s)	Mc Clelland, Martha Alles, Salazar y Molono, Levy-Leboyer, Modelo de Competencia UCAB, Formación de competencias Educativas Argudin
TIPO DE INVESTIGACION	No experimental
TIPO DE DISEÑO	Diseño descriptiva-longitudinal.
POBLACIÓN	Ocho (8) tutorandos que formaron parte de la 7ma edición MOIT- Caracas y participaron en las dos mediciones de Assessment Center Sociopsicodramático
TIPO DE MUESTREO	Muestreo Censal
MUESTRA	Ocho (8) tutorandos que formaron parte de la 7ma edición MOIT- Caracas y participaron en las dos mediciones de Assessment Center Sociopsicodramático
UNIDAD DE ANÁLISIS	Conformada por los tutorandos de la séptima edición del MOIT UCAB-Caracas.
VARIABLES	Competencias Generales del Modelo de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) que pueden ser desarrolladas por los Tutorandos por medio de las actividades ejecutadas en el Modelo de la Organización Internacional del Trabajo (MOIT) en su 7ma Edición.
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	Técnica de Assessment Center Sociopsicodramático
RESUMEN (Máximo 25 líneas)	El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar si las actividades ejecutadas en el Modelo de la Organización Internacional del

Trabajo (MOIT) en su 7ma Edición, permiten desarrollar en los Tutorandos las competencias: Aprender a aprender con calidad y Aprender a trabajar con el otro, pertenecientes a las Competencias Generales del Modelo de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB). El tema de las competencias cobra importancia a nivel de organizaciones y universidades, debido a que con ellas se pueden asumir los retos que surgen por los constantes cambios en el entorno laboral y del cumplimiento de metas a través de habilidades que adquieren los individuos en el desempeño de sus funciones o en una formación por competencias. Con el fin de llevar a cabo esta investigación, se seleccionó un diseño No Experimental–Longitudinal-Descriptivo, para identificar la ausencia o presencia de las competencias antes mencionadas, con sus respectivos indicadores conductuales. La unidad de análisis estuvo conformada por los tutorandos de la 7ma edición del MOIT UCAB-Caracas y la muestra estuvo constituida por ocho (8) Tutorandos, los cuales fueron evaluados a través la técnica de Assessment Center Sociopsicodramático en dos oportunidades, antes y después de finalizar el modelo, con una diferencia de tiempo de cinco (5) meses entre la primera y segunda medición, todo esto, para poder obtener evidencias que permitieran corroborar el objetivo de investigación planteado y el cómo las actividades extra-curriculares refuerzan el desarrollo de competencias en el ámbito personal y académico para la formación integral de un profesional que se insertará de manera eficaz en el mercado laboral. En tal sentido los resultados evidenciaron que, a través de las actividades realizadas dentro de la agenda del MOIT, no se desarrollan en su totalidad las competencias generales del modelo UCAB: Aprender a aprender con calidad y Aprender a trabajar con el otro, sin embargo, hay evidencia de que existe un desarrollo y reforzamiento de la mayoría de los indicadores conductuales correspondientes a las competencias evaluadas.

Palabras claves: Evaluar, Assessment Center Sociopsicodramático, Tutorandos, Competencias, UCAB, MOIT.

DEDICATORIA

Principalmente a Dios, por guiarme en este camino universitario, por darme la fuerza y la calma cuando las cosas se ponían más difíciles en este proceso y por sobre todas las cosas por rodearme de personas tan especiales.

A mis Padres y Hermanos, por ser la guía y apoyo incondicional en cada paso de mi vida, por todas las enseñanzas, el cariño y la comprensión.

A mi hermana del alma, mi pareja de debate, de trabajos, de tesis, Ana Narea por enamorarte tanto como yo de nuestro querido MOIT y por atrevernos a dejarle un pedacito de nosotras.

A una persona muy especial, que creyó en mí en cada momento, en especial durante el MOIT, enseñándome que el límite lo pone uno y que yo podía dar más de lo que pensaba, Andreina de Rufino, gracias!

A mí querida amiga Verónica Soto, porque a pesar de que este no era tu proyecto, siempre estuviste apoyándonos en cada proceso. Por ser una tan incondicional, por tu apoyo, cariño y amistad.

A José M. Centeno, porque desde que llegaste a mi vida me has apoyado y aconsejado en todo momento.

A Hilda Ruiz nuestra querida tutora, por aceptar guiarnos, por regañarnos, felicitarnos y darnos una palmadita en la espalda cuando más lo necesitábamos en este proceso.

Y finalmente, pero jamás menos importante a mi querido MOIT, y con esto me refiero a todas las personas con la que tuve la dicha de compartir y formar una gran familia en tres años y un poco más, a eso tan inexplicable pero tan valioso que ha dejando en mi vida este modelo, desde el crecimiento personal, el establecimiento de metas, de sueños, las personas que conocí, los miedos que perdí, hasta toda la experiencia vivida. A ti, querido MOIT, porque sé que este proyecto será valioso para tu crecimiento y el de los próximos MOITEROS, gracias a ti, jamás dejaré de creer, crear y cambiar.

Jessica J. Figueira M.

DEDICATORIA

Dedico ***Mi Tesis***, primeramente a ***DIOS***, por permitirme llegar hasta acá, dándome salud, fuerzas para seguir adelante y mostrarme que a pesar de las dificultades, debemos tener fe en lo que hacemos y no desfallecer en el intento.

A ***Mis Padres***, con mucho amor, por su apoyo, comprensión, por enseñarme valores y principios, que me dieron la fuerza para ver cumplir mis objetivos, por su infinita bondad, humildad, amor incondicional, y sobre todas las cosas por guiarme y formarme en la mujer que hoy en día me he convertido. ***Mis eternas gracias, Mis Pilares de vida.***

A mi A***buelo Beto***, (QEPD), que estoy segura que sería el primero en celebrar conmigo esta nueva etapa y estaría orgulloso, porque el siempre creyó en mí y me decía: ***"El cielo no es el límite, tu puedes con todo lo que te propones".***

A ***Mi MOIT***, gracias por entregarme las herramientas para poder romper barreras personales y profesionales, por inculcarme fuerza, perseverancia, coraje y voluntad indomable, por hacerme fiel creyente del: ***"Cree Crea Cambia".***

A ***Mi Tutora Hilda Ruiz***, que sin su apoyo y su arduo esfuerzo no sería posible el cierre de esta etapa y el comienzo de otras. Muchas gracias.

A ***Mi Compañera de Tesis Jessica Figueira***, por ser mi compañera ***Moitera***, mi apoyo incondicional. Por la pasión que entregamos, cualidad que compartimos y utilizaremos en todo lo que emprendamos en nuestras vidas.

A las personas especiales que marcaron y me dejaron una enseñanza de vida muchísimas gracias, porque me enseñaron que ***Todo es cuestión de Actitud y la Visión ante las Cosas***, en el momento podemos ver o vivir situaciones complicadas, pero uno decide, ***"Llorar porque está Lloviendo" o "Bailar Bajo la Lluvia"***, por eso yo decidí, siempre ver las cosas ***Bailando bajo la lluvia.***

Ana G. Narea G.

AGRADECIMIENTO

A nuestra querida tutora Hilda Ruiz, por aceptar ser nuestro motor y sustento en esta investigación, por apoyarnos, aconsejarnos y brindarnos toda la orientación y guía para salir adelante en el proyecto. Muchas gracias por ser una gran tutora, por el cariño y dedicación dado en todo momento.

A la empresa Talentos en Acción (TEA), especialmente a los expertos: Lucía Losada, Ángel Moreno, Johanna Acosta, Julianna Sardiñha, Lucia Rojas, Beatriz Díaz y María Pía, por apoyarnos en todo el proceso de creación, realización y análisis del Assessment Center Sociopsicodramático, y sobre todo por tomar de su tiempo para apoyar a jóvenes universitarios.

A nuestro querido Panel de MOITEROS que nos apoyaron en el Assessment Center como evaluadores, Muchas gracias; Verónica Soto, Andreina de Rufino, Juan Ponte, Daniela Castro, Pedro Barreto, Adriana Montes, Ariadni Rivas por su increíble apoyo y soporte en el proceso.

A los coordinadores de la 7ma edición MOIT por apoyarnos y hacer está investigación parte de la agenda.

A los tutorandos de la 7ma edición MOIT que formaron parte de nuestra población, especialmente los que llegaron hasta el final e hicieron esto posible con entusiasmo, esmero y disposición incondicional.

A la escuela de Ciencias Sociales, por el apoyo que cada año les brindan a sus estudiantes, por el cariño, apertura y por hacernos sentir parte de una gran familia.

Al personal de la Escuela de Ciencias Sociales; sobre todo a Biagnery Camacho, por su disposición, atención, perseverancia, apoyo y gran cariño hacia nosotras.

A todos, gracias por ser partícipes de esta investigación y por apoyarnos en nuestro recorrido universitario.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN **12**

INTRODUCCIÓN **13**

CAPÍTULO I **16**

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA **16**

OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN **21**

OBJETIVO GENERAL 21

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 21

CAPÍTULO II **22**

MARCO TEÓRICO **22**

1. LAS ORGANIZACIONES 22
2. COMPETENCIAS 24
3. ASSESSMENT CENTER 38
4. EDUCACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS 46

CAPÍTULO III **55**

MARCO REFERENCIAL **55**

1. LA UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO 55
2. EL MODELO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (MOIT) 57

CAPÍTULO IV **61**

MARCO METODOLÓGICO **61**

1. TIPO DE INVESTIGACIÓN 61
2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 61
3. UNIDAD DE ANÁLISIS 62
4. POBLACIÓN Y MUESTRA 63
5. DEFINICIÓN DE VARIABLES 64
6. MÉTODO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN 67

CAPÍTULO V **73**

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS **73**

1. RESULTADOS DE PRESENCIA, AUSENCIA Y VARIACIÓN DE LAS COMPETENCIAS EN LOS ASSESSMENT CENTER SOCIOPSICODRAMÁTICO: 73

1.1 PORCENTAJE DE TUTORANDOS QUE DESARROLLAN, MANTIENEN O NO MANIFESTAN LOS INDICADORES CONDUCTUALES DE LAS COMPETENCIAS "APRENDER A APRENDER CON CALIDAD" Y "APRENDER A TRABAJAR CON EL OTRO" **82**

2. RESULTADOS PORCENTUALES DE TUTORANDOS QUE DESARROLLAN, MANTIENEN O NO MANIFESTAN LOS INDICADORES CONDUCTUALES DE LAS COMPETENCIAS "APRENDER A APRENDER CON CALIDAD" Y "APRENDER A TRABAJAR CON EL OTRO" EN LOS ASSESSMENT CENTER SOCIOPSICODRAMÁTICO, PRESENTADOS DEMOGRÁFICAMENTE: 85

2.1 GÉNERO: **85**

2.2 EDAD: **88**

2.3 CARRERA UNIVERSITARIA **91**

2.4 AÑOS DENTRO DE LA UNIVERSIDAD **94**

CAPÍTULO VI **98**

DISCUSIÓN DE RESULTADOS **98**

CAPÍTULO VII **102**

CONCLUSIÓN **102**

CAPÍTULO VIII **105**

RECOMENDACIONES **105**

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS **107**

REFERENCIAS HEMEROGRÁFICAS 111

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS 111

ANEXOS **117**

ANEXO A: COMPETENCIAS GENERALES DEL MODELO UCAB 117
ANEXO B: BITÁCORA ASSESSMENT CENTER PRE (ENERO) 125
ANEXO C: BITÁCORA ASSESSMENT CENTER POST (JUNIO) 131
ANEXO D: HOJA DE REGISTRO EVALUADORES 138

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA Nº 1: DEFINICIONES DE COMPETENCIAS 25
TABLA Nº 2: MÉTODOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN POR COMPETENCIAS 38
TABLA N°3: DEFINICIONES DE ASSESSMENT CENTER 39
TABLA 4. 73
MOIT. PORCENTAJE DE PRESENCIA Y AUSENCIA EN LA COMPETENCIA APRENDER A APRENDER CON CALIDAD EN AMBOS ASSESSMENT CENTER SOCIOPSICODRAMÁTICO, 2016 73
TABLA 5. 75
MOIT. PORCENTAJE DE PRESENCIA Y AUSENCIA EN LA COMPETENCIA APRENDER A TRABAJAR CON EL OTRO EN AMBOS ASSESSMENT CENTER SOCIOPSICODRAMÁTICO, 2016 75
TABLA 6. 76
MOIT. VARIACIÓN PORCENTUAL DE LA PRESENCIA ENTRE LOS RESULTADOS DEL ASSESSMENT CENTER SOCIOPSICODRAMÁTICO, CON RESPECTO A LAS COMPETENCIA GENERALES APRENDER A APRENDER CON CALIDAD Y APRENDER A TRABAJAR CON EL OTRO, 2016 76
TABLA 7. 79
MOIT. VARIACIÓN PORCENTUAL DE LA PRESENCIA DE LOS INDICADORES CONDUCTUALES DE LA COMPETENCIA "APRENDER A APRENDER CON CALIDAD" ENTRE AMBOS ASSESSMENT CENTER SOCIOPSICODRAMÁTICO, 2016 79
TABLA 8. 81
MOIT. VARIACIÓN PORCENTUAL DE LA PRESENCIA DE LOS INDICADORES CONDUCTUALES DE LA COMPETENCIA "APRENDER A TRABAJAR CON EL OTRO" ENTRE AMBOS ASSESSMENT CENTER SOCIOPSICODRAMÁTICO, 2016 81
TABLA Nº 9. 86
PORCENTAJE DE TUTORANDOS DE ACUERDO AL GÉNERO QUE DESARROLLAN, MANTIENEN O NO MANIFIESTAN LA PRESENCIA DE LOS INDICADORES CONDUCTUALES DE LA COMPETENCIA "APRENDER A APRENDER CON CALIDAD" EN AMBOS ASSESSMENT CENTER SOCIOPSICODRAMÁTICO, 2016 86
TABLA Nº 10. 87

PORCENTAJE DE TUTORANDOS DE ACUERDO AL GÉNERO QUE DESARROLLAN, MANTIENEN O NO MANIFIESTAN LA PRESENCIA DE LOS INDICADORES CONDUCTUALES DE LA COMPETENCIA "APRENDER A TRABAJAR CON EL OTRO" EN AMBOS ASSESSMENT CENTER SOCIOPSICODRAMÁTICO, 2016 87
TABLA Nº 11 89
PORCENTAJE DE TUTORANDOS DE ACUERDO A LA EDAD QUE DESARROLLAN, MANTIENEN O NO MANIFIESTAN LA PRESENCIA DE LOS INDICADORES CONDUCTUALES DE LA COMPETENCIA "APRENDER A APRENDER CON CALIDAD" EN AMBOS ASSESSMENT CENTER SOCIOPSICODRAMÁTICO, 2016 89
TABLA Nº 12. 90
PORCENTAJE DE TUTORANDOS DE ACUERDO A LA EDAD QUE DESARROLLAN, MANTIENEN O NO MANIFIESTAN LA PRESENCIA DE LOS INDICADORES CONDUCTUALES DE LA COMPETENCIA "APRENDER A TRABAJAR CON EL OTRO" EN AMBOS ASSESSMENT CENTER SOCIOPSICODRAMÁTICO, 2016 90
TABLA Nº 13 92
PORCENTAJE DE TUTORANDOS DE ACUERDO A LA CARRERA UNIVERSITARIA QUE DESARROLLAN, MANTIENEN O NO MANIFIESTAN LA PRESENCIA DE LOS INDICADORES CONDUCTUALES DE LA COMPETENCIA "APRENDER A APRENDER CON CALIDAD" EN AMBOS ASSESSMENT CENTER SOCIOPSICODRAMÁTICO, 2016 92
TABLA Nº 14 93
PORCENTAJE DE TUTORANDOS DE ACUERDO A LA CARRERA UNIVERSITARIA QUE DESARROLLAN, MANTIENEN O NO MANIFIESTAN LA PRESENCIA DE LOS INDICADORES CONDUCTUALES DE LA COMPETENCIA "APRENDER A TRABAJAR CON EL OTRO" EN AMBOS ASSESSMENT CENTER SOCIOPSICODRAMÁTICO, 2016 93
TABLA Nº 15 95
PORCENTAJE DE TUTORANDOS DE ACUERDO A LOS AÑOS EN LA UNIVERSIDAD QUE DESARROLLAN, MANTIENEN O NO MANIFIESTAN LA PRESENCIA DE LOS INDICADORES CONDUCTUALES DE LA COMPETENCIA "APRENDER A APRENDER CON CALIDAD" EN AMBOS ASSESSMENT CENTER SOCIOPSICODRAMÁTICO, 2016 95

TABLA Nº 16 96
PORCENTAJE DE TUTORANDOS DE ACUERDO A LOS AÑOS EN LA UNIVERSIDAD QUE DESARROLLAN, MANTIENEN O NO MANIFIESTAN LA PRESENCIA DE LOS INDICADORES CONDUCTUALES DE LA COMPETENCIA "APRENDER A TRABAJAR CON EL OTRO" EN AMBOS ASSESSMENT CENTER SOCIOPSICODRAMÁTICO, 2016 96

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO Nº 1- PORCENTAJE DE PRESENCIA DE ACUERDO A LOS INDICADORES CONDUCTUALES DE LA COMPETENCIA "APRENDER A APRENDER CON CALIDAD" EN AMBOS ASSESSMENT CENTER SOCIOPSICODRAMÁTICO, 2016 77

GRÁFICO Nº 2- PORCENTAJE DE PRESENCIA DE ACUERDO A LOS INDICADORES CONDUCTUALES DE LA COMPETENCIA "APRENDER A TRABAJAR CON EL OTRO" EN AMBOS ASSESSMENT CENTER SOCIOPSICODRAMÁTICO, 2016 80

GRÁFICO Nº 3 – PORCENTAJE DE TUTORANDOS QUE DESARROLLAN, MANTIENEN O NO MANIFIESTAN LOS INDICADORES CONDUCTUALES DE LA COMPETENCIA "APRENDER A APRENDER CON CALIDAD" EN AMBOS ASSESSMENT CENTER SOCIOPSICODRAMÁTICO, 2016 83

GRÁFICO Nº 4 - PORCENTAJE DE TUTORANDOS QUE DESARROLLAN, MANTIENEN O NO MANIFIESTAN LOS INDICADORES CONDUCTUALES DE LA COMPETENCIA "APRENDER A TRABAJAR CON EL OTRO" EN AMBOS ASSESSMENT CENTER SOCIOPSICODRAMÁTICO, 2016 84

GRÁFICO Nº 5 – DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR GÉNERO DE LOS TUTORANDOS QUE PARTICIPARON EN LOS ASSESSMENT CENTER SOCIOPSICODRAMÁTICO, 2016 86

GRÁFICO Nº 6 – DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR EDAD DE LOS TUTORANDOS QUE PARTICIPARON EN LOS ASSESSMENT CENTER SOCIOPSICODRAMÁTICO, 2016 88

GRÁFICO Nº 7 – DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR CARRERA UNIVERSITARIA DE LOS TUTORANDOS QUE PARTICIPARON EN LOS ASSESSMENT CENTER SOCIOPSICODRAMÁTICO, 2016 91

GRÁFICO Nº 8 – DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR AÑOS QUE TIENEN EN LA UNIVERSIDAD LOS TUTORANDOS QUE PARTICIPARON EN LOS ASSESSMENT CENTER SOCIOPSICODRAMÁTICO, 2016 95

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar si las actividades ejecutadas en el Modelo de la Organización Internacional del Trabajo (MOIT) en su 7ma Edición, permiten desarrollar en los Tutorandos las competencias: Aprender a aprender con calidad y Aprender a trabajar con el otro, pertenecientes a las Competencias Generales del Modelo de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB). El tema de las competencias cobra importancia a nivel de organizaciones y universidades, debido a que con ellas se pueden asumir los retos que surgen por los constantes cambios en el entorno laboral y del cumplimiento de metas a través de habilidades que adquieren los individuos en el desempeño de sus funciones o en una formación por competencias. Con el fin de llevar a cabo esta investigación, se seleccionó un diseño No Experimental–Longitudinal-Descriptivo, para identificar la ausencia o presencia de las competencias antes mencionadas, con sus respectivos indicadores conductuales. La unidad de análisis estuvo conformada por los tutorandos de la 7ma edición del MOIT UCAB-Caracas y la muestra estuvo constituida por ocho (8) Tutorandos, los cuales fueron evaluados a través la técnica de Assessment Center Sociopsicodramático en dos oportunidades, antes y después de finalizar el modelo, con una diferencia de tiempo de cinco (5) meses entre la primera y segunda medición, todo esto, para poder obtener evidencias que permitieran corroborar el objetivo de investigación planteado y el cómo las actividades extra-curriculares refuerzan el desarrollo de competencias en el ámbito personal y académico para la formación integral de un profesional que se insertará de manera eficaz en el mercado laboral. En tal sentido los resultados evidenciaron que, a través de las actividades realizadas dentro de la agenda del MOIT, no se desarrollan en su totalidad las competencias generales del modelo UCAB: Aprender a aprender con calidad y Aprender a trabajar con el otro, sin embargo, hay evidencia de que existe un desarrollo y reforzamiento de la mayoría de los indicadores conductuales correspondientes a las competencias evaluadas.

Palabras claves: Evaluar, Assessment Center Sociopsicodramático, Tutorandos, Competencias, UCAB, MOIT.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad las empresas se deben adaptar a la nueva realidad, que las lleva a crear ajustes ante las nuevas necesidades de mercado, resultado de los cambios que ocurren en nuestra sociedad. Por tal motivo, las empresas deben ajustarse a los cambios y forjar objetivos más eficaces para obtener sus logros, para eso, cuentan con el Capital Humano, que resalta la importancia y el valor real para aumentar la capacidad, la valoración y el reconocimiento de su trabajo (Argudín, 2010).

El cambio acelerado que aplica el mercado, cada vez más global, competitivo y complejo a las organizaciones, necesariamente impacta en su desempeño esperado, no sólo en términos de supervivencia, sino también de competitividad. Como es de suponer, ello exige a las empresas significativas reestructuraciones internas, de la que no escapan las estructuras organizativas y por ende la Gestión de los Recursos Humanos (Rodríguez, 2004; p.17).

En una organización de conformación más horizontal y que prioriza el valor estratégico del conocimiento, las relaciones jerárquicas tienden a ser sustituidas por grupos de trabajos con mayor responsabilidad y poder. Parece evidente que las organizaciones del futuro facilitarán mayor y mejor información, así como también se apoyarán más en las personas y menos en los puestos de trabajo. Por lo pronto, las decisiones estratégicas que se puedan adoptar desde una empresa, en tal sentido, necesariamente están vinculadas con la reestructuración de sus programas de gestión de recursos humanos. Es en este contexto en el que, el modelo de competencias aparece como una nueva modalidad de gestión, cuyo principal objetivo es asegurar que las personas asignadas a las distintas actividades sean las más idóneas para la función (Rodríguez, 2004; p.17).

Las demandas del mundo globalizado, obligan a las empresas a ser cada vez más competitivas, empujando la efectividad de sus procesos en la gente. Por lo que, la tarea de cualquier universidad, es proporcionar las herramientas necesarias para la inserción de los estudiantes en el mercado laboral, un mercado que se ve cada vez más competitivo.

Es por esto, que las universidades empiezan a diseñar un sistema de enseñanza basado en competencias. En el caso de la Universidad Católica Andrés Bello, orientándola a unas

competencias generales y específicas que le brindará a los estudiantes, convertirse en aprendices activos y que además, construye a su conocimiento y adquiere mayor protagonismo y responsabilidad en su actividad formativa, implicándolo en su pensar, su hacer y su sentir; y a los profesores, seleccionar estrategias de enseñanza y aprendizaje que estimulan la creatividad y el pensamiento crítico reflexivo en un proceso de diálogo constante. De esta manera, se enriquecerá la formación personal y profesional del estudiante, en su interacción con la realidad cotidiana (Campagnaro, 2013; p.23).

En tal sentido, para lograr el aprendizaje y el desarrollo de las competencias, los estudiantes deben saber aplicar sus conocimientos en la vida académica y profesional, convirtiéndose así, en jóvenes competentes, capaces de comunicarse, de tomar decisiones, de resolver problemas, de analizar y de cooperar con otros (Pozo y Pérez, 2009 c/p Campagnaro, 2013; p.25).

En la Universidad, existen diversas actividades extra-curriculares en las cuales los estudiantes pueden construir y atribuir sentido a lo que aprenden, una de ellas nace en la escuela de Ciencias Sociales y es conocida como el Modelo de la Organización Internacional del Trabajo (MOIT). Este proyecto busca fortalecer los principios por los que se rige la institución, generando en sus participantes un crecimiento personal y profesional.

Basado en las competencias generales del modelo UCAB, como lo son: “Aprender a Aprender con Calidad” y “Aprender a Trabajar con el Otro”, competencias que se arraigan a la educación, como proceso que requiere acoplarse al logro de dos resultados: capacitación y formación. En esta dinámica de adaptación social los estudiantes llegarán a ella gracias a la adquisición de una serie de definiciones, procedimientos, herramientas e informaciones que le permitirán desarrollarse en una actividad profesional, sin olvidar vincular, todo este proceso a la normativa social, a través de la adquisición de actitudes, normas, valores y un código ético (Moncada, 2013; p.51).

Así mismo en este trabajo de investigación, donde se estudiaron las competencias generales del modelo UCAB desarrolladas mediante las actividades ejecutadas en la séptima edición del MOIT, como una primera contribución se presentará una propuesta estructurada en los siguientes capítulos:

Capítulo I: contiene el planteamiento del problema, justificación, objetivo general, objetivos específicos y su alcance.

Capítulo II: Marco teórico, está estructurado con antecedentes de la investigación y bases teóricas, dividido en cuatro aspectos importantes: las Organizaciones, las Competencias, el Assessment Center Sociopsicodramático y la Educación Basada en Competencias, apoyando la formulación del problema de investigación.

Capítulo III: Marco Referencial, en donde se presentan los rasgos característicos de la UCAB y el MOIT.

Capítulo IV: Marco Metodológico, contiene el tipo de estudio, diseño metodológico, unidad de análisis, población y muestra, definición de variables y metodología de recolección de información.

Capítulo V y VI, en el primero, en donde se presenta el análisis e interpretación de los resultados, exponiendo una serie de gráficos y tablas producto de la integración de los datos obtenidos en el Assessment Center Sociopsicodramático, y donde se evalúa si existe presencia o ausencia de los objetivos específicos diseñados en este trabajo de investigación, por su parte en el segundo, se muestra la discusión de los resultados obtenidos, y se plantea las respuestas de los objetivos específicos.

Por último, los capítulos VII y VIII, correspondientes a las conclusiones, que se arrojaron en base a los resultados obtenidos y a las recomendaciones, que podrían ser consideradas para futuras investigaciones y desarrollo del modelo. Y finalmente, las referencias y anexos que apoyan el estudio.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El desarrollo tecnológico y el avance en la información han hecho que las sociedades se adapten a nuevas tendencias y modos de aprendizaje, por lo que cada vez, el mundo laboral demanda nuevas formas de ejecutar sus procesos de manera fácil y eficaz; en el mundo existen diversos problemas que hacen que las organizaciones demanden algo que va más allá de las habilidades y destrezas de sus trabajadores, como lo es el desarrollo de competencias (Argudín, 2010, p.15).

McClelland (1973), ha sido uno de los primeros autores que describió el concepto "competencias" y lo definió como "las características subyacentes en una persona que están causalmente relacionadas con los comportamientos y la acción exitosa en su actividad profesional" (c/p Levy-Leboyer, 1997).

Según Barrón (2000), las competencias se refieren a ciertos aspectos del acervo de conocimientos y habilidades necesarias para lograr determinados resultados en una circunstancia concreta. El concepto de competencias para Fernández (2005), es el nuevo paradigma en la administración de Recursos Humanos y en la formación profesional, de tal forma que se convierte en la bisagra entre el mundo educativo y el del trabajo (p. 25).

En este sentido Alles (2000), considera que "así como las organizaciones son dinámicas y las personas cambian dentro de ella, lo mismo sucede con las competencias. La visión de una competencia no es una visión estática, varía según los puestos dentro de una misma organización y varía en las personas que la detectan" (p.5).

La diversidad de competencias requeridas por los cargos en el ejercicio de sus funciones es infinita, por lo que es la propia empresa, a través de su principal nivel de dirección quien deberá definir sus propias competencias o factores claves, para el éxito (Alles, 2000, p.6).

De igual manera, Argudín (2010) expresa que "según sea el punto de partida del análisis, las competencias pueden cambiar el grado en el cual son necesarias". Es por ello, que

el proceso para establecer la construcción de un modelo de competencias, debe iniciarse desde el análisis de la visión, misión y valores de la institución (p.44).

"Países como Inglaterra, Canadá, Australia, Estados Unidos y ahora toda la Unión Europea son pioneros en la aplicación del enfoque de competencias, lo consideraron como una herramienta útil para mejorar las condiciones de eficiencia, pertinencia y calidad de la educación para que en un futuro también mejore su economía" (Argudín, 2010, p.45).

Una primera disposición que llevó a estos países a evaluar por competencias fue la inadecuada relación entre los programas de educación y la realidad que enfrentan las empresas. Debido a que el sistema académico valoraba en mayor medida la adquisición de conocimientos que la aplicación de estos en el trabajo. Surgió la necesidad de un sistema educativo que reconociera la capacidad de desempeñarse efectivamente en el trabajo y no solamente de adquirir conocimientos (Argudín, 2010, p.46).

Por ello, en la educación, a partir de las preocupaciones por el desempeño de la economía en el mercado mundial y lo contraproducente que ha sido la educación en la experiencia laboral, nace el estudio del modelo de las competencias para así forjar a los nuevos profesionales (Argudín, 2010, p.48).

"El modelo de competencias es una descripción concreta y práctica de un desempeño efectivo en el trabajo, que constituye la formalización de las competencias y sus comportamientos asociados" (Spencer y Spencer c/p Rodríguez, 2004, p.7).

La Universidad Católica Andrés Bello en concordancia con lo anteriormente expuesto sobre las tendencias organizacionales, así como, con su misión de formar profesionales competentes para analizar contextos complejos, inciertos y cambiantes en los que viven y trabajan (Plan 20-20 UCAB, 2015), asumió el reto de iniciar una formación orientada por competencias, ofreciendo la oportunidad de superar la prevalencia de aprendizajes memorísticos y repetitivos, para privilegiar la construcción del conocimiento y una formación profesional e integral que permita, al egresado, afrontar problemas tanto en el entorno social y laboral como en su vida cotidiana.

Para ello, en el año 2007, se inició un proceso de renovación curricular basado en un modelo de competencias constituido por cuatro (4) competencias generales a saber: “Aprender a Aprender con Calidad”, “Aprender a Convivir y Servir”, “Aprender a Trabajar con el Otro”, “Aprender Interactuar en el Contexto Global”, que son desarrolladas a través de la formación teórico-práctica de la universidad y sus actividades extra-cátedra de las diversas carreras (Plan 20-20 UCAB, 2015).

Esta opción formativa procura la mejora de los procesos de enseñanza, de aprendizaje y de evaluación con una visión sistemática que favorece el desarrollo de la autonomía en el estudiante, quien aprende a aprender, así como una gestión académica del profesor universitario centrada en el principio de enseñar a aprender (Orta y Vásquez, 2015, p.14).

Las competencias se desarrollan y la educación tiene la finalidad de potenciar al máximo las competencias determinadas del educado. El inminente cambio de la educación tradicional a la basada en competencias, permite que los estudiantes puedan utilizar la teoría para el desarrollo de diversas actividades, pero que además, puedan generar experiencias en las prácticas (Argudín, 2010, p. 58).

En este marco, podemos decir, que además de todo el plan estratégico de la universidad en educar por competencias existen diversas actividades que ayudan en su desarrollo. Estas, actividades extracurriculares, ayudan a desenvolver el liderazgo, la moralidad, la ética, la aportación a la comunidad y la responsabilidad ciudadana, un ejemplo representativo de esto, se ve reflejado con las dinámicas de modelos de naciones unidas; en donde los estudiantes universitarios y de colegios se sumergen en la solución de diversas problemáticas (Argudín, 2010).

La escuela de Ciencias Sociales desde hace seis años fundó un Modelo, que simula la dinámica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), buscando que el estudiante desarrolle un análisis crítico desde la perspectiva de empleadores, trabajadores y gobierno en situaciones laborales (Manual MOIT, 2015).

Dicho modelo, persigue la formación de líderes con habilidades en negociación, resolución de conflictos, trabajo en equipo, toma de decisiones, juicio crítico, calidad del trabajo, orientación al logro y pensamiento estratégico; por medio de una serie de actividades

y debates, que son un proceso continuo y permanente dentro del modelo, donde se establece un programa formativo de evaluación para cada etapa de aprendizaje, donde se estima que los involucrados desarrollen competencias a lo largo del proceso (Manual MOIT, 2015).

La educación, en general, ha sufrido una serie de reajustes, sin embargo, es más notorio en la educación superior debido a la necesidad de estudiantes egresados con determinadas características para que se inserten en un ámbito laboral competitivo. Por lo que, surgen así "nuevas necesidades y exigencias relativas a las competencias y conocimientos de los individuos para insertarse activamente en el mundo laboral" (Preciado, Ortiz, Alcaraz, Arias, 2004, p.17).

En cuanto al desarrollo de competencias, existen estudios que sirven como base teórica para esta investigación, realizados por estudiantes de la Universidad Católica Andrés Bello, como lo son:

El diseño de un sistema de evaluación de desempeño en base a un modelo de competencias, el perfil de competencias del Industriólogo, UCAB 1998-2002, y competencias exigidas por la empresa moderna de Venezuela (2005), el perfil de competencias real en contraste al perfil de competencias ideal del mentor según el modelo de Salazar y Molano (2003), correlación entre las competencias evaluadas en el Assessment Center Sociopsicodramático y el desempeño laboral (2010) y por último, la validez predictiva de la técnica Assessment Center Sociopsicodramático en la medición de competencias (2010).

Sin embargo, la causa por la cual, se pretende en este trabajo de investigación evaluar las Competencias Generales del Modelo UCAB desarrolladas mediante las actividades ejecutadas en la séptima edición del MOIT, es porque, tanto los individuos, como las empresas, se plantean como ventaja competitiva, el desarrollo de competencias en el marco de la gestión de las carreras profesionales e individuales.

De ahí la importancia creciente de la evaluación por competencias, considerada a su vez desde el punto de vista de la empresa, que siente la necesidad de hacer el inventario de sus recursos en competencias adquiridas o adquiribles, y desde el punto de vista del individuo, que gestiona por sí mismo su carrera profesional sacando partido de sus talentos y de sus

capacidades para desarrollar nuevas competencias, precisamente por el carácter de las experiencias de las que probablemente pueda beneficiarse (Levy-Leboyer, 2003, p.89).

Por todo lo anteriormente expuesto, en este trabajo de investigación se pretende determinar, si:

¿Por medio de las actividades ejecutadas durante la 7ma edición del Modelo de la Organización Internacional del Trabajo (MOIT) en Caracas, los tutorandos desarrollan las competencias: Aprender a aprender con calidad y Aprender a trabajar con el otro pertenecientes al Modelo de Competencias Generales UCAB?

OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Determinar si las actividades ejecutadas en el Modelo de la Organización Internacional del Trabajo (MOIT), de Caracas, en su 7ma Edición, permiten desarrollar en los Tutorandos las competencias "Aprender a Aprender con Calidad" y "Aprender a Trabajar con el Otro", pertenecientes a las Competencias Generales del Modelo de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB).

Objetivos Específicos

- Evaluar a los tutorandos, antes de comenzar las actividades del MOIT en Caracas, en su 7ma edición, la existencia o ausencia de las competencias generales del Modelo UCAB: "Aprender a Aprender con Calidad" y "Aprender a Trabajar con el Otro", mediante la técnica del Assessment Center Sociopsicodramático.

- Evaluar a los tutorandos, luego de culminar las actividades del MOIT en Caracas, en su 7ma edición, la existencia o ausencia de las competencias generales del Modelo UCAB: "Aprender a Aprender con Calidad" y "Aprender a Trabajar con el Otro", mediante la técnica del Assessment Center Sociopsicodramático.

- Comparar los resultados obtenidos en la Primera y Segunda evaluación de competencias realizadas a los tutorandos de la 7ma edición del MOIT en Caracas por medio de la técnica de Assessment Center, para establecer si las competencias generales del modelo UCAB: "Aprender a Aprender con Calidad" y "Aprender a Trabajar con el Otro" se desarrollan durante las actividades que se llevan a cabo en el MOIT.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

1. Las Organizaciones

Partiendo del concepto propuesto por Chiavenato (2000) la organización es “un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formadas por dos o más personas cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquella” (p.7).

Para Hellriegel, Jackson y Slocum (2009) "una organización es un grupo formal y coordinado de personas, el cual opera para alcanzar metas específicas" (p.6).

La necesidad de competir en el mundo laboral ha impulsado cambios en la concepción acerca de la gente que trabaja y en las cualidades que aportan cada una de ellas para alcanzar sus objetivos, cada uno de sus integrantes debe desempeñar una función o cumplir un papel particular con el fin de llevar a cabo las funciones propias. Cada uno de los individuos que trabajan dentro de la organización debe desarrollar roles y funciones que tienen la particularidad de estar relacionados entre sí (Alles, 2008).

Luego de las diversas renovaciones en el mundo laboral, a causa de las nuevas tecnologías, se generan diferentes necesidades formativas, por las cuales el sector educativo ha empezado a trabajar para adaptarse a estas renovaciones, pero más allá de esto es importante resaltar que las propias empresas empiezan a trabajar como instituciones de formación y productoras de competencias para sus colaboradores (Tejada y Navío, 2005, p.10).

Zarifian (1999), observa una diferencia entre el sistema educativo y el sistema laboral, al primero le toca constituir conocimientos y validarlos por certificados y desarrollar las capacidades propias del individuo, al segundo, en cambio, le corresponde emplear los conocimientos adquiridos y combinarlos con la experiencia profesional.

Muchos autores afirman que el recurso humano es el más importante dentro de la organización, por esta razón Mota (1996), se atreve a decir que, en la empresa lo más importante no es el cliente, sino, el empleado (c/p Zapata, 2001).

En la actualidad, los puestos que exigen pocas habilidades son rápidamente reemplazados por otros puestos que requieren de aptitudes técnicas, personales y de solución de problemas. Es por esto, que cada día las tendencias en las organizaciones van hacia la delegación de actividades, administración de calidad, trabajo en equipo y negocios internacionales, haciendo necesario para todos los empleados, desarrollar habilidades que les permitan manejar las nuevas exigencias (Bohlander, Scott y Sherman, 2001).

Es por esto que las organizaciones, han comenzado a impulsar a sus empleados a ser más que unos simples ocupantes de un cargo, llevándolos a desarrollarse para que así puedan dar lo mejor de sí mismas y que ese aporte esté alineado con los objetivos de la organización, demostrándoles así el interés de la empresa por su desarrollo personal y profesional (Moreno, Pelayo y Vargas 2004).

Ernst & Young Consultores (s/f), explican que el concepto de competencias se utiliza desde hace varios años, pero la gestión por competencias crece en importancia en el mundo laboral, es por esto, que las empresas empiezan a diseñar estrategias y modelos para gestionar correctamente el talento humano y para así llegar a ser más competitivos. El éxito de una organización se basa en la calidad y en la disposición de su talento humano entendiendo que, cuanto mejor integrado esté el equipo y más se aprenda de las cualidades de cada uno de sus integrantes, más fuerte será el éxito de la organización.

“El objetivo fundamental de la implementación de un sistema de gestión por competencias es dirigir de manera integral los recursos humanos dentro de la empresa a través del aprovechamiento de los conocimientos y habilidades/capacidades de cada persona” (Ernst & Young, s/f, p.15).

“El talento humano no puede desarrollarse de manera espontánea, se necesita de un complejo estructural que permita potenciar al trabajador respaldando su talento, independientemente del lugar que ocupe dentro de la organización. De esta forma, el objetivo principal de una organización empresarial debe ser potenciar el desempeño del trabajador,

tratando de que su acción tenga efectos en toda la cadena productiva" (Mejía, Bravo, Montoya, 2013).

Aula Global (s/f), en su documento sobre el desarrollo de las competencias gerenciales expone, que cada vez más es notorio cómo diversas organizaciones tanto privadas como públicas, empiezan a adoptar un modelo de competencias, con la finalidad de integrar sus estrategias competitivas y de desarrollo con las tendencias globales y sus necesidades de capital humano.

El desarrollo de competencias supone una estrecha colaboración entre lo que aporta un individuo al proceso de trabajo y lo que la organización puede facilitarle para el desarrollo de sus competencias; tiempos y espacios de reflexión, posibilidad de ejecutar el grado de responsabilidad acordado, entre otros (Tejada y Navío, 2005, p.12).

2. Competencias

2.1 Definición de Competencias

La definición de competencias puede abordarse desde diversas perspectivas, desde la académica o desde la práctica de la empresa. Se deben trabajar en una dirección integrativa, esto quiere decir, que existe diversidad en la definición de competencia, sin embargo, siempre deben estar relacionadas al papel que se debe cumplir para que las acciones humanas sean lo más eficientes posible.

McClelland (1975) ha sido uno de los primeros autores que describió el concepto "competencias" y lo definió como "las características subyacentes en una persona que están causalmente relacionadas con los comportamientos y la acción exitosa en su actividad profesional" (c/p Levy-Leboyer, 1997).

La Organización Internacional del trabajo (OIT), define las competencias, como "la capacidad de articular y movilizar condiciones intelectuales y emocionales en términos de conocimientos, habilidades, aptitudes y prácticas, necesarias para el desempeño de una

determinada función o actividad de manera eficiente, eficaz y creativa, conforme la naturaleza del trabajo" (OIT, 2002).

La siguiente tabla presenta las definiciones de competencia a nivel organizacional:

Tabla Nº 1: Definiciones de Competencias

Autor	Definición
Arnold y McKenzie, 1992	"Conocimientos, habilidades para desempeñar una cierta tarea o rol de forma apropiada"
Spencer et. al, 1993	"Una competencia es una característica subyacente en el individuo que está causalmente relacionado con un criterio referenciado de efectividad y/o desempeño superior en un puesto de trabajo o situación"
Levy-Leboyer, 1996	"Repertorio de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada"
Talentos en Acción (TEA), 2009	"Los conocimientos, habilidades, destrezas y experiencias que están conectadas al comportamiento de alto desempeño de la gente dentro de las organizaciones y que deben ser adquiridas, usadas, desarrolladas y compartidas, para poder competir en un mercado específico"
OIT, 2004	En su recomendación N° 150, hace referencia sobre el desarrollo de los recursos humanos, y propone la siguiente definición de competencias: "la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada"
UCAB, 2010	"Conjunto dinámico, integrador y evaluable de conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes que el estudiante desarrolla durante su formación y el profesional demuestra en el escenario social y laboral"

Fuente: (Arnold y McKenzie, 1992; Spencer et. al, 1993; Levy-Leboyer, 1996; TEA, 2009; OIT, 2004; UCAB, 2010)

De acuerdo a las definiciones antes señaladas, expuestas por diferentes expertos, podemos observar que concuerdan en los siguientes aspectos:

- Son características propias del individuo.
- Son notorias cuando se realiza alguna tarea o trabajo.
- Se relacionan con la ejecución eficiente y exitosa de una actividad, sea cual sea su naturaleza.
- Relación directa con el rendimiento de una actividad (relación causal).
- Puede replicarse en más de una actividad.

Sin embargo, para efectos de esta investigación se consideró el concepto de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) como definición de competencias.

2.2 Tipos de competencias

Moncada, (2013) explica que para la OIT (s/f) en el documento de certificación de competencias profesionales, basadas en el proyecto "Avance conceptual y metodológico de la formación profesional en el campo de la diversidad en el trabajo y de la certificación profesional", considera que las competencias más relevantes son:

- Competencias básicas: aquellas que se obtienen en la educación, basadas en la compresión lectora y escrita, las operaciones matemáticas, la geometría, el uso de la computadora, la comunicación oral, entre otras.
- Competencias específicas: aquellas que se adquieren con la especialización.
- Competencias esenciales: aquellas que permiten la resolución de problemas, comunicación, actitudes personales, el uso de la información, la tecnología y la lengua moderna.
- Competencias generales: aquellas adquiridas en el período escolar y en la práctica del trabajo, apoyándose en las bases científicas y tecnológicas, en la creatividad y la capacidad de transferir conocimientos.

- Competencias profesionales: aquellas adquiridas en el ejercicio profesional.
- Competencias tácticas: aquellas adquiridas y ejercidas en la práctica laboral, que tenga como resultado el aprendizaje del sistema formal.
- Competencias transversales: aquellas que son comunes en la práctica profesional.

Es importante señalar que el tipo de competencia a estudiar en este trabajo de investigación será el de competencias generales del modelo de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB, 2015, p.16), definidas como aquellas que son de carácter transversal en todos los perfiles definidos en la universidad, esenciales para la formación integral del estudiante y expresan el sello distintivo de todos su profesionales, egresados en los estudios de pregrado.

Estas competencias generales son de carácter transversal, poseen ciertas características que Villa y Poblete (2008) atribuyen a este tipo de competencias: atraviesan varios sectores de existencia humana como el bienestar personal, el proceso social, académico y profesional, favorece el desarrollo de habilidades intelectuales de orden superior como el pensamiento crítico, analítico y actitudes y valores más elevados, por último, se consideran multidimensionales, por cuanto permiten reconocer y analizar patrones, establecer analogías entre experiencias, distinguir percepciones con base en lo relevante e irrelevante, seleccionar significados apropiados para el logro de determinados fines, desarrollar una orientación social con sentido empático y cooperativo y mostrar sensibilidad ante los sucesos.

2.3 Características de las Competencias

Según el autor Sagi-Vela (2004), las competencias tienen unas características que lo distinguen de los conceptos tradicionalmente utilizados para definir los puestos de trabajo, que son los siguientes:

- Es un concepto multidimensional: una competencia nos una actitud, un conocimiento o una habilidad aislada, sino el conjunto de todos ellos en el contexto de una determinada profesión y su lugar de actuación. Cada competencia tendrá un conjunto de indicadores (conductas observables) y una serie de conocimientos, habilidades y actitudes relacionados que facilitará la comprensión de la competencia, su evaluación y el establecimiento de los objetivos que logrará el desarrollo profesional.

- La competencia está desarrollada en términos de la aportación del trabajo a la empresa.
- Varían los medios utilizados para la realización de la aportación, pero es difícil que varié la aportación en sí (carácter de permanencia en el tiempo).
- Para que sea competencia debe ser aplicada, esto quiere decir que deben ser conocimientos y habilidades aplicadas al trabajo.
- La competencia aplicada siempre producirá un resultado positivo. No se logra tener una competencia si, al aplicarla, no se obtiene lo que se deseaba, en ese caso no es una competencia (su aplicación supone la consecuencia de un logro).
- La competencia se manifiesta mediante un conjunto de conductas observables en el trabajo diario, la competencia es mesurable.

Por otro lado, Según Talentos en acción (TEA), (2015), las competencias tienen como características los siguientes elementos:

- Observables: éstas pueden ser vistas u oídas, o los efectos de la misma pueden ser observados, por lo que se puede utilizar observación directa o referencial.
- Vinculadas a la estratégica del negocio: son requeridas para alcanzar las metas u objetivos estratégicos de la Organización.
- Alcanzables: que el nivel de las Competencias que se establezcan, dado el diseño del cargo-rol, son posibles, factibles de demostrar.
- Elevada frecuencia: deben manifestarse siempre, recurrentemente para poder establecer que la persona posee la competencia.
- Diferentes contextos: se espera que el comportamiento no esté supeditado a un ambiente en particular, debe presentarse en diferentes situaciones.
- Mejores resultados: las competencias permiten alcanzar resultados de alto desempeño.

2.4 Elementos que componen a las Competencias

Los individuos muestran los indicadores contractuales, que componen las competencias a través de la unión de cinco elementos fundamentales, que García (2010) identifica como:

- Saber: conjunto de conocimientos relacionados con los comportamientos implicados en la competencia. Puede ser de carácter técnico y de carácter social. La experiencia juega un papel fundamental como conocimiento adquirido a partir de percepciones y vivencias propias.

- Saber hacer: conjunto de habilidades que permiten poner en práctica los conocimientos que se poseen. Esas habilidades son: Técnicas (para realizar diversas tareas), sociales (para relacionarnos con los demás en situaciones diversas), cognitivas (para procesar la formación y analizar las situaciones), cada una de ellas interactuando entre sí.

- Saber estar: conjunto de actitudes afines con las principales características del entorno organizacional y/o social, en donde se trata de mantener los valores, creencias, actitudes en un contexto determinado.

- Querer hacer: conjunto de aspectos motivacionales responsables de que la persona quiera o no realizar los comportamientos propios de la competencia. Se trata de factores de carácter interno y/o externo a la persona, que determinan que esta se esfuerce o no por mostrar una competencia.

- Poder hacer: conjunto de factores relacionados con dos elementos fundamentales la capacidad personal y lo situacional.

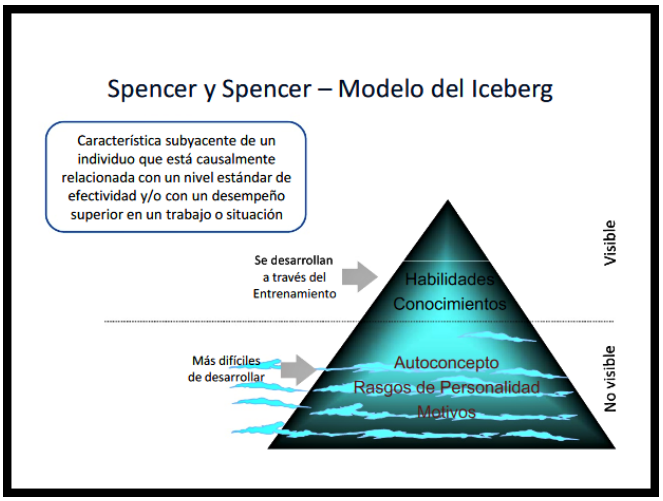
Estos elementos mencionados anteriormente, nos llevan al “hacer” de la competencia, que resulta observable para los demás y que permite establecer diferentes niveles de desempeño de las personas en su ámbito personal y/o profesional.

2.5 Modelos de competencia

2.5.1 Metodología de Spencer y Spencer – Modelo del Iceberg

Spencer y Spencer (1993), introducen el modelo del Iceberg, donde se dividen las competencias en dos grandes grupos: las más fáciles de detectar y desarrollar, como las habilidades y conocimientos, y las menos fáciles de detectar y desarrollar, como el rol social, auto-imagen, rasgos y motivación, en fin, el núcleo mismo de la personalidad (Alles, 2006).

Imagen 1: Modelo del Iceberg



Fuente: Spencer y Spencer, Modelo del Icerberg, (1993).

Este aporta a la explicación, expresando que los puntos no visibles son aquellos que están por debajo de la superficie del iceberg, es decir, son aquellos que son más difíciles de suprimir de nuestro carácter, personalidad y/o esencia, se podría decir también, que son las variaciones de comportamientos en la ejecución de tareas de los individuos en donde afectan lo puesto en práctica para cumplir una misión compleja en el marco de la empresa que la ha encargado al individuo; por otro lado, los puntos visibles, son aquellos que están en la parte superior del iceberg, los cuales son menos complicados en su tratamiento para mejorar, modificar o desarrollar (Levy-Leboyer, 2003,c/p Spencer & Spencer, 1993).

Cabe destacar que hay ciertos elementos o comportamientos que conforman la parte visible e invisible de la teoría de Spencer y Spencer, en el Modelo del Icerberg, (1993) y son los siguientes:

- Componentes de las Competencias de los puntos visibles: estas competencias representan el 20% de las competencias técnicas de la teoría de Spencer y Spencer sobre el Modelo del Icerberg.

Conocimientos: es una mezcla de experiencia, valores, información y saber hacer, que sirve como marco para la incorporación de nuevas experiencias e información, y es útil para la acción.

Habilidades o aptitudes: es la destreza de manifestar un modo de hacer una secuencia de comportamientos que están funcionalmente relacionadas con la consecuencia de un determinado objetivo.

- Componentes de las Competencias de los puntos no visibles: estas competencias representan el 80% de las competencias actitudinales de la teoría de Spencer y Spencer sobre el Modelo del Icerberg.

Rol social: Patrón de conducta que es reforzado por el entorno social. También denota capacidad de asumir varios roles

Auto-imagen: Valoración que tiene una persona de sí misma.

Motivos: Impulso que lleva a una persona a actuar y mantiene la conducta a lo largo del tiempo.

Rasgos de personalidad: Características duraderas o permanente en la conducta de una persona, (personalidad).

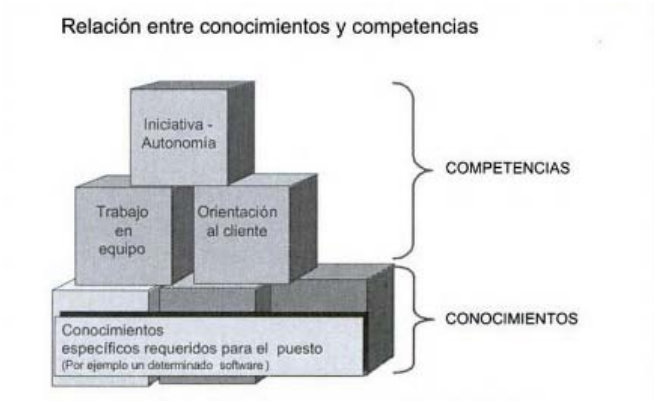
Se puede observar, que en este modelo de Spencer y Spencer sobre el Modelo del Icerberg, las competencias actitudinales tienen un mayor porcentaje de relevancia (80%), esto se debe a que los componentes de las competencias actitudinales son el foco central de desarrollo y de medición en las aptitudes de los individuos por ser más difíciles de adquirir, por otro lado, las competencias técnicas, tienen un 20% de relevancia porque a diferencia de las competencias actitudinales, sus componentes son más fáciles de obtener.

2.5.2 Metodología de Martha Alles - Gestión por Competencias

Alles (2000), señala que las competencias difieren según la especialidad y el nivel de los colaboradores dentro de la organización. En ocasiones, una competencia, puede ser requerida para jóvenes profesiones y al mismo tiempo para los máximos ejecutivos, pero tener un diferente nivel importancia. También puede ocurrir que sea definida como una competencia para niveles iniciales y no incluirse en los niveles de dirección.

Para ello, los conocimientos constituyen la base sobre la cual se puede aplicar un modelo de competencias, como el que propone Alles (2000) en la siguiente imagen. El cuadro se distribuye de la siguiente manera, utilizando una imagen de ladrillos o cubos donde los conocimientos están primero que los comportamientos o las competencias, esto se debe a que al realizar una selección se debe evaluar los conocimientos de la persona que se postula, los cuales suelen ser excluyentes en un proceso de búsqueda de este modo los candidatos que posean los conocimientos excluyentes serian evaluados por sus competencias o características más profundas.

Imagen 2: Modelo de Gestión de Competencias



Fuente: Martha Alles, Gestión por Competencias (2000).

Alles (2000), expone que para la implantación de modelos de competencias existen diversos caminos, algunos ya dejados de lado al ser superados por nuevas tendencias. En todos los casos se parte de la definición estratégica que cada organización posea, su misión y visión y todo el material disponible con relación a la estrategia.

El paso siguiente será involucrar a los directivos de la organización en la definición del modelo de competencias. Las competencias, definidas en función de la estrategia de cada organización se clasifican en:

- Competencias cardinales: aquellas que deberán poseer todos los integrantes de la organización

- Competencias específicas: para ciertos colectivos de personas, con un corte vertical, por área y, adicionalmente. Con un corte horizontal, por funciones, usualmente se combinan ambos colectivos.

Por último, Alles (2000), indica que "la gestión por competencias aplica a:

- Organizaciones de todo tipo, en cuanto a objeto social y tipo de actividad o producto.

- No es cierto que es sólo es aplicable a grandes organizaciones. Se han realizado exitosas puestas en marcha del modelo en organizaciones medianas y pequeñas.

- Sólo se requiere que la máxima conducción esté comprometida con el modelo y participe en la definición de competencias (como mínimo, en las cardinales).

Por último, se pueden diseñar modelos adaptados a distintos estilos de managerment. Los modelos son siempre a medida." (p.84).

2.6 Gestión por competencias en Recursos Humanos

Para Hooghiemtra (1997), el enfoque de competencias en la gestión y organización de Recursos Humanos se basa en toda la estrategia de retención, desarrollo, capacitación, equidad, remuneración, motivación laboral y se debe integrar por varias áreas:

a. Diseño y análisis de puestos de trabajo

Prieto (2007), dice que el diseño del puesto de trabajo, se refiere a las acciones que deben realizarse en una organización.

El proceso se puede dividir en tres momentos, la entrevista con el ocupante del cargo, el análisis de la información recibida y la descripción del cargo, es decir, la recolección,

confirmación y descripción del cargo. Además, las personas deben contar con los conocimientos y la experiencia necesaria y poseer las competencias exigidas por el cargo.

b. Selección y contratación

La selección es una tarea gerencial muy importante, debido a que encontrar a la persona indicada para un cargo, llevará al buen funcionamiento de la organización. La selección según Dessler (2009), es importante por tres razones:

> "Primero, el desempeño del gerente dependerá en parte del desempeño de sus subordinados. Los candidatos que no tengan las características necesarias para el cargo no se desenvolverán con eficiencia. Segundo, una selección eficiente es importante debido al costo que tiene el reclutar y contratar empleados… Tercero, una buena selección es importante debido a las implicaciones legales de utilizar procedimientos ilegales de selección". (p.188)

La incorporación de personas a la organización es de mucha importancia, sin embargo no es la única forma de cubrir vacantes, la promoción interna tienes dos características positivas para la organización, solucionada una necesidad a bajo costo y brinda la oportunidad de crecimiento a un empleado, generando la posibilidad de plan de carrera y compromiso del empleado hacia la organización.

Para Alles (2006), una buena selección de personal se hace a partir de una adecuada definición del puesto (p.66).

c. Formación, capacitación, entrenamiento y desarrollo de competencia

Capacitación y desarrollo es el proceso mediante el cual se le brinda a la persona los elementos para adquirir las competencias requeridas, que le permitan desempeñarse exitosamente. Según, De Lucía y Lepsinger (1999), utilizar un modelo de competencias como base de un sistema de capacitación y desarrollo, ayudará a evitar que se adopte una perspectiva de corto plazo o se sigan las modas en esa materia (c/p Rodríguez L. s/f, p.14).

Por otra parte, Moncada (2013) señala que la educación basada en competencias tiene las siguientes ventajas:

- Se devuelve en un medio en el que el conocimiento cambia rápidamente. El valor del conocimiento en el que el alumno “atesora” se devalúa al cabo de los años, puesto que los nuevos saberes remplazan a los anteriores. Esto implica que el educado tenga la capacidad de acceder a esos conocimientos, y en esa dinámica, la tarea de la institución educativa es enseñar a los alumnos a aprender a aprender. De esa manera, sin importar que la información cambie, el estudiante tendrá la competencia de indagar, sintetizar y valorar los nuevos datos que surjan en su ámbito profesional y personal.

- La educación basada en competencias permite al estudiante identificar los procedimientos utilizados en la elaboración del propio conocimiento que lo habita para saber hacer. De esa manera, podrá tener autocontrol sobre los pasos que lleva acabo para lograr las metas que se proponga.

- Permite la vinculación de los contenidos educativos entre sí y de éstos con los requerimientos laborales de las sociedades del conocimiento.

- El modelo de competencias conduce a que el educado acceda con eficiencia al sector productivo.

- Contribuye a la formación integral de los alumnos. Ayuda a mejorar su calidad de vida, facilita la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes que le permiten un desarrollo y una madurez que amplíen sus perspectivas y la toma asertiva de decisiones a lo largo de la vida.

d. Evaluación de desempeño o rendimiento

La evaluación de desempeño implica comparar el desempeño real de cada empleado con su rendimiento deseado. El punto de partida, es decirle al empleado lo que se espera de él, teniendo en cuenta cuáles son sus tareas, a partir de la descripción de cargo y las competencias que debe poseer para lograr los objetivos.

Existen diferentes metodologías para la evaluación de desempeño, una de ellas es la que se divide en dos partes, la primera donde se fijan los objetivos y la segunda se evalúan los comportamientos del empleado.

e. Valoración de Potencial

La valoración del potencial de los empleados estará íntimamente relacionada con la planificación de carrera y sucesión, ya que su objetivo final es identificar a aquellos empleados cuyo perfil de competencias se adapta al puesto requerido.

f. Desarrollo o planificación de carrera

Desde Recursos Humanos, se debe incrementar las competencias de los empleados para asegurar su crecimiento y avance de carrera dentro de la organización. Desde un enfoque de competencias el crecimiento de los trabajadores está basado en la valoración de la persona por lo que es capaz de hacer, según Prieto (2007), "se refuerza el desarrollo de las capacidades de los trabajadores para incorporar conocimientos a la organización, y las empresas deberían pasar de gestionar y diseñar planes de carrara basados en la promoción a gestionar el capital intelectual aplicando políticas activas de desarrollo y optimización de competencias".

g. Planificación de sucesión

Prieto (2007), indica que desde el enfoque de competencias, el objetivo en la planificación es la sucesión, identificando a los candidatos con mejor rendimiento y elevado potencial, con las competencias consideradas más adecuadas para desempeñar eficientemente posibles puestos, para luego formarlas y retroalimentarlas, hasta que se presente la posibilidad de sucesión.

h. Compensaciones y políticas salariales

Según Alles (2006), si la organización posee un programa formal de remuneraciones, "el área que se ocupe de él tendrá la responsabilidad de: analizar y evaluar los puestos, sus obligaciones, requerimientos y responsabilidades, así como mantener actualizadas las descripciones de todas las posiciones de la organización (p.184).

2.7 Evaluación de Competencias

Las organizaciones han empezado a utilizar diversas acciones para evaluar por competencias haciendo que sus resultados permitan detectar necesidades de capacitación, retroalimentación, planificación de estrategias para el desarrollo profesional, detención del

potencial, identificación de talentos, gestión del desempeño y definición de sistemas de reconocimiento y promociones (Celis, s/f, p.14).

Celis (s/f), "entiende por evaluación de competencias a todas las actividades que permiten comparar el nivel de competencia de un trabajador respecto de un estándar o medida establecida previamente". Además, indica que existen diversas maneras de evaluar por competencias, siendo las más utilizadas: la evaluación en 360 grados, que consta de cuestionarios que se aplican a diversos actores y el Assessment Center que consiste en la aplicación de varias técnicas, basadas en trabajos grupales, simulación de situaciones relacionadas con el cargo y entrevistas" (p.13).

Verdejo (s/f), indica que "un sistema de evaluación basado en competencias se basa en el conjunto de evidencias sobre el desempeño o acción del individuo que muestran si se logran los criterios especificados en las competencias profesionales". Estas evidencias pueden identificarse de manera directa o indirecta; las primeras se refieren al desempeño que se verifica mediante la observación, las segundas por su parte, son los resultados o productos que se valoran contra los estándares o criterios de la competencia (p.173).

Los autores Irigoin y Vargas expresan que, la evaluación por competencias no debe ser considerada como una evaluación sumativa y tradicional, debido a que está tiene el objetivo de definir si un trabajador ha logrado o no el nivel requerido por la organización y, de acuerdo a ello, facilitar posteriores acciones de desarrollo (Irigoin y Vargas, 2002, c/p, Celis, s/f, p.14).

Según Alles (2006), existen cuatro tipos de evaluaciones específicas para evaluar por competencia, como lo son:

- <u>La evaluación BEI:</u> que viene siendo una entrevista estructurada por cinco pasos que van desde la presentación y explicación del proceso y exploración del candidato, conocer la responsabilidad en el trabajo del candidato, eventos conductuales, características del candidato y conclusiones de la entrevista.

- <u>Evaluaciones psicológicas:</u> están deben llevarse a cabo por un profesional, las mismas pueden ser individuales o grupales y no deberían tener un carácter decisivo sino debe servir como un elemento adicional.

- Assessment Center: pruebas situacionales donde se enfrenta a los candidatos con situaciones conflictivas de diversas situaciones, para su resolución.

- Pruebas de conocimiento técnico: busca comprobar las destrezas técnicas y el grado de habilidad que posee el candidato.

En cambio, para Spencer y Spencer (1993), existen diversos métodos de recolección de información, como los son el Assessment Center, la entrevista basada en indicadores conductuales, la muestra de trabajadores evaluados objetivamente, las pruebas de habilidades, la prueba de personalidad, los datos bibliográficos y la referencia de trabajos previos, y a los que además, le asigna un grado de eficiencia predictiva, tal y como se muestra a continuación.

Tabla Nº 2: Métodos de Recolección de Información por competencias

Métodos de Recolección de Información	Eficiencia Predictiva
Assessment Center	0.65
Entrevista basada en indicadores conductuales	0.48-0.61
Muestra de trabajadores evaluados objetivamente	0.54
Prueba de habilidades	0.53
Prueba de personalidad	0.39
Datos bibliográficos analizados objetivamente	0.38
Referencia de trabajos previos	0.23

Fuente: (Spencer y Spencer (1993), c/p Jaimes y Wenk, 2008)

Luego de conocer las diversas técnicas de evaluación por competencias, se determino como técnica de investigación el Assessment Center.

3. Assessment Center

Alles (2006), indica que la evaluación por competencias a través de un Assessment Center, es ideal para la búsqueda de posiciones iniciales, programas de jóvenes profesionales y similares (Alles, 2006, p.284).

La aplicación del Assessment Center, se basa en la búsqueda del potencial de las personas y se utiliza principalmente en procesos de selección, promoción interna, evaluación, identificación de necesidades de formación, planes de carrera y desarrollo (TEA, s/f).

Existen diversos autores que se han dedicado a definir que es el Assessment Center, por lo cual representamos las siguientes definiciones:

Tabla N°3: Definiciones de Assessment Center

Autor	Definición
Byham, 1993	"Procedimiento sistemático y estandarizado por medio del cual los candidatos son evaluados, en grupo o individualmente durante la ejecución de diferentes ejercicios. La evaluación de los candidatos es realizada por jueces entrenados en observar varias dimensiones o características de comportamiento fijados anteriormente.
Muchinsky, 2002	"Es una serie estandarizada de actividades orientadas a un grupo que proporcionan una base de juicios o predicciones del comportamiento humano que se cree o se sabe que son relevantes para el trabajo desempeñado en un escenario organizacional".
Alles, 2006	"Es una evaluación de tipo grupal donde los participantes resuelven de manera individual o colectiva, diversos casos relacionados con su área de actuación profesional, a fin de evaluar comportamientos individuales que se manifiestan en una instancia de grupo".
Thornton y Rupp, 2006	"Es un método que ofrece una considerable y flexible herramienta para evaluar candidatos y empleados en un ambiente de trabajo moderno". (…) "Es un método o procedimiento utilizado por la gerencia de Recursos Humanos para evaluar y desarrollar personal en términos de cualidades o habilidades que son relevantes para la efectividad organizacional".
Grados, 2003	"Debe entenderse como la serie de pruebas y simulaciones de ejecución individual o grupal a la que se somete un grupo de individuos para ser observados".

Fuente: (Byham, 1993; Muchinsky, 2002; Alles, 2006; Thornton y Rupp, 2006; Grados, 2003).

Según Talentos en Acción (TEA, s/f) el Assessment Center es una técnica en la cual los participantes, se exponen a situaciones críticas vinculadas con su rol en acción. Allí deben demostrar las competencias requeridas para una posición específica. Concepto que fue tomado para efectos de este trabajo de investigación.

3.1 Características del Assessment Center

Para Muchinsky (2002), existen cinco características del Assessment Center:

- Para construir pruebas situacionales fiables y validas, no basta con reproducir situaciones de la vida real. Las pruebas deben de resumir una determinada estructura y contenidos, responder ciertas formulas y practicarse de manera sistemática, sobre la base de una serie de reglas de puesta en escena que conviene cumplir.
- Los Assessment Center, son grupales. En alguna ocasión se puede administrar un ejercicio de producción individual y a continuación promover la discusión colectiva de las soluciones que cada persona presenta.
- Involucrar hasta doce participantes.
- Se requiere la presencia de un evaluador entrenado por cada cuatro participantes.
- Duración: no más de medio día.

3.2 Aplicación del Assessment Center

Existen numerosos procesos de aplicación de Assessment Center en Recursos Humanos, entre ellos se encuentran los siguientes:

- Es un proceso de selección externa.
- Es un proceso de selección interna (job posting).
- Evaluar competencias de las personas que ya pertenecen a la organización.

Todos estos enmarcados en procesos de selección, los que se refieren a selección externa, casi siempre son los que se representan a las búsquedas masivas de jóvenes profesionales para posiciones base, del cual Alles (2006), hace referencia que son muy adecuados y aconsejables.

En cambio, los procesos de selección interna o job posting, se refieren a los que son aplicados al personal de la organización para así determinar y evaluar a los empleados y mapear los próximos pasos de carrera, o conseguir a la persona indicada para una posición vacante.

Alles (2006), expone detalladamente las diversas razones por las que se aplica un Assessment Center de selección interna:

- Cuando se implementa un modelo de gestión por competencias y se desea saber el nivel que presentan los distintos empleados de la organización, para así conocer las brechas existentes y desarrollarlas.

- Frente a cualquier situación en la que se desee evaluar el potencial o las competencias de los empleados, enmarcados en los planes de desarrollo, plan de sucesión y de carrera.

- Cuando la organización inicia un proceso de mentoring y desee conocer previamente las competencias de los futuros participantes.

- Frente a los casos de fusión o compra de empresas. Para conocer si existe la posibilidad de cambios organizacionales.

Como puede observarse la técnica de Assessment Center, se usa para la medición de competencias, sin embargo, en el mercado existen diversas metodologías de aplicación.

3.2.1 Metodologías de Assessment Center:

- Assessment Center Sociopsicodramático

TEA (s/f) define al Assessment Center Sociopsicodramático como una metodología para evaluar competencias vinculadas con el rol que desempeñan en la organización un grupo de candidatos pre-seleccionados, externos o internos, y que se expondrán a situaciones o actividades críticas abordadas a través de juegos corporativos, retos de equipo, dramatizaciones, test de espontaneidad, y otras herramientas derivadas del Sociodrama, el Psicodrama y la Drama Terapia.

La metodología de Assessment Center Sociopsicodramático parte de dos teorías: El Sociodrama y el Psicodrama.

TEA (s/f) cita a Gamboa y Mora (2006) para definir el Sociodrama como la representación de algún hecho de la vida real en un espacio físico y con un público involucrado, al cual se le

añade una temática y una persona participará analizando la situación en mayor profundidad. El foco de atención se centra en los vínculos y roles compartidos por los integrantes de un grupo.

Por otro lado el Psicodrama, aparece como manifestación de una serie de cambios sociales, en los que, el común denominador es el compromiso y la participación grupal activa. Es un método a través del cual las personas exploran las dimensiones psicológicas de sus problemas mediante la actuación de sus situaciones de conflicto (TEA, s/f).

Dentro de la organización, suele ser una técnica muy poderosa para explicar y trabajar en equipos naturales, cadenas de servicio, cultura organizacional, entre otros (TEA, s/f).

Para los efectos de esta investigación se utilizó la metodología de Assessment Center Sociopsicodramático.

- Assessment Center Method

Prueba situaciones en donde los integrantes se enfrentan a situaciones conflictivas verosímiles del entorno del puesto de trabajo, en donde tendrán que conseguir una solución y se utiliza para análisis y descripción de puestos, atracción, selección e incorporación y desarrollo planes de sucesión y formación (Alles, 2006).

Además, Alles (2006) indica que el Assessment Center Method, debe utilizarse para posiciones en donde puedan evaluarse mediante aplicación de actividades grupales. El mismo, no se aconseja para personas con posiciones de larga trayectoria laboral.

- Assessment Center, según metodología Hay Group

Según la gestión de competencias de Hay Selección (s/f), se considera que el Assessment Center evalúa comportamientos notorios y observables ante situaciones complejas, con independencia de si se han realizado o no en el pasado. A la misma vez, evalúa las capacidades del candidato en situaciones simuladas, fuera de su entorno habitual de trabajo y relacionadas con las actividades a desarrollar. Cabe destacar, que la evaluación final del Assessment Center, se basa, en el consenso obtenido entre varios observadores, centrándose en la conducta del participante (p.50).

El Assessment Center o más habitualmente denominado Development Center cuyo objetivo esté destinado al desarrollo de habilidades y competencias por parte de las personas participantes en el mismo, permite:

- Tomar decisiones sobre la necesidad de desarrollar nuevos planes de formación y desarrollo y en qué dirección hacerlo dependiendo de la distancia de las personas con respecto a los requerimientos de la organización.
- Establecer acciones de formación individualizadas, en aquellos casos en los que la proximidad y capacidad de aprendizaje del participante con respecto a los requerimientos de la organización permita suponer la rentabilidad.
- Evaluar la efectividad de los planes y acciones de formación y desarrollo disponibles en la organización.

Los casos más habituales de aplicación de Assessment Center según Hay Group, son los de selección interna o externa:

- Selección externa:

Para directivos y mandos medios que ocupan posiciones relevantes y de alto impacto en la organización: el centro de evaluación que se puede llevar a cabo es de carácter individual (Management Audit).

Puestos con poca experiencia y largo recorrido como puede ser el caso de becarios, redes comerciales de nueva creación, jóvenes talentos.

Puestos no cualificados pero de alta conexión con los resultados de negocio que exigen de un aprendizaje muy rápido que garantice máximos resultados antes de producirse la rotación típica. Ejemplo: fuerzas de venta de alto impacto.

Puestos poco estructurados o de nueva creación, con un alto valor funcional que exigen de un referente organizativo muy claro y que funcione como modelo de cambio en sectores de alta competitividad.

- Selección Interna:

Promociones horizontales o verticales, que supongan un fuerte cambio en el rol, la función y las tareas anteriores y que por tanto exijan por parte del nuevo ocupante nuevas competencias y habilidades que garanticen el éxito.

Promociones en situaciones potencialmente difíciles como puede ser el caso de fusiones, absorciones, cambios de cultura o estrategia corporativa.

Procesos de fuerte expansión empresarial, para profundizar en el conocimiento de la plantilla y disponer de datos que permitan alinear expectativas personales con necesidades organizativas.

Para la metodología Hay Group, existen roles críticos en la creación de la técnica de Assessment Center, como lo son los siguientes elementos:

Conocimiento de la organización, mercado y líneas estrategias del negocio, y adaptación de los perfiles al mismo.

Sensibilidad hacia la cultura y necesidades futuras de la compañía.

Experiencia en la gestión y dirección de equipos con el know - how que ello conlleva.

Es importante, que el criterio de elección de los observadores esté cuidadosamente basado en el prestigio y credibilidad en la organización, el reconocimiento por su buen juicio y objetividad en sus decisiones, la implicación con conceptos de desarrollo y crecimiento del equipo, el compromiso con la organización y conocimiento de sus valores y cultura y las posiciones jerárquicamente superiores y si es posible, de áreas diferentes a las del participante.

- El Assessment Center Virtual, según metodología de Mercer:

En el mundo real, las decisiones e interacciones de los líderes tienen éxito o fracasan en función del diálogo, las personalidades y las condiciones de las personas. La toma de decisiones es meramente contextual y usualmente se da más allá de los límites geográficos y culturales, donde el contacto personal puede marcar la diferencia.

El Assessment Center Virtual de Mercer, es un programa altamente rentable, de rápida implementación, diseñado para evaluar las capacidades de gerentes de primera línea o directores, en una simulación de un ambiente de trabajo, virtual pero altamente realista.

Esta metodología consiste, en una simulación detallada de cómo es un día de trabajo en los zapatos del director de una empresa multinacional. El ritmo realista y veloz y la variedad de actividades que presenta, así como la atención al detalle en la simulación, hace que los participantes se sientan rápidamente inmersos. De esta forma, con el Assessment Center Virtual, Mercer se centra en el desarrollo de liderazgo.

Usando consultores entrenados, para así, llevar a cabo simulaciones, las cuales, no sólo se tratan de dramatizaciones computarizadas con múltiples opciones. El programa de Mercer está diseñado idealmente para evaluar líderes actuales, especialmente en momentos de rápida expansión a nuevos mercados; identificando candidatos para planes de sucesión o para cubrir nuevas posiciones; con la finalidad de desarrollar colaboradores que van a llevar a la organización a un nuevo plano.

El Assessment Center Virtual de Mercer: Tecnología y Calidad

La simulación no requiere de equipamiento especial – todo lo que se necesita es un teléfono y una conexión a internet a una casilla de correo virtual, que se asemeja a Microsoft Outlook o Lotus Notes.

Su diseño flexible en módulos, permite a los clientes elegir el idioma de implementación y la duración (2,5 horas, 4 horas, 6 horas o 12 horas) en función de la necesidad de evaluación.

La plataforma electrónica diseñada para los participantes y los evaluadores asegura un enfoque consistente y un campo de juego nivelado.

La simulación está alineada con el Modelo de Competencias Esenciales de Liderazgo de Mercer, lo que asegura que la evaluación contemple aspectos profundos, contemporáneos y probados.

La organización recibe un reporte detallado y de calidad para cada uno de los participantes, a pocos días de finalizada la evaluación.

4. Educación Basada en Competencias

4.1 Antecedentes de la educación basada en competencias

El interés por desarrollar competencias surgió en el ámbito universitario a finales de la década de 1960 y principios de 1970. McClelland, profesor de psicología de la Universidad de Harvard, se dio cuenta de que los exámenes aplicados a los alumnos no eran capaces de prever el éxito o el fracaso laboral de los profesionales que egresaban (Brundrett, 2000 c/p. Moncada J., 2013).

En el año 1973, McClelland luego de demostrar que el test no era capaz de prever el éxito de una persona, busca nuevas variables, a las que llamó competencias, que permitieran una mejor predicción del rendimiento laboral. Durante estas investigaciones encuentra que, para predecir con una mayor eficacia el rendimiento, era necesario estudiar directamente a las personas en el trabajo, contrastando las características de quienes son particularmente exitosos con las de aquellos que son solamente promedio. Debido a esto, las competencias aparecen vinculadas a una forma de evaluar aquello que "realmente causa un rendimiento superior en el trabajo" y no "a la evaluación de factores que describen confiablemente todas las características de una persona, en la esperanza de que algunas de ellas estén asociadas con el rendimiento en el trabajo" (León, 2006; p.1).

Argudín (2010), señala que en 1998, la Conferencia Mundial sobre la Educación, celebrada en la sede de la UNESCO, se expresó que es necesario propiciar el aprendizaje permanente y la construcción de las competencias adecuadas para contribuir al desarrollo cultural, social y económico de la sociedad de la información. Asimismo, señaló que las principales tareas de la educación han estado y seguirán estando, por medio de las competencias, ligadas a cuatro de sus funciones principales: una generación con nuevos conocimientos (las funciones de la investigación), la capacitación de personas altamente calificadas (la función de la educación), el proporcionar servicios a la sociedad (la función social) y la función ética, que implica la crítica social.

La educación basada en competencias según Holdaway, se centra en necesidades, estilos de aprendizaje y potencialidades individuales para que el alumno llegue a manejar con maestría las destrezas señaladas por la industria (Campus Virtual, (s/f), p.5).

Una competencia en la educación, para Argudín (2010) es un conjunto de comportamientos sociales, afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, un desempeño, una actividad o una tarea. Y que además la educación basada en competencias, es una nueva orientación educativa que pretende dar respuestas a la sociedad del conocimiento y de la información. La misma, se origina en las necesidades laborales y, por tanto, demanda que la escuela se acerque más al mundo del trabajo; esto, señala la importancia del vínculo entre las instituciones educativas y el sector laboral. Al cambiar los modos de producción, la educación se ve obligada a cambiar. De esta manera, se plantea la necesidad de proporcionar al estudiante elementos para enfrentar las variables existentes en el contexto del trabajo.

Para la Universidad Católica Andrés Bello, "La formación integral basada en competencias exige desplazar el acento de los procesos de enseñanza a los procesos de aprendizaje. Dentro de un enfoque donde la persona contribuye a su aprendizaje y se reconoce al estudiante como protagonista de su actividad formativa, involucrándose en su pensar, su hacer y su sentir" (Campagnaro, 2013).

Es por esto, que la acción formativa orientada por competencia plantea un ejercicio docente centrado en el aprendizaje. De allí la relevancia de la estrategia que favorece el desarrollo de las competencias (Orta y Vásquez, 2015; p. 44).

"La estrategia es un proceso organizado, formalizado y orientado hacia la obtención de una meta claramente establecida, esta estrategia es un conjunto de procedimientos apoyados en técnicas y actividades de enseñanza que tienen como meta alcanzar los objetivos de aprendizaje" (Orta y Vásquez, 2015, p.44).

En las estrategias y técnicas que favorecen el desarrollo de competencias para la UCAB (Orta y Vásquez, 2015), se destacan las siguientes:

- Fomentar el auto-aprendizaje mediante el desarrollo de habilidades, para buscar, seleccionar, analizar y evaluar la información, asumiendo un papel más activo en la construcción de su propio conocimiento.

- Propiciar situaciones de aprendizaje en las que el estudiante participa y colabora en el proceso, incluyendo la exposición e intercambio de ideas, opiniones y experiencias con sus compañeros, de manera que aula funciona como un foro abierto a la reflexión y contrate critico de puntos de vistas y opiniones.

- Promover la intervención social y profesional del estudiante en su entorno mediante proyectos, estudios de casos y formulación de propuestas para resolver problemas.

- Promover el compromiso del estudiante como un proceso de reflexión sobre lo que hacen, como lo hacen y que resultados logran, proponiendo actividades concretas para el mejoramiento de sus acciones.

- Desarrollar la autonomía, el pensamiento crítico, actitudes colaborativas, destrezas profesionales y la capacidad de auto-evaluación.

Cuando el desempeño docente se dirige hacia el desarrollo de competencias, la acción se centra en cuatro propósitos básicos: auto aprendizaje, aprendizaje colaborativo, aprendizaje interactivo e intervención del estudiante en su entorno. Para impulsar el aprendizaje, independientemente de la modalidad de enseñanza, la consolidación de los aprendizajes se logra con la elaboración independiente del estudiante (Orta y Vásquez, 2015, p.45).

4.2 Modelo de competencias UCAB

La UCAB ha generado bienestar y progreso a todos los estratos sociales, contribuyendo a desarrollar las capacidades de nuestros jóvenes en el marco de una oferta educativa de formación integral, ayudando a fortalecer su compromiso ciudadano y sirviendo al país a través de diferentes proyectos. Un ejemplo de esto es el proyecto formativo institucional (PFI), que como eje estructural y organizativo busca consistencia y firmeza al proceso formativo en donde toda la comunidad ucabista se encuentra comprometida. Nos invita pensar en el futuro, definir estrategias y planificar acciones para el corto, mediano y largo plazo, que nos permita fortalecer la calidad de nuestros servicios (Campagnaro, 2013; p. 47).

El motor central de la UCAB es la formación integral de las personas como sujetos trascendentes y sociales. La formación integral es entendida como el proceso mediante el cual se forma y desarrolla no solo la inteligencia y los saberes específicos de la inteligencia, sino

también, la voluntad los afectos y el sentido de la vida, por lo tanto, la UCAB propone a través de la práctica educativa, formar jóvenes con capacidad de discernimiento para actuar con libertad, autonomía y sentido crítico reflexivo, que favorece el desarrollo del proyecto de formación personal y profesional, es por esto que presenta una educación basada en un modelo de competencias.

El modelo de competencias es una descripción concreta y práctica de un desempeño efectivo en el trabajo, que constituye la formalización de las competencias y sus comportamientos asociados (Spencer y Spencer, c/p Rodríguez, 2004).

Las competencias se vienen abordando en el mundo organizacional y educativo desde diferentes aspectos, que van desde aquellas que se consideran como una lista de tareas, hasta otras más integradoras, que consideran la complejidad de conocimientos habilidades, destrezas, actitudes y valores, con la finalidad de lograr el desempeño esperado. Al incluirse todos estos factores, sustentan el proceso formativo con el trabajo y a su vez, en el saber hacer, saber conocer, saber convivir y saber ser, el cual, la UCAB ha asumido para orientar el diseño curricular de sus diferentes carreras y la implementación de nuevos proyectos. Con el propósito de desarrollar las potencialidades demandadas para poder enfrentar los cambios del mundo laboral actual (Orta y Vásquez, 2015, p.45).

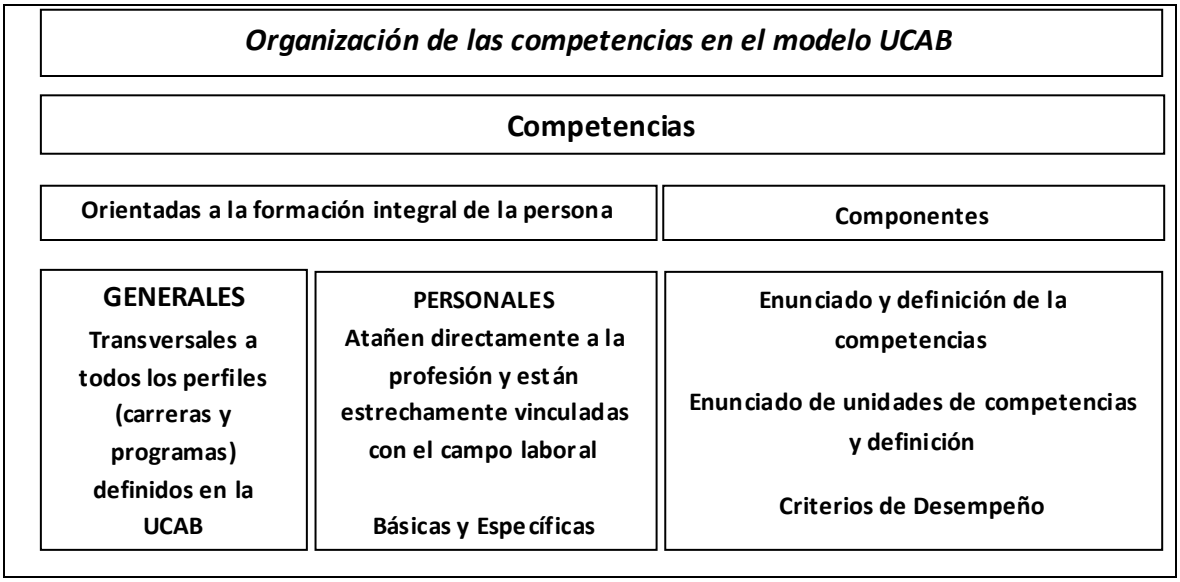
"El enfoque por competencias fue seleccionado para el modelo UCAB, porque contribuye al desarrollo del pensamiento reflexivo, crítico, práctico y creativo alentando al aprendizaje autónomo con formas interdisciplinarias y transdisciplinarias de creación y difusión de conocimientos que enriquecen al estudiante como persona" (Orta y Vásquez, 2015, p.45).

4.2.1 Justificación del Modelo UCAB

La Universidad Católica Andrés Bello ha optado por un proceso de Renovación curricular basado en competencias, apoyado en la metodología Tuning-América Latina y contextualizado en su Proyecto Formativo Institucional (PFI), donde destaca la formación integral (cognoscitiva, volitiva y espiritual), el ejercicio de la responsabilidad social universitaria, la vinculación teoría-práctica, el trabajo interdisciplinario, el desarrollo del pensamiento como instrumento al servicio de la razón y la ubicación del estudiante frente a situaciones reales de su futuro ejercicio profesional (UCAB, 2010).

El modelo curricular se enfoca en el desarrollo de la organización de las competencias generales y competencias profesionales (propias de la carrera) ambas, basadas en el modelo Tuning-América (Orta y Vásquez, 2015, p.16).

Imagen 3: Organización de las competencias en el modelo UCAB.

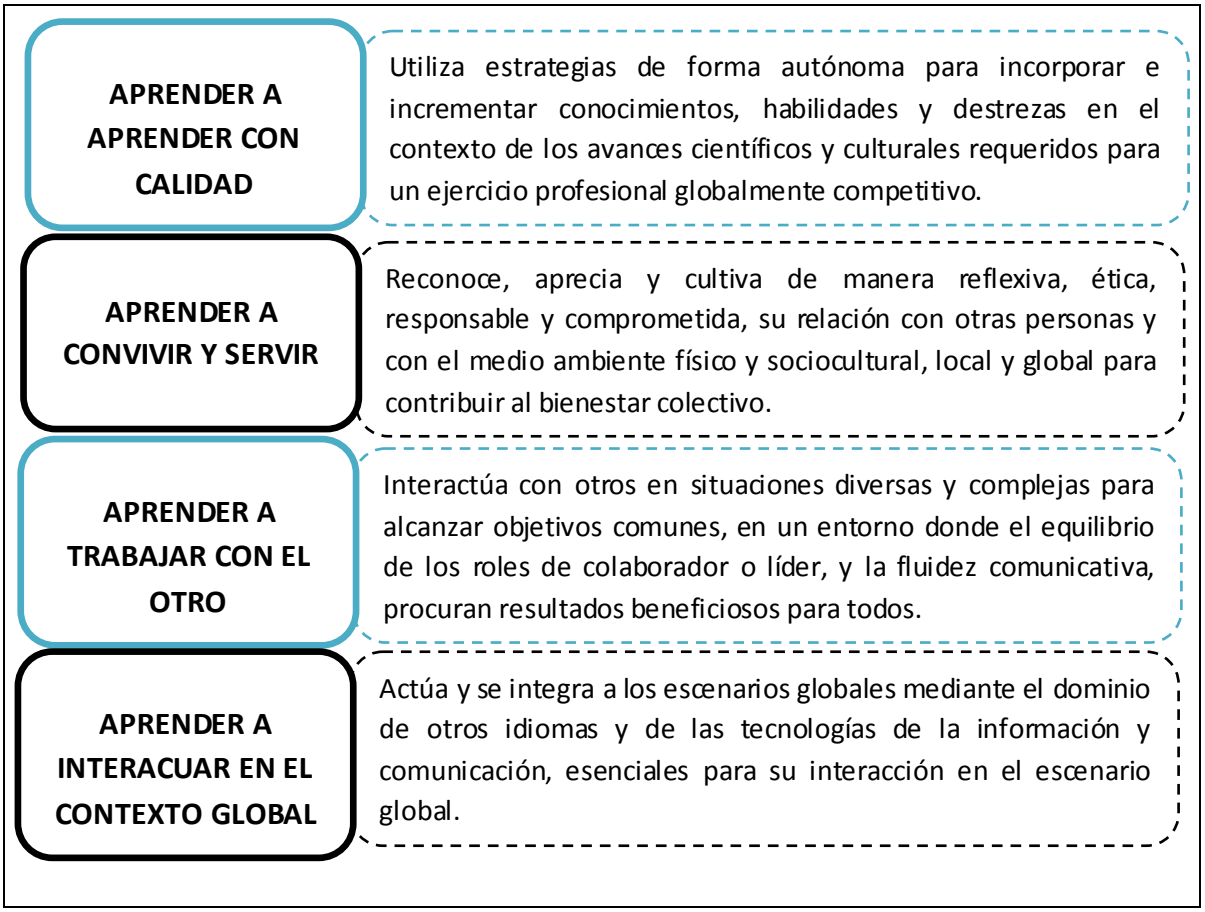


Fuente: Formación por competencias, estrategias para la docencia en la educación universitaria (UCAB, 2015; p.18).

Para la UCAB, las competencias generales son de carácter transversal a todos los perfiles definidos en la universidad, esenciales para la formación integral del estudiante y representan el sello distintivo del egresado ucabista (UCAB, 2010).

Tal y como se expone anteriormente, las competencias generales del modelo UCAB inspiradas en el modelo Tuning-América Latina (UCAB, 2010; p. 22), fueron las siguientes a evaluar en esta investigación: “Aprender a Aprender con Calidad” y “Aprender a Trabajar con el Otro”.

Imagen 4: Competencias Generales de la UCAB.



Fuente: Formación por competencias, estrategias para la docencia en la educación universitaria (UCAB, 2015; p.22).

Mientras tanto, las competencias profesionales atañen a la formación profesional de cada carrera y están estrechamente vinculadas con el campo laboral (UCAB, 2010; 17).

De tal manera, se puede decir, que la UCAB asume como su horizonte la tarea de generar un sistema educativo de alcance universal, inclusivo, que promueve el desarrollo de capacidades y talento, con la finalidad de crear oportunidades y generar riqueza mediante el trabajo (UCAB, 2010; p.27).

En el cumplimiento de esta tarea, la UCAB (2010, p. 28), entiende como fundamental su participación e incidencia en diversos ámbitos de la sociedad:

- En lo educativo, se entiende como parte de un complejo o sistema, con el reto de contribuir con el diseño de políticas acertadas asociadas al incremento de la calidad en la educación superior y en los niveles previos de formación, de los individuos en el país.

- En lo laboral, se plantea con un rol protagónico en lo que se refiere a la formación de los individuos para el trabajo, manteniendo igualmente, estrechas relaciones con el mercado laboral nacional e internacional, lo que contribuye, con el desarrollo de competencias asociadas, a la innovación y el avance científico y tecnológico.

Todo esto en el marco de un profundo compromiso con la construcción de una sociedad más justa y solidaria, lo cual exige el fortalecimiento de las instituciones y la participación ciudadana.

Los Ucabistas luego de haber transitado su proceso formativo, deberían haber desarrollado las competencias generales del modelo: "Aprender a Aprender con Calidad", "Aprender a Convivir y Servir", "Aprender a Trabajar con el Otro" y "Aprender a Interactuar en el Contexto Global", siendo algunas de estas, las competencias que serán evaluadas durante este trabajo de investigación. (UCAB, 2000)

4.3 Evaluación Educativa por Competencias

Tradicionalmente la evaluación ha tenido por objetivo la valoración del grado de aprendizaje obtenido. Sin embargo, como consecuencia de la renovación curricular centrada en la formación orientada por competencias, la evaluación debe ser concebida: "como un proceso para aprender y no solo para calificar y promover" (UCAB, 2015; p.54).

La evaluación por competencias es un proceso de selección en donde existen numerosas instancias que evalúan competencias, personalidad, potencial y conocimientos. En este proceso cíclico, mediante el cual se valora si el estudiante ha alcanzado las competencias previamente definidas, se requiere, recopilación de evidencias, el análisis y evaluación de la información recolectada, atendiendo criterios de desempeño y la toma de decisiones que resultan pertinentes para la construcción de aprendizajes significativos vinculados con el desarrollo de las competencias (Orta y Vásquez, 2015, p.56).

Podría afirmarse, según un artículo de la UCAB que en este enfoque, resulta pertinente una evaluación que:

Según Villardón (2006), la evaluación conduce al estudiante hacia una actuación que le permite utilizar los conocimientos adquiridos para resolver problemas reales de su vida social y profesional".

Reúne evidencias de desempeño en cantidad y calidad suficiente para emitir juicios acerca del desarrollo de la competencia.

Orienta al estudiante en el logro de sus metas de aprendizaje, mediante el ejercicio permanente de la autorregulación, como proceso requerido para la reflexión, comprensión y desarrollo progresivo de las habilidades, destrezas, actitudes y valores.

Padilla y Gil (2008, p.469) reconoce y valora el trabajo que realiza el estudiante para desarrollar las competencias vinculadas con cada unidad curricular. Según Villardón (2006), las estrategias que se basan en elementos de competencia para desarrollar tareas complejas, en situaciones reales o simuladas, también deberían ser fuentes de información para la evaluación.

Según McDonald, Boud, Francis y Gonczi (2000), una evaluación con estas características debe responder a tres principios:

- Uso de métodos que permitan evaluar la competencias a través de sus criterios de desempeño.
- Aplicar métodos pertinentes a lo que se va a evaluar.
- Emitir juicios basados en una amplia base de evidencias que permitan inferir el nivel de desarrollo de la competencia.

Los aspectos más relevantes para la evaluación por competencia son los criterios de desempeño, las evidencias y los indicadores conductuales. Los primeros se establecen para orientar los procesos de aprendizaje, son los descriptores por los cuales se evalúa la competencia y respaldan la comparación entre lo esperado y lo manifestado por el estudiante. (UCAB – UNIDEA, 2014); por otro lado, los segundos, son las pruebas necesarias para juzgar

y evaluar las competencias, de acuerdo a los criterios de desempeño y por último, los indicadores, reflejan las características de la evidencia y permiten calificar el nivel de logro de los aprendizajes (Orta y Vásquez, 2015, p. 56- 57).

CAPÍTULO III

MARCO REFERENCIAL

1. La Universidad Católica Andrés Bello

"La Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) se entiende, como una institución educativa orientada a la creación y difusión de conocimientos, en fidelidad con la tradición acumulada a través de varios siglos de la institución universitaria en el mundo occidental y orientado al desarrollo e incidencia en el ámbito de la cultura" (UCAB, 2010; p.13).

La UCAB está orientada a la formación profesional por competencias procurando la mejora de los procesos de enseñanza, conduciendo a un cambio en el paradigma educativo que se manifiesta en la manera de hacer docencia, en la reflexión pedagógica y en la organización de las instituciones (UCAB, 2013).

La integralidad en el enfoque por competencias de la universidad se refleja en su aproximación a la interdisciplinariedad y la transversalidad. Por una parte, la primera lleva a integrar disciplinas, conocimientos, habilidades, prácticas y valores. Desde el análisis de las disciplinas que conforman el plan de estudio, es posible identificar las interacciones y complementariedad entre ellas, lo cual, permite que los conceptos y procedimientos que docentes y estudiantes necesitan trabajar, se organicen en torno a unidades más amplias, a estructuras conceptuales y metodológicas compartidas por varias disciplinas (UCAB, 2013).

Por otra parte, en la UCAB, la transversalidad se incorpora en el ámbito universitario como una estrategia de actuación docente orientada hacia el mejoramiento de la enseñanza y del aprendizaje. En la práctica, según Díaz Barriga (2006, p.10), los temas transversales funcionan como "ejes vertebradores del trabajo académico en un mismo ciclo escolar (trimestre, semestre o curso anual), por la posibilidad de ser trabajados en diversas asignaturas en un mismo lapso de tiempo escolar, de ahí su horizontalidad".

1.1 Objetivos de la UCAB

La Universidad Católica Andrés Bello, se inspiró en un enfoque curricular con el propósito de potenciar la formación integral de sus egresados para que puedan responder a las demandas del mundo laboral.

Para ello, en el 2007 iniciaron un proceso de renovación curricular dirigido por el Vicerrectorado Académico, el cual responde a la línea Formación Integral e Identidad del eje de Excelencia Académica del Plan Estratégico UCAB 20-20 Excelencia y Compromiso, para lo cual formuló los siguientes objetivos de calidad, para el período 2014-2015 (UCAB,2015).

- Formar personas integrales y competentes para contribuir al desarrollo nacional en un entorno global, con procesos eficaces y de excelencia en la prestación del servicio.
- Servir solidariamente a la sociedad Venezolana y contribuir a su desarrollo con altos niveles de satisfacción y efectividad.
- Desarrollar procesos eficaces, eficientes e innovadores sustentados en la calidad y la mejora continua.
- Mantener un talento humano capacitado dentro de un clima organizacional motivador.

1.2 Misión y Visión de la UCAB

La Universidad Católica Andrés Bello (2013; p.37) considera como misión específica:

a. Contribuir a la formación integral de la juventud universitaria, en su aspecto personal y comunitario, dentro de la concepción cristiana de la vida.

b. Esforzarse por acelerar el proceso de desarrollo nacional, creando conciencia de su problemática y promoviendo la voluntad de desarrollo. Por lo mismo, concederá especial importancia a la promoción de los recursos humanos y particularmente de la juventud, a fin de lograr la promoción de todo el hombre y de todos los hombres.

c. Trabajar por la integración de América Latina y por salvaguardar y enriquecer su común patrimonio histórico-cultural; por la mutua comprensión y acercamiento de los pueblos de nuestro Continente; por la implantación de la justicia social; por la

superación de los prejuicios y contrastes que dividen y separan a las naciones, y por el establecimiento de la paz, fundada en hondo humanismo ecuménico.

d. Irradiar su acción, especialmente a los sectores más marginados de la comunidad nacional.

e. Promover el diálogo de las Ciencias entre sí y de éstas con la Filosofía y la Teología, a fin de lograr un saber superior, universal y comprensivo, que llene de sentido el quehacer universitario.

Además la UCAB (2013; p.31), expone como su visión "Ser reconocida como una institución de educación superior privada de servicio público, líder en la formación integral, comprometida con la experiencia, la construcción de una sociedad más justa y humana, así como el dialogo entre la fe y la cultura".

2. El Modelo de la Organización Internacional del Trabajo (MOIT)

2.1 Antecedentes

"Un Modelo de Naciones Unidas, conocido también como MUN (siglas en inglés de Model United Nations) es un simulacro o representación del sistema de Naciones Unidas en el que participan alumnos de escuelas secundarias o universidades. Los alumnos, representan a delegados de diferentes países e intervienen en debates y negociaciones en los que tratan temas que corresponden a los programas de trabajo de los diferentes órganos y comisiones de las Naciones Unidas. Un Modelo, es un evento educativo y cultural en el que los jóvenes que participan, además de capacitarse sobre temas de política internacional y sobre el funcionamiento de Naciones Unidas, logran el desarrollo de capacidades" (Colegio San Ignacio de Loyola, s/f).

El Modelo de la Organización Internacional del trabajo nace en el año 2007 bajo una iniciativa extra-cátedra de la Escuela de Ciencias Sociales de UCAB-Caracas buscando que los estudiantes logren involucrarse con el entorno laboral promoviendo el trabajo decente y conociendo a mayor profundidad la importancia de su profesión en el mundo (Manual MOIT, 2015).

El MOIT, simula la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT), dedicado a la formación, capacitación y desarrollo integral de sus participantes en búsqueda de su crecimiento personal y profesional, haciendo que sus integrantes busquen soluciones respecto a diversas temáticas laborales, basada en los principios impartidos por la OIT como son, el diálogo social y el Tripartismo (Manual MOIT, 2015).

El modelo se imparte en UCAB Caracas y UCAB Guayana, permitiendo durante toda su trayectoria, la oportunidad a más de 300 estudiantes de desarrollar competencias. Desde el año 2014, se abre formalmente a todas las escuelas de la universidad para que así poco a poco pueda lograr expandirse a nivel nacional e internacional (Manual MOIT, 2015).

El MOIT (2015), está constituido por un equipo de jóvenes universitarios que cada año cumplen con roles específicos, haciendo posible el desenvolvimiento de las actividades y el desarrollo de sus participantes, el cual está estructurado de la siguiente forma:

- Coordinación general: representada por un ente académico y estudiantes de pre-grado, que hayan ganado el MOIT en edición pasada a la vigente. Esta coordinación se dividirá en tres comisiones académica, financiera y logística.

- Tutores: estudiantes universitarios que hayan participado en ediciones pasadas como tutorandos, esta figura servirá de apoyo y acompañamiento individualizado para cada tutorando.

- Tutorandos: Todo estudiante de pre-grado de la UCAB que desee formar parte del MOIT.

- Comisión académica: estudiantes elegidos como asesores MOIT por parte de la nueva coordinación y el coordinador general, dos o tres ex - coordinadores (Edición anterior) que sirvan de consultores ante los procesos y desarrollo del modelo.

Hace seis (6) años el MOIT decide desarrollar un proyecto llamado COMUNIMOIT, expandiendo la filosofía del modelo a través de ucabistas que quisieran contribuir con jóvenes de educación media de las comunidades de La Vega, San Agustín y Antímano, utilizando todas las herramientas adquiridas durante su permanencia en el modelo (Manual MOIT, 2015).

El modelo se desarrolla, cada año, desde el mes de Octubre hasta el mes de Junio y se desenvuelve a través de la planificación de actividades donde mes a mes trabajan y se preparan para lograr satisfactoriamente el cumplimiento de sus objetivos. (UCAB, 2015)

En la séptima edición (2015 – 2016) se elaborarán tres debates formales, tres de práctica y un debate final en el que participa conjuntamente con UCAB Guayana. A lo largo del modelo, se realizan actividades, charlas y talleres en las sesiones semanales, enfocadas en negoción, oratoria, liderazgo, identificación de roles, expresión corporal y temáticas laborales con facilitadores expertos en cada temática, logrando el fortalecimiento y desarrollo de los tutorandos, tutores y coordinadores del MOIT. (Manual MOIT, 2015).

El MOIT toca temas de actualidad laboral, tales como: el trabajo infantil, trabajo informal, migración, empleo juvenil, educación, trabajo forzoso, economía verde, entre otros.

2.2 Estructura y funciones

Coordinador General: planificador, coordinador y consultor del equipo coordinador cooperando en la expansión de sus conocimientos, permitiéndole superar obstáculos, retándolos a abarcar más allá de sus metas a través de un cronograma de actividades que desempeñaran durante cada edición del modelo (Reglamento MOIT, 2015).

Equipo Coordinador: su objetivo es apórtale una visión de las diferentes problemáticas que ocurren a nivel global, asignándole varias posturas, para poder llegar a posibles soluciones y erradicar a largo plazo estos fenómenos que impactan al mundo entero, inculcando conciencia, valores, moral ante estos hechos (Reglamento MOIT, 2015).

Tutores: este actor tiene la función de guiar, enseñar, retar y explorar las destrezas y competencias de los jóvenes con la finalidad de ayudarlos a superar sus dificultades, desarrollar las capacidades específicas de cada participante (Reglamento MOIT, 2015).

Tutorandos: este actor se encargará de adquirir conocimientos para desempeñarlos no solo en su vida académica, sino, también en lo personal y profesional (Reglamento MOIT, 2015).

Asesores: actores sociales encargados de reforzar y asesorar a través de su experiencia al nuevo equipo coordinador, siguiendo como guía las buenas prácticas elaboradas en ediciones

pasadas. Este actor tiene un carácter observador activo en diversas actividades realizadas en el modelo (Reglamento MOIT, 2015).

2.3 Misión, Visión y Valores

Modelo de la Organización Internacional del Trabajo (2015) tiene como misión ser, "ente único en el mundo formando estudiantes líderes que a través de la simulación del diálogo social tripartito entre trabajadores, empleadores y gobiernos fomentan el trabajo decente y apuestan a la inclusión laboral, llevándose a cabo exitosamente como actividad extra-cátedra para estudiantes de diferentes carreras de la UCAB".

"Expandirse a nivel nacional, así como también a largo plazo ser un modelo con replica internacional, permitiendo así a sus integrantes un conocimiento más profundo de las problemáticas laborales" es la visión que se plantea el MOIT desde el año 2015.

Además, el MOIT (2015) identifica como sus valores principales el sentido de pertenencia, seguridad, trabajo en equipo, perseverancia, pro actividad, aprendizaje y enseñanza.

Por último, cabe acotar, que los objetivos de la séptima edición (20015 – 2016) incluyen ampliar la gama de temas a debatir (incluyendo crisis, historia, y disyuntivas que afecten el ámbito nacional), aumentar el conocimiento de la población universitaria y ciudadana del modelo, afianzar la relación con las empresas, y expandir el proyecto COMUNIMOIT a más entidades educativas.

En el proceso de aprendizaje del modelo los estudiantes se empoderan y aprenden destrezas esenciales para todo miembro del mundo laboral. Como conocimiento práctico aprenden cómo se maneja el mundo sindical, cuales son los intereses empresariales para la producción, el rol de árbitro que debe ejercer un gobierno, la legislación internacional y nacional, las alianzas comerciales en la actualidad, las formas de producción de cada región, las disyuntivas mundiales e inclusive las consecuencias de la política en el mundo laboral, ayudándolos a desempeñar a lo largo del proceso.

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

1. Tipo de Investigación

El tipo de estudio indica la profundidad con la que se quiere abordar el objeto de conocimiento. De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (1998), los tipos de estudio pueden ser clasificados en exploratorios, correlaciónales, explicativos y descriptivos.

Así mismo, Hernández et al. (1998) expresan que la selección de un determinado tipo de estudio, depende de dos factores: el estado de conocimiento del tema investigado que muestra la revisión teórica y el enfoque que sigue la investigación.

Por lo tanto, tomando en consideración el problema y los objetivos de investigación, se puede decir, que el tipo de estudio que mejor se ajusta a esta problemática es el descriptivo, queriendo lograr en esta investigación determinar, si las competencias generales a estudiar: "Aprender a Aprender con Calidad" y "Aprender a Trabajar con el Otro" del modelo UCAB se desarrollan por los tutorandos mediante las actividades ejecutadas en el Modelo de la Organización Internacional del Trabajo (MOIT), en su 7ma edición en Caracas.

En base a la naturaleza de los datos manejados en este tipo de investigación, se realizó un estudio cualitativo donde predominó la descripción de los rasgos característicos en cuanto a las competencias de los tutorandos del MOIT.

2. Diseño de Investigación

El diseño metodológico se define como "el plan o estrategia concebida para responder a la pregunta de investigación" (Christensen, 1980, c/p. Hernández, al et. 1998, p.106).

Hernández et al. (1998), plantea que los diseños de investigación pueden ser clasificados en experimental y no experimental. El presente estudio corresponde a una investigación no experimental en donde "las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se pueda influir sobre ellas, porque ya

sucedieron, al igual que sus defectos" (Baptista, Fernández, Fernández, 2006, p.206); en el diseño experimental se observa directamente lo que ocurre en la realidad, sin la necesidad de elaborar situaciones particulares.

Según Baptista, et al. (2006), los diseños de investigación no experimentales se dividen en: transversal y longitudinal, definiendo a la primera como: la recolección de datos en un solo momento y tiempo único, por otro lado, la longitudinal se refiere a la recolección de datos en diferentes puntos, a través del tiempo, para realizar inferencias acerca del cambio en una relación de causa y efecto.

Dentro de la investigación no experimental, se realizó un diseño longitudinal debido a que se realizaron dos mediciones en tiempos distintos, luego de haber transcurrido cinco (5) meses, finalizar el modelo, para identificar así, si luego de las diversas actividades ejecutadas en el MOIT en su 7ma edición se desarrollan las competencias generales: "Aprender a Aprender con Calidad" y "Aprender a Trabajar con el Otro", del modelo de competencias UCAB.

Se sostiene que en esta investigación de tipo descriptiva-longitudinal, se tomaron dos mediciones de los tutorandos de la séptima edición en periodos distintos, a través de la técnica de Assessment Center Sociopsicodramático, para evaluar si las competencias generales del modelo UCAB son desarrolladas en el MOIT.

3. Unidad de Análisis

Se denomina unidad de análisis a todas aquellas "personas, organizaciones, periódicos, comunidades, situaciones o eventos que serán medidos" (Baptista, et al., 2006).

Para la presente investigación, la unidad de análisis estuvo conformada por los tutorandos de la séptima edición del MOIT UCAB-Caracas, los cuales participaron en un proceso de Assessment Center Sociopsicodramático para evaluar las competencias generales del modelo UCAB: "Aprender a Aprender con Calidad" y "Aprender a Trabajar con el Otro".

4. Población y Muestra

Hernández, et. al (1998), define la población como "el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones" (p.230).

Según la base de datos de la séptima edición (2015 – 2016), el MOIT-Caracas estuvo conformado por una coordinadora general, un equipo de nueve (9) coordinadores, dieciocho (18) tutores, treinta (25) tutorandos y dos (2) asesores académicos, conformando así una delegación de setenta y ocho (78) moiteros.

De acuerdo al objetivo de estudio, la población a estudiar, estuvo representada por todos los estudiantes que ingresaron al MOIT en el rol de tutorados. Tal como se referenció anteriormente, los admitidos a participar en la 7ma edición del MOIT fue un total de veinticinco (25) tutorandos. Al momento de la primera evaluación de competencias, en el mes de enero, cinco (5) personas no pudieron estar presente en la sesión de Assessment Center Sociopsicodramático, por lo que fueron veinte (20) los tutorandos evaluados en esta oportunidad.

Por otro lado, en la segunda medición de competencias que se realizó en el mes de junio, de los veinte (20) tutorados que participaran en la primera evaluación de competencias, se pudo contar con ocho (8) tutorados. El resto, doce (12) no finalizaron el MOIT o no pudieron estar presente en ésta sesión de Assessment Center Sociopsicodramático.

En este sentido, la población final de este estudio estuvo conformada por ocho (8) tutorados, que fueron los estudiantes de los cuales se obtuvo los resultados de medición de competencias en las dos mediciones de Assessment Center Sociopsicodramático.

En cuanto a la técnica de muestreo usada, referimos que por el tamaño de la población se usó un muestreo censal, es decir, se consideró toda la población para ser estudiada. Tal como lo define Tamayo y Tamayo (2001), un muestreo censal es "un conjunto de elementos seleccionados con la intención de averiguar algo sobre la población de la cual tomamos" (p.87). Atendiendo el tamaño de la población de tutorandos, en esta investigación se estudió la totalidad de la población, asegurando así su recepción y su validez externa.

Al respecto afirma McGuigan (1996), “si una población es pequeña, tal vez sea posible observar a todos los individuos además estudiar adecuadamente toda una población es preferible a estudiar solo una muestra de ella” (p.158). Tamayo y Tamayo (2001), sugiere llamarla muestra censal, pues recoge un, conformado por la totalidad del personal adscrito al estudio.

5. Definición de Variables

Arias (2006) señala, que una variable es una característica o cualidad, magnitud o cantidad susceptible de sufrir cambios y es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación.

Las variables identificadas en el estudio indicarán en forma directa que se debe observar o medir en el proyecto de investigación radicando en estos aspectos y su importancia (Arias, 2006). A efecto de la siguiente investigación la variable objeto de estudio está referida a las: Competencias Generales del Modelo de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) que pueden ser desarrolladas por los Tutorandos por medio de las actividades ejecutadas en el Modelo de la Organización Internacional del Trabajo (MOIT) en su 7ma Edición.

En este orden de ideas la UCAB (2010), define a las competencias generales como: son de carácter transversal a todos los perfiles definidos en la universidad, esenciales para la formación integral del estudiante y representan el sello distintivo del egresado Ucabista (p.1).

En este sentido, la variable de este estudio se define conceptualmente de la siguiente manera: Conductas esenciales para la formación integral del estudiante y representan el sello distintivo del egresado Ucabista, que de igual manera pueden desarrollarse por medio de las actividades ejecutadas en el MOIT en su 7ma Edición.

De igual manera, su definición operacional es la que se presenta a continuación: Conductas manifestadas por los tutorados que participaron en la 7ma Edición del MOIT durante las dos mediciones de Assessment Center Sociopsicodramático realizadas para medir los criterios de las competencias “Aprender a Aprender con Calidad” y “Aprender a Trabajar con el Otro” del modelo UCAB.

Tamayo y Tamayo (2001), explican que las definiciones operacionales son esenciales para poder llevar a cabo cualquier investigación, ya que los datos deben ser recogidos en términos de hechos observables. La definición operacional de cada variable identificada en el estudio, representa el desglose de la misma en aspectos cada vez más sencillos, que permitan la máxima aproximación para poder medirla, estos aspectos se agrupan bajo las denominaciones de dimensiones, indicadores y de ser necesarios sub-indicadores.

En esta investigación se identificó, a partir del análisis de las actividades que se suelen llevar a cabo en ediciones pasadas del MOIT, qué competencias generales del modelo UCAB podrían desarrollarse en el Modelo. Esto permitió realizar, con la ayuda de expertos en competencias y diseño de Assessment Center Sociopsicodramático (TEA) seleccionar las competencias y sus respectivos criterios de desempeño y las unidades de competencia que podrían vincularse con las actividades llevadas a cabo durante el periodo que dura una edición del MOIT; así como cuáles era factible de medir por medio de la técnica.

Por lo antes expuesto, para la operalización de la variable de esta investigación se tomó como base las competencias generales de la UCAB: “Aprender a Aprender con Calidad” y “Aprender a Trabajar con el Otro”, considerando solo algunos de sus indicadores.

En este sentido la siguiente tabla representa gráficamente la operalización de la variable del presente estudio “Conductas manifestadas por los tutorados que participaron en la 7ma Edición del MOIT durante las dos sesiones de Assessment Center Sociopsicodramático realizadas para medir los criterios de las competencias Aprender a aprender con calidad y Aprender a Trabajar con el Otro del modelo UCAB”.

DEFINICIÓN DE LA VARIABLE	DIMENSIÓN	CONCEPTO	INDICADOR	CONCEPTO	SUB-INDICADOR
Conductas manifestadas por los tutorados que participaron en la 7ma Edición del MOIT durante las dos sesiones de Assessment Center Sociopsicodramático realizadas para medir los criterios de las competencias Aprender a aprender con calidad y Aprender a Trabajar con el Otro del modelo UCAB.	Aprender a aprender con calidad	Utiliza estrategias de forma autónoma para incorporar e incrementar conocimientos, habilidades y destrezas en el contexto de los avances científicos y culturales requeridos para un ejercicio profesional globalmente competitivo	Abstrae, analiza y sintetiza información	Descompone en partes, identifica factores comunes y resume lo realizado, en situaciones que requieran manejar información	Descompone, identifica, clasifica y jerarquiza elementos comunes
			Aplica los conocimientos en la práctica	Emplea conceptos, principios, procedimientos, actitudes y valores para plantear y resolver problemas en situaciones habituales, académicas, sociales y laborales	Selecciona la información que resulta relevante para resolver una situación
			Identifica, plantea y resuelve problemas	Detecta la discrepancia entre la situación actual y la deseada, especifica lo que se necesita resolver y ejecuta acciones de manera eficiente para transformar la necesidad en logro	Analiza el problema y obtiene la información requerida para solucionarlo
			Se comunica eficazmente de forma oral y escrita	Expresa en forma oral y escrita lo que realmente pretende comunicar	Adapta el discurso oral y escrito a las características de la audiencia Comunica eficazmente, en forma oral y escrita de ideas, conocimientos y sentimientos en situaciones individuales, conversacionales y de grupo.
			Trabaja con altos estándares de calidad	Busca la superación permanente en la actividad personal, académica y profesional, orientada a resultados con calidad	Toma la iniciativa en procesos de mejora continua en el grupo.

DEFINICIÓN DE LA VARIABLE	DIMENSIÓN	CONCEPTO	INDICADOR	CONCEPTO	SUB-INDICADOR
Conductas manifestadas por los tutorados que participaron en la 7ma Edición del MOIT durante las dos sesiones de Assessment Center Sociopsicodramático realizadas para medir los criterios de las competencias Aprender a aprender con calidad y Aprender a Trabajar con el Otro del modelo UCAB.	Aprender a Trabajar con el Otro	Interactúa con otros en situaciones diversas y complejas para alcanzar objetivos comunes, en un entorno donde el equilibrio de los roles: colaborador o líder y la fluidez comunicativa procuran resultados beneficiosos para todos.	Actúa eficazmente en nuevas situaciones	Utiliza recursos, medios y estrategias idóneas para responder a nuevas situaciones de modo adaptativo y valora las consecuencias de su acción para sí mismo y para el otro.	Analiza las demandas y los recursos disponibles para afrontar la nueva situación Propone diversas opciones para abordar nuevas situaciones
			Se comunica, interactúa y colabora con el otro	Se relaciona de manera armónica, asertiva, respetuosa y cooperativa con otras personas	Valora las ideas y opiniones de otras personas Defiende sus derechos y opiniones en sus comunicaciones sin agredir al otro Propicia la comunicación para conciliar posturas opuestas

6. Método de recolección de información

Según Baptista et al. (2006), “en la investigación disponemos de diversos tipos instrumentos para medir las variables de interés y en algunos casos llegan a combinarse varias técnicas de recolección de datos” (p.309).

Tal y como se ha mencionado en párrafos precedentes en la investigación y como veíamos en la Tabla Nº 2, del marco teórico, de acuerdo a los métodos de recolección de información y en donde nombrábamos a Spencer y Spencer (1993) donde explican que existen diversos tipos

de recolección de información, y entre ellos se encontraba el Assessment Center con una eficiencia predictiva de 0,65 y además siendo el mayor de los métodos que mencionaban.

Además, durante la revisión de diversas investigaciones, pudimos encontrar una sobre la "validez predictiva de Assessment Center Sociopsicodramático en la medición de competencias" en donde García y Vieira (2010), obtuvieron un coeficiente de Pearson de 0,727 el cual es significativo a un nivel de confianza de 99% y 1% de error, representando un grado de relación positiva considerable entre el predictor y el criterio o entre las mediciones de las competencias. De manera que se puede afirmar que la técnica de Assessment Center Sociopsicodramático, es una metodología con una efectividad considerable (72,7%) para identificar competencias claves que permiten pronosticas el desempeño en las competencias generales a estudiar.

Por lo que la técnica que se utilizó para alcanzar los objetivos propuestos en este trabajo de investigación, fue el Assessment Center Sociopsicodramático, contando con la asesoría y orientación de consultores de la empresa TEA, quienes son expertos en modelos de competencias y diseño de Assessment Center. Producto de sus sugerencias y recomendaciones se determinó que de las cuatro (4) competencias generales del modelo UCAB, las que mejor podía evaluarse bajo la técnica de Assessment Center Sociopsicodramático eran: "Aprender a Aprender con Calidad" (AAC) y "Aprender a Trabajar con el Otro" (ATO). De igual manera, se consideraron solo aquellos indicadores conductuales o criterios, tal como los denomina la UCAB en su modelo de competencias, que podían ser observados por medio del Assessment Center Sociopsicodramático y que adicionalmente, se asemejaban más a la esencia de las actividades de debate desarrolladas en el MOIT.

En cuanto al diseño especifico de las dos mediciones de Assessment Center Sociopsicodramático (ACS) estuvo creado bajo la experticia de los consultores de la empresa "Talentos en Acción", brindando la garantía que por medio de las dinámicas y actividades ejecutadas en ambos Assessment Center Sociopsicodramático se estaban evaluando las competencias "Aprender a Aprender con Calidad" y "Aprender a Trabajar con el Otro" del Modelo UCAB y los indicadores conductuales seleccionados.

Los indicadores conductuales que se identificaron para la competencia de “Aprender a Aprender con Calidad”, fueron los seis (6) siguientes:

- Descompone, identifica, clasifica y jerarquiza elementos comunes.
- Selecciona la información que resulta relevante para resolver una situación.
- Analiza el problema y obtiene información requerida para solucionarlo.
- Adapta el discurso oral y escrito a las características de la audiencia.
- Comunica eficazmente, en forma oral y escrita, las ideas conocimientos y sentimientos en situaciones individuales, conversacionales y de grupo.
- Toma iniciativa en procesos de mejora continua en el grupo.

Mientras que para el caso de los indicadores conductuales identificados para la competencia de “Aprender a Trabajar con el Otro”, fueron los cinco (5) siguientes:

- Analiza las demandas y los recursos disponibles para afrontar la nueva situación.
- Propone diversas opciones para abordar nuevas situaciones.
- Valora las ideas y opiniones de otras personas.
- Defiende sus derechos y opiniones en sus comunicaciones sin agredir al otro.
- Propicia la comunicación para conciliar posturas opuestas.

Luego de determinar las competencias “Aprender a Aprender con Calidad” (AAC) y “Aprender a Trabajar con el Otro” (ATO), con sus respectivos indicadores conductuales los cuales serán utilizados en la investigación; se estipuló que para poder obtener los datos requeridos se debía utilizar la técnica de Assessment Center Sociopsicodramático en dos momentos diferentes, la primera medición, que se llevó a cabo a finales del mes de Enero del 2016, luego del primer debate formal, donde se define formalmente quienes serán los tutorandos que continuarán en el MOIT. Está medición es llamada a lo largo de la investigación como Assessment Center Pre.

Vale la pena mencionar que, históricamente en el modelo, se sabe que luego del primer debate, existe una deserción de partícipes por diversas razones, como lo son: incorrecta organización con el horario de clase, establecimiento de prioridades, escaso tiempo para actividades extra-curriculares. Esta deserción también se produjo en la 7ma edición del MOIT lo que impactó en el número de sujetos con la cual se contó para la segunda medición de las competencias.

La segunda medición de Assessment Center Sociopsicodramático, que en el estudio se denominó Assessment Center Post, se realizó a en el mes de Junio del 2016 al finalizar el modelo; sin embargo, es importante mencionar que a pesar de realizar dos mediciones en diferentes momentos, se midieron las mismas competencias con sus respectivos indicadores conductuales, pero se realizaron pequeñas modificaciones en las actividades entre una medición y otra, para poder minimizar el factor memoria de los participantes, ya que el tiempo transcurrido fue de cinco (5) meses.

Como se mencionó anteriormente, las dos mediciones de Assessment Center Sociopsicodramático se realizaron bajo el asesoramiento de los expertos de la Empresa TEA quienes estuvieron a cargo de la selección de los indicadores o criterios de desempeño que mejor se podía medir bajo su metodología, así como en el diseño de las distintas dinámicas y su respectiva ejecución en cada una de las sesiones. Para esto último, elaboraron las respectivas bitácoras (Ver Anexo B y C), que contienen todo los detalles de las actividades las cuales se dividieron de la siguiente manera:

- Caldeamiento: siendo la etapa de preparación para la acción. Establecimiento de rapport, a fin de romper las barreras y resistencias que los participantes puedan tener, así como para crear un clima que propicie la espontaneidad, la acción fluida y que la atención se centre más en las actividades que en la sesión de ser evaluados.

- Dramatización o acción: ejercicios grupales, casos, test de espontaneidad. Se inicia con actividades grupales, seguido de ejercicios en parejas y se finaliza con actividades individuales. Estas actividades individuales en ocasiones no son necesarias.

- Cierre o compartir: elecciones sociométricas, compartir y cierre final. Al terminar la fase de acción, se abre un espacio para la opinión y el compartir acerca del

Assessment Center Sociopsicodramático de parte de los postulados y evaluadores. Se aclaran las dudas y se da información acerca de los siguientes pasos dentro del proceso de evaluación.

- Comité: al terminar el Assessment Center, se reúnen todas las personas encargadas de la evaluación a fin de cotejar registros y establecer los indicadores evidenciados durante el proceso, asociados a las competencias a ser evaluadas.

- Sesión de Feed-back: es la preparación a los evaluadores de la organización para otorgar la retroalimentación y a los participantes de cómo recibir la retroalimentación.

- Bunker: es un espacio de contención al que solo tienen acceso los participantes del Assessment Center Sociopsicodramático y un facilitador de TEA o bunkero, quien se encarga de estimular el proceso de reflexión y aprendizaje en cada uno de los participantes.

"Un instrumento de medición adecuado es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente conceptos o variables que el investigador tiene en mente" (Baptista, et al, 2006, p.276).

Con el propósito de evaluar la ausencia o presencia de las competencias "Aprender a Aprender con Calidad" (AAC) y "Aprender a Trabajar con el Otro" (ATO), a partir del Assessment Center Sociopsicodramático, se utilizó como instrumento de recolección una hoja de registro, en donde los evaluadores escribían lo que hizo y dijo cada tutorando evaluado, en cuanto las conductas asociadas los indicadores conductuales durante el desarrollo de cada actividad. El panel de evaluadores estaba integrado por parte de expertos de TEA y algunos ex – moiteros.

Dicha hoja de registro, (Ver Anexo D) estuvo estructurada como una tabla de doble entrada en donde se indica la ausencia o presencia de la competencia y criterio de la misma a evaluar y tantas filas como participantes hubo. Cabe mencionar que antes de la actividad al panel evaluador, se le explicó las competencias a estudiar, haciendo énfasis en los indicadores conductuales, la estructura de la dinámica y la información requerida para el llenado de la hoja de registro.

Es importante destacar que durante el Assessment Center Sociopsicodramático, cada evaluador contaba con una hoja de registro y que al finalizar la sesión, todos los evaluadores se reunieron para llegar a un consenso sobre las conductas observadas y los indicadores conductuales. Para obtener los resultados, se tomó el conjunto de las evaluaciones de los cinco (5) evaluadores para determinar la ausencia o presencia de cada indicador conductual de las competencia "Aprender a Aprender con Calidad" (AAC) y "Aprender a Trabajar con el Otro" (ATO).

Para llevar a cabo el procesamiento de los datos y el análisis de la información, una vez realizado el Assessment Center Sociopsicodramático, se procedió a transcribir las hojas de registro a una base de datos en Microsoft Office Excel 2007.

Para determinar presencia de cada una de las competencias a estudiar en la investigación, todos los individuos de la población tenían que contar con la presencia de todos los indicadores conductuales, por lo que, primero se identificó si cada individuo de la población contaba con la presencia total de los indicadores de las competencias generales a investigar, es decir, para la competencia "Aprender a Aprender con Calidad", cada individuo tenía que contar con la presencia de los seis (6) indicadores, de lo contrario no se le acreditaba la presencia de la competencia, mientras que para el caso de la competencia "Aprender a Trabajar con el Otro" tenía que contar con la presencia de los cinco (5) indicadores conductuales.

De manifestarse todos los indicadores conductuales en todos los individuos, se podría decir que la competencia se desarrolla por medio de las actividades del MOIT; también se procedió a revisar al detalle por cada indicador conductual, determinándose cuantas personas desarrollaron cada criterio conductual, pudiendo observar si en la primera medición existieron personas que manifestaron tener presente algún indicador, evaluar si los mantuvieron o no, y por último, identificar cuantos individuos no manifestaron algún indicador en las mediciones.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En el siguiente capítulo se presentan los resultados e interpretaciones que se obtuvieron en el desarrollo de esta investigación y el análisis y procesamiento de los mismos mediante el programa de Microsoft Office Excel 2007, con la finalidad de cumplir con el objetivo propuesto inicialmente, el cual pretende determinar si las actividades ejecutadas en el Modelo de la Organización Internacional del Trabajo (MOIT), 7ma Edición, permitieron desarrollar en los Tutorandos las competencias "Aprender a Aprender con Calidad" y "Aprender a Trabajar con el Otro", pertenecientes a las competencias generales del modelo de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB).

Como se hizo referencia en capítulos anteriores, la muestra estuvo conformada por ocho (8) tutorandos del MOIT de la 7ma edición, que asistieron los Assessment Center Sociopsicodramático en sus dos momentos, y en donde se evaluó para cada uno la presencia o ausencia de los indicadores conductuales pertenecientes a las competencias a estudiar en esta investigación.

De acuerdo a lo expuesto en el Marco Metodológico, los resultados y análisis se presentan de la siguiente manera:

1. **Resultados de presencia, ausencia y variación de las competencias en los Assessment Center Sociopsicodramático:**

Tabla 4.

MOIT. Porcentaje de Presencia y Ausencia en la competencia Aprender a Aprender con Calidad en ambos Assessment Center Sociopsicodramático, 2016

	PRE	POST
Presencia	12%	88%
Ausencia	88%	12%

Fuente: Datos propios, Figueira y Narea, 2016

En la tabla anterior, se pueden observar los porcentajes de presencia y ausencia de la competencia “Aprender a aprender con calidad” en los dos momentos de aplicación del Assessmet Center Sociopsicodramático. Tal y como expone la tabla, en la primera medición (Assessment Pre), se obtuvo un 88% de ausencia, equivalente a siete (7) tutorados y un 13% de presencia de la competencia (un (1) tutorado), lo que quiere decir que más de la mitad de la población no evidenció la presencia de todos indicadores conductuales de la competencia.

En cambio para la segunda medición (Assessment Post) se evidenció un 88% de presencia, en donde siete (7) de los tutorados de la población manifestaron todos los indicadores conductuales y por ende mostraron la presencia de la competencia, pero no se puede decir que la competencia se desarrolla en su totalidad mediantes las actividades del MOIT, debido a dos razones: la primera, un tutorado no manifestó en ninguna de las mediciones presencia de un indicador conductual y la segunda, porque en la primera medición existieron individuos que mostraron tener presencia de varios indicadores lo cual se mantuvo para la segunda medición. Esto afirma que las actividades impartidas en el modelo ayudan a desarrollar y a reforzar conductas en los tutorandos asociadadas con indicadores de la competencia “Aprender a Aprender con Calidad”, es decir, a “utilizar estrategias de forma autónoma para incorporar e incrementar conocimientos, habilidades y destrezas en el contexto de los avances científicos y culturales requeridos para un ejercicio profesional globalmente competitivo” (UCAB, 2010), específicamente en:

- Descomponer, identificar, clasificar y jerarquizar elementos comunes.
- Seleccionar la información que resulta relevante para resolver una situación.
- Analizar el problema y obtener información requerida para solucionarlo.
- Adaptar el discurso oral y escrito a las características de la audiencia.
- Comunicarse eficazmente, en forma oral y escrita, las ideas conocimientos y sentimientos en situaciones individuales, conversacionales y de grupo.
- Tomar la iniciativa en procesos de mejora continua en el grupo.

Tabla 5.		
MOIT. Porcentaje de Presencia y Ausencia en la competencia Aprender a Trabajar con el Otro en ambos Assessment Center Sociopsicodramático, 2016		
	PRE	POST
Presencia	0%	0%
Ausencia	100%	100%
Fuente: Datos propios, Figueira y Narea, 2016		

Por otra parte, en la tabla anterior, se pueden observar los porcentajes de presencia y ausencia de la competencia "Aprender a Trabajar con el Otro" en los dos momentos de aplicación del Assessmet Center Sociopsicodramático, tal y como presenta en la tabla, se obtuvo un 100% de ausencia de la competencia, queriendo decir que ninguno de los tutorados mostró la presencia de todos los indicadores conductuales en su conjunto, pero más adelante podremos observar que a pesar de no desarrollarse todos los indicadores en un tutorando, si hubo un desarrollo en el resto de los indicadores conductuales.

Luego de observar cuales fueron los porcentajes de ausencia y presencia para cada competencia y compararlo en cada medición, es importante conocer la variación que obtuvo cada competencia. Según XIFRA (s/f) "la variación es el porcentaje de diferenciación entre dos variables numéricas. El resultado se da como porcentaje" (p.3)

Cálculo: [(Variable actual - Variable antigua) / Variable antigua] x 100

Lewontin, (1974) dice que "la variación es la primera magnitud que define el potencial evolutivo de una población. Sin variación no hay evolución. Aunque el grado de variación existente en una población puede venir determinado por la selección natural, la variación es un principio explicativo por sí misma" (c/p Genética de poblaciones (s/f)).

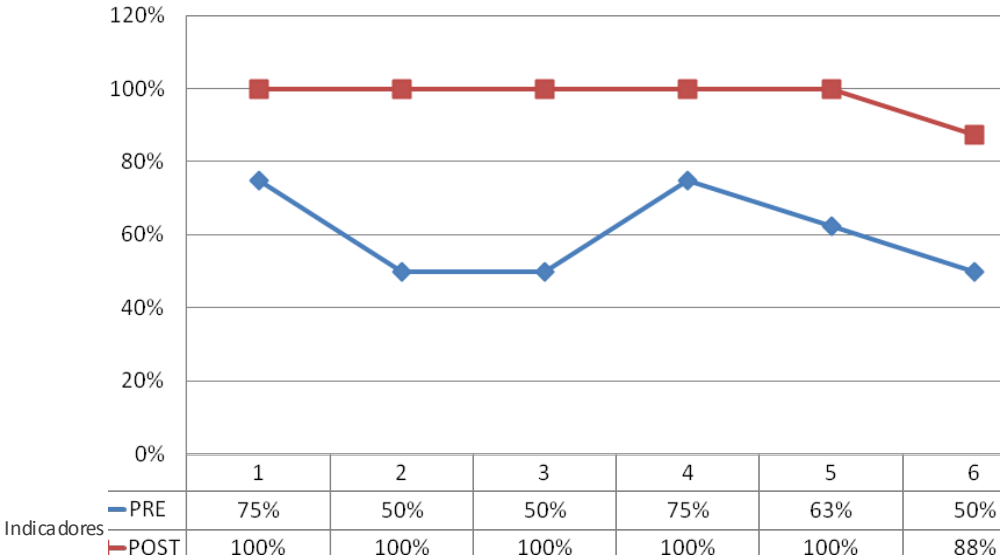
Entonces, determinar la variación en esta investigación nos ayudará a determinar cuál fue el porcentaje de evolución para cada competencia y de sus indicadores conductuales luego de los cinco (5) meses transcurridos entre una medición y otra.

Tabla 6.		
MOIT. Variación porcentual de la presencia entre los resultados del Assessment Center Sociopsicodramático, con respecto a las competencia generales Aprender a Aprender con Calidad y Aprender a Trabajar con el Otro, 2016		
	Variación AAC	Variación ATO
PRE - POST	633%	0%
Fuente: Datos propios, Figueira y Narea, 2016		

De acuerdo a lo observado en la tabla N°6, cabe destacar, que para la competencia "Aprender a Aprender con Calidad" la variación entre el Assessment Center Sociopsicodramático Pre y Post fue de un 633%, y en el caso de la competencia "Aprender a Trabajar con el Otro", podemos observar que no existió variación (0%); esto está indicando que para la primera competencia la mayoría de los individuos mostraron presencia de todos los indicadores en la segunda medición, y para el caso de la segunda competencia, ningún individuo logro mostrar presencia de todos los indicadores. Debido a que solo hay presencia de algunos indicadores, no se puede afirmar que las actividades del MOIT promueven el desarrollo de estas competencias, sino, solo de algunos de los indicadores conductuales. Es por esto que, tal como se mencionó en el marco metodológico, se ampliará el detalle de los análisis estudiando a cada uno de los indicadores que se midieron de las competencias.

A continuación, podremos observar el detalle de los porcentajes de presencia de los indicadores conductuales para las competencias "Aprender a Aprender con Calidad" y "Aprender a Trabajar con el Otro", en cada medición.

Gráfico Nº 1- Porcentaje de presencia de acuerdo a los indicadores conductuales de la competencia "Aprender a Aprender con Calidad" en ambos Assessment Center Sociopsicodramático, 2016



	1	2	3	4	5	6
PRE	75%	50%	50%	75%	63%	50%
POST	100%	100%	100%	100%	100%	88%

Fuente: Datos propios, Figueira y Narea, 2016.

Indicadores de la competencia Aprender a Aprender con Calidad

1 Toma la iniciativa en procesos de mejora continua en el grupo
2 Analiza el problema y obtiene la información requerida para solucionarlo
3 Comunica eficazmente, en forma oral y escrita de ideas, conocimientos y sentimientos en situaciones individuales, conversacionales y de grupo
4 Descompone, identifica, clasifica y jerarquiza elementos comunes
5 Seleccionada la información que resulta relevante para resolver una situación
6 Adapta el discurso oral y escrito a las características de la audiencia

En el gráfico anterior, se pueden observar los resultados de presencia de ambas mediciones de Assessment Center Sociopsicodramático, en cuanto a los indicadores conductuales de la competencia "Aprender a Aprender con Calidad".

Observando de esta manera, que existieron tutotandos en la primera medición que mostraron tener presencia en los indicadores conductuales, para el caso de los indicadores, 1, 4

y 5, “Toma la iniciativa en procesos de mejora continua en el grupo”, “Descompone, identifica, clasifica y jerarquiza elementos comunes”, “Selecciona la información que resulta relevante para resolver una situación”, respectivamente, la mayoría de los participantes mostraron presencia, en cambio, para los indicadores conductuales 2, 3 y 6, “Adapta el discurso oral y escrito a las características de la audiencia”, “Analiza el problema y obtiene la información requerida para solucionarlo”, “Comunica eficazmente, en forma oral y escrita de ideas, conocimientos y sentimientos en situaciones individuales, conversacionales y de grupo”, respectivamente, se encuentran en un 50% de presencia, queriendo decir que la mitad de la población contaba con la presencia de estos indicadores y la otra mitad no.

En el caso de la segunda medición, tal y como se puede observar, todos los indicadores conductuales muestran presencia, viendo específicamente que el total de la población para el caso de los indicadores 1, 2,3,4 y 5, “Toma la iniciativa en procesos de mejora continua en el grupo”, “Analiza el problema y obtiene la información requerida para solucionarlo”, “Comunica eficazmente, en forma oral y escrita de ideas, conocimientos y sentimientos en situaciones individuales, conversacionales y de grupo”, “Descompone, identifica, clasifica y jerarquiza elementos comunes” y “Seleccionada la información que resulta relevante para resolver una situación” respectivamente, mostraron contar con la presencia.

Mientras que para el caso del indicador 6, “Adapta el discurso oral y escrito a las características de la audiencia”, un solo tutorando no logró desarrollar este indicador, a través de las actividades del MOIT, lo que equivale a un 88%, es decir, el desarrollo de los otros siete (7) tutorandos. Sin embargo, podemos detallar que entre una medición y otra, en la competencia de “Aprender a Aprender con Calidad” hubo un desarrollo de los indicadores conductuales, pero para poder hablar en términos porcentuales y conocer exactamente cuánto fue la evolución de cada indicador conductual, podemos observar la siguiente tabla:

Tabla 7.

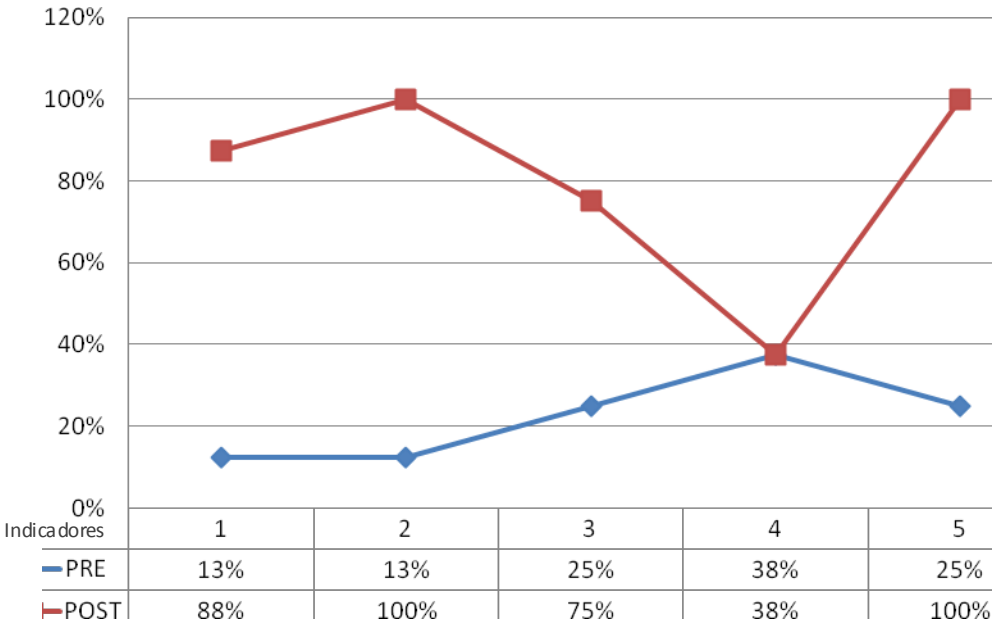
MOIT. Variación porcentual de la presencia de los indicadores conductuales de la competencia "Aprender a Aprender con Calidad" entre ambos Assessment Center Sociopsicodramático, 2016

	Toma la iniciativa en procesos de mejora continua en el grupo	Analiza el problema y obtiene la información requerida para solucionarlo	Comunica eficazmente, en forma oral y escrita de ideas, conocimientos y sentimientos en situaciones individuales, conversacionales y de grupo	Descompone, identifica, clasifica y jerarquiza elementos comunes	Selecciona la información que resulta relevante para resolver una situación	Adapta el discurso oral y escrito a las características de la audiencia
Pre–Post	33%	100%	100%	33%	60%	75%

Fuente: Datos propios, Figueira y Narea, 2016

Hablando en términos porcentuales y tal como expone la tabla anterior, podemos ver que existe una evolución para cada indicador, si tuviésemos que agruparlos, podríamos decir que los indicadores conductuales "Analiza el problema y obtiene la información requerida para solucionarlo" y "Comunica eficazmente, en forma oral y escrita de ideas, conocimientos y sentimientos en situaciones individuales, conversacionales y de grupo" son los que tienen mayor efecto en toda población mediante las actividades del MOIT y para el caso de los indicadores "Seleccionada la información que resulta relevante para resolver una situación" y "Adapta el discurso oral y escrito a las características de la audiencia" son los que tienen efecto en solo algunos tutorandos y por último, "Descompone, identifica, clasifica y jerarquiza elementos comunes" y "Toma la iniciativa en procesos de mejora continua en el grupo" son los que causaron efecto para pocos tutorandos, pero sin embargo, si existe una evolución en los tutorandos para los indicadores conductuales de esta competencia entre una medición y otra.

Gráfico Nº 2- Porcentaje de presencia de acuerdo a los indicadores conductuales de la competencia "Aprender a trabajar con el Otro" en ambos Assessment Center Sociopsicodramático, 2016



Fuente: Datos propios, Figueira y Narea, 2016

Indicadores de la competencia Aprender a Trabajar con el Otro

1 Analiza las demandas y los recursos disponibles para afrontar la nueva situación

2 Propone diversas opciones para abordar nuevas situaciones

3 Valora las opiniones de otras personas

4 Propicia la comunicación para conciliar posturas opuestas

5 Defiende sus derechos y opiniones en sus comunicaciones sin agredir al otro

En el gráfico anterior, se puede observar los resultados de presencia mostrados en el Assessment Center Sociopsicodramático Pre y Post, en cuanto a los indicadores conductuales de la competencia "Aprender a Trabajar con el otro".

Al observar en detalle cada uno de los indicadores conductuales de esta competencia, se identifica que en la primera medición todos los indicadores se encuentran por debajo del 50% de presencia, lo que nos indica que más de la mitad de la población no contaba con la

presencia de ninguno de estos indicadores conductuales antes de participar como tutorandos en el MOIT, y para el caso de la segunda medición, se muestra que solo dos indicadores conductuales (el 2 y el 4) llegan a desarrollarse en el 100% de la población, en cambio, en los indicadores uno (1) y dos (2) más de la mitad de la población muestra desarrollo y para el indicador cuatro (4) no tuvo ninguna variación, mostrando solamente a las personas que lo tenían desde la primera medición, debido a que ciertamente la competencia no se desarrolla en su totalidad se puede notar que si existe una evolución bien definida y que podremos observar a profundidad en la siguiente tabla.

Tabla 8.

MOIT. Variación porcentual de la presencia de los indicadores conductuales de la competencia "Aprender a Trabajar con el Otro" entre ambos Assessment Center Sociopsicodramático, 2016

	Analiza las demandas y los recursos disponibles para afrontar la nueva situación	Propone diversas opciones para abordar nuevas situaciones	Valora las opiniones de otras personas	Propicia la comunicación para conciliar posturas opuestas	Defiende sus derechos y opiniones en sus comunicaciones sin agredir al otro
Pre – Post	600%	700%	200%	0%	300%

Fuente: Datos propios, Figueira y Narea, 2016

Hablando en términos porcentuales, tal y como observamos en la tabla anterior y de acuerdo a los análisis que hemos podido tener sobre la competencia "Aprender a Trabajar con el Otro", a pesar de no haberse desarrollado del todo, si podemos decir que existe evolución y desarrollo de esta competencia, en donde observamos que la variación para la mayoría de los indicadores conductuales es mucho mayor al 100%, indicándonos que toda la población obtuvo un desarrollo de los indicadores: "Analiza las demandas y los recursos disponibles para afrontar la nueva situación", "Propone diversas opciones para abordar nuevas situaciones", "Valora las opiniones de otras personas" y "Defiende sus derechos y opiniones en sus comunicaciones sin agredir al otro".

Mientras que para el indicador conductual "Propicia la comunicación para conciliar posturas opuestas", tal y como hemos estado aclarando, no existió ningún tipo de evolución, ni

para las personas que en la primera medición presentaban presencia ni para aquellos que mostraron ausencia.

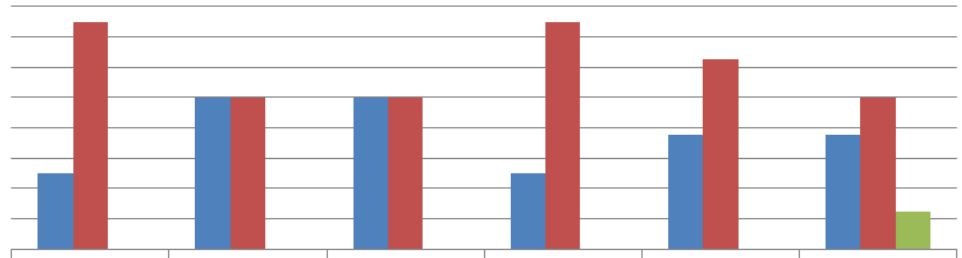
Finalmente, es importante resaltar, tal y como hemos visto a lo largo del análisis, en el caso de la competencia “Aprender a Aprender con Calidad”, en la primera medición para todos los indicadores conductuales existía al menos cuatro (4) tutorandos que mostraron tener presencia de ellos y en la segunda medición aún lo mantenían y para el caso de la competencia “Aprender a Trabajar con el Otro”, observamos que muy pocos tutorandos mostraron la presencia en la primera medición y en la segunda existió un desarrollo.

En ambas competencias, hubo indicadores que no se desarrollaron para algunos tutorados; sin embargo, no hubo ningún caso en el que evidenciara tener presencia de algún indicador en la primera medición y luego en la segunda lo dejará de manifestar. Vale la pena mencionar que los evaluadores comentaron en la segunda medición que veían una evolución en diversos indicadores en ciertas tutorados, evolución que no se puede determinar qué tan grande o pequeña pudo haber sido en esta investigación, debido a que el objetivo de esta investigación era medir la ausencia o presencia de las mismas y no el grado de desarrollo o brecha de los indicadores entre una medición y otra.

1.1 Porcentaje de tutorandos que desarrollan, mantienen o no manifiestan los indicadores conductuales de las competencias “Aprender a Aprender con Calidad” y “Aprender a Trabajar con el Otro”

Los siguientes análisis están dirigidos a revisar el porcentaje de tutorados que: desarrollaron los indicadores conductuales de las competencias “Aprender a Aprender con Calidad” y “Aprender a Trabajar con el Otro” luego de las actividades del MOIT, los tutorandos que manifestaron la presencia de los indicadores desde la primera medición y la mantuvieron en la segunda y por último los tutorandos que no mostraron presencia de los indicadores en ninguna de las dos mediciones.

Gráfico Nº 3 – Porcentaje de tutorandos que desarrollan, mantienen o no manifiestan los indicadores conductuales de la competencia "Aprender a Aprender con Calidad" en ambos Assessment Center Sociopsicodramático, 2016



	Toma la iniciativa en procesos de mejora continua en el grupo	Analiza el problema y obtiene la información requerida para solucionarlo	Comunica eficazmente, en forma oral y escrita de ideas, conocimientos y sentimientos en situaciones individuales, conversacio...	Descompone, identifica, clasifica y jerarquiza elementos comunes	Seleccionada la información que resulta relevante para resolver una situación	Adapta el discurso oral y escrito a las características de la audiencia
Se Desarrolla	25%	50%	50%	25%	38%	38%
Se Mantiene	75%	50%	50%	75%	63%	50%
No Manifiesta	0%	0%	0%	0%	0%	13%

Fuente: Datos propios, Figueira y Narea, 2016

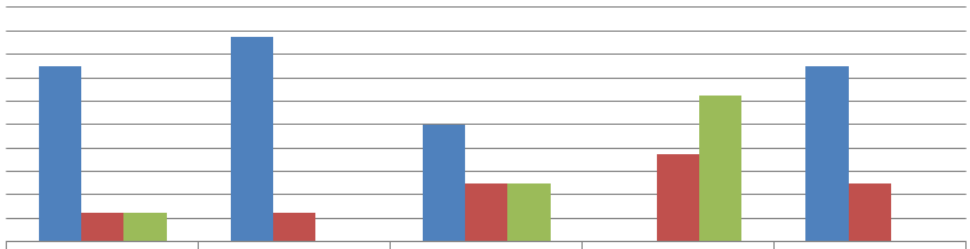
Para el caso de la competencia "Aprender a Aprender con Calidad", tal y como hemos visto a lo largo de su análisis, la mayoría de los tutorados en la segunda medición lograron manifestar la competencia desarrollada a excepción de uno de ellos que no mostro en ninguna de las mediciones tener presente del indicador de "Adapta el discurso oral y escrito a las características de la audiencia", y que además vemos reflejado en el gráfico anterior de color verde, y que es el único para esta competencia, además ese indicador presenta un desarrollo del 38%, y 50% de los tutorandos mostraron desde la primera medición, presencia de la misma.

Podemos observar que para el segundo y tercer indicador, se muestra un desarrollo del 50%, es decir la mitad de los participantes lograron desarrollar estos indicadores luego de las actividades del MOIT, mientras que el otro 50% lo mostró desde la primera medición;

pudiendo concluir, a partir de lo expuesto por los evaluadores del Assessment Center Sociopsicodramático que las actividades del MOIT los ayudaron a afianzarlo.

Los indicadores uno, cuatro y cinco (1, 4 y 5) muestran que la mayoría de la población mostro presencia en la primera medición y la mantuvieron en la segunda y la otra parte de la población pudo desarrollar estos indicadores luego de las actividades del MOIT. Por último, es interesante conocer que el porcentaje promedio de desarrollo para esta competencia fue de 38%, mientras que para el caso de los tutorandos que manifestaron tenerlo desde el inicio y que podemos decir que afianzaron la presencia de este indicador, representan un 60% y el 2% restante corresponde al tutorando que no mostro la presencia un indicador.

Gráfico Nº 4 - Porcentaje de tutorandos que desarrollan, mantienen o no manifiestan los indicadores conductuales de la competencia "Aprender a Trabajar con el Otro" en ambos Assessment Center Sociopsicodramático, 2016



	Analiza las demandas y los recursos disponibles para afrontar la nueva situación	Propone diversas opciones para abordar nuevas situaciones	Valora las opiniones de otras personas	Propicia la comunicación para conciliar posturas opuestas	Defiende sus derechos y opiniones en sus comunicaciones sin agredir al otro
Se Desarrolla	75%	88%	50%	0%	75%
Se Mantiene	13%	13%	25%	38%	25%
No Manifiesta	13%	0%	25%	63%	0%

Fuente: Datos propios, Figueira y Narea, 2016

Por otra parte, en la competencia "Aprender a Trabajar con el Otro", el porcentaje promedio de desarrollo fue de 58%, por su parte los tutorandos que mostraron presencia de los indicadores en la primera medición representan un porcentaje promedio de 23% y los que no manifestaron presencia de un 20%, si recordamos los primeros análisis, esta competencia no mostró variación entre una medición y otra, debido a que ningún tutorando logró desarrollar

todos los criterios, esto se debe a que las actividades ejecutadas en el MOIT no permitieron el desarrollo del indicador conductual “Propicia la comunicación para conciliar posturas opuestas” en ninguno de los participantes, pero existieron tutorandos que mostraron tener presencia desde la primera medición y lo mantuvieron en la segunda.

En cambio el escenario para los demás indicadores es bastante satisfactorio, debido a que la mitad de la población o más de ella mostró desarrollo luego de las actividades del MOIT, y para el caso del primer y tercer indicador, vemos que existieron participantes que no mostraron en ninguna de las mediciones la presencia de los mismos.

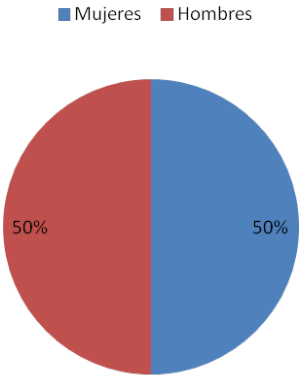
2. Resultados porcentuales de tutorandos que desarrollan, mantienen o no manifiestan los indicadores conductuales de las competencias “Aprender a Aprender con Calidad” y “Aprender a Trabajar con el Otro” en los Assessment Center Sociopsicodramático, presentados demográficamente:

Tal y como expone la dirección general de estadísticas y censos de Argentina, “la población clasificada por sexo y edad es la información básica que se requiere para la planificación y uno de los elementos más importantes en el análisis demográfico”. (s/f, p.3); por lo que se decidió conocer cuáles eran las diferencias que se presentaban en términos de género, edad y características universitarias, tales como, carrera universitaria y años en la universidad, de los tutorandos de la 7ma edición del MOIT, de acuerdo al desarrollo de las competencias “Aprender a Aprender con Calidad” y “Aprender a Trabajar con el Otro” en las dos mediciones del Assessment Center Sociopsicodramático.

2.1 Género:

Cabe acotar que nuestra población estuvo constituida por cuatro (4) mujeres y con cuatro (4) hombres, mostrando de esta manera los siguientes resultados:

Gráfico Nº 5 – Distribución porcentual por género de los tutorandos que participaron en los Assessment Center Sociopsicodramático, 2016



Fuente: Datos propios, Figueira y Narea, 2016

Tabla Nº 9.

Porcentaje de tutorandos de acuerdo al género que desarrollan, mantienen o no manifiestan la presencia de los indicadores conductuales de la competencia "Aprender a Aprender con Calidad" en ambos Assessment Center Sociopsicodramático, 2016

		Toma la iniciativa en procesos de mejora continua en el grupo	Analiza el problema y obtiene la información requerida para solucionarlo	Comunica eficazmente, en forma oral y escrita de ideas, conocimientos y sentimientos en situaciones individuales, conversacionales y de grupo	Descompone, identifica, clasifica y jerarquiza elementos comunes	Seleccionada la información que resulta relevante para resolver una situación	Adapta el discurso oral y escrito a las características de la audiencia
Desarrolla	Mujeres	0%	50%	50%	50%	33%	67%
	Hombres	100%	50%	50%	50%	67%	33%
Mantiene	Mujeres	67%	50%	50%	50%	60%	50%
	Hombres	33%	50%	50%	50%	40%	50%
No Manifiesta	Mujeres	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Hombres	0%	0%	0%	0%	0%	100%

Fuente: Datos propios, Figueira y Narea, 2016

Para la competencia "Aprender a Aprender con Calidad" y sus seis (6) indicadores conductuales en cuanto al género encontramos que los hombres son los que más desarrollaron está competencia en las actividades del MOIT representando así un promedio de 58% de desarrollo en todos sus indicadores y las mujeres el 42% restante. Es importante acotar que para el caso de los tutorados que mostraron tener presencia de los indicadores conductuales en

la primera medición y en la segunda, lo que está representado en la gráfica con la categoría "se mantiene", las mujeres representan un mayor porcentaje que los hombres, representando así un 54% y 46%, respectivamente.

Para la tabla anterior, podemos observar el detalle por los indicadores conductuales, en el caso de "Analiza el problema y obtiene la información requerida para solucionarlo", "Comunica eficazmente, en forma oral y escrita de ideas, conocimientos y sentimientos en situaciones individuales, conversacionales y de grupo" y "Descompone, identifica, clasifica y jerarquiza elementos comunes" tanto para la variable desarrolla la competencia o la mantiene representan un 50%, queriendo decir esto, que la mitad de los hombres y mujeres se encuentran entre los tutorandos que desarrollaron el indicador y la otra mitad entre los tutorandos que lo presentaban desde la primera medición.

En cambio, para los indicadores conductuales, "Toma la iniciativa en procesos de mejora continua en el grupo" y "Seleccionada la información que resulta relevante para resolver una situación", podemos observar que le porcentaje de hombres que lo desarrollan es más alto que el de las mujeres, pero que mayor porcentaje de las mujeres mostró tenerlo en la primera medición y finalmente, para el caso de "Adapta el discurso oral y escrito a las características de la audiencia" es el único indicador de esta competencia en el que la mayoría de las mujeres lo desarrollaron.

Tabla Nº 10.

Porcentaje de tutorandos de acuerdo al género que desarrollan, mantienen o no manifiestan la presencia de los indicadores conductuales de la competencia "Aprender a Trabajar con el Otro" en ambos Assessment Center Sociopsicodramático, 2016

		Analiza las demandas y los recursos disponibles para afrontar la nueva situación	Propone diversas opciones para abordar nuevas situaciones	Valora las opiniones de otras personas	Propicia la comunicación para conciliar posturas opuestas	Defiende sus derechos y opiniones en sus comunicaciones sin agredir al otro
Desarrolla	Mujeres	50%	43%	50%	0%	50%
	Hombres	50%	57%	50%	0%	50%
Mantiene	Mujeres	100%	100%	50%	0%	50%
	Hombres	0%	0%	50%	100%	50%
No Manifiesta	Mujeres	0%	0%	50%	80%	0%
	Hombres	100%	0%	50%	20%	0%

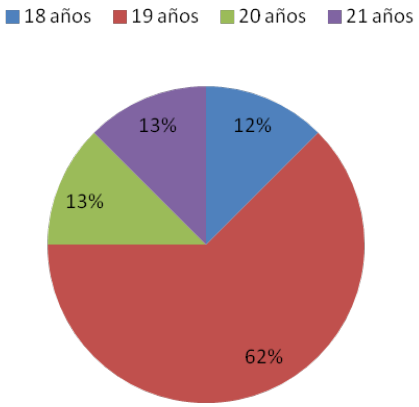
Fuente: Datos propios, Figueira y Narea, 2016

Por otra parte en la competencia "Aprender a trabajar con el Otro", los hombres en promedio representan un porcentaje mayor de desarrollo que el de las mujeres, representando así un 41% y 39% respectivamente, esto y la tabla anterior, indica que no existe mucha diferencia entre el porcentaje de mujeres y hombres que desarrollaron para esta competencia y se puede notar claramente en todos los indicadores conductuales, mientras que para los individuos que mostraron contar con la presencia los indicadores desde la primera medición podemos observar que en promedio las mujeres representan un porcentaje más alto, siendo este de un 60% y el de los hombres del 40% restante. Para esta competencia, a diferencia de la anterior, podemos observar que existieron varios indicadores conductuales que presentaron ausencia por parte de diversos participantes, para esta variable las mujeres representan un 26% y los hombres un 34%.

2.2 Edad:

La población de esta investigación se encuentra entre dieciocho y veintiún años de edad, (18-21), en donde existen un tutorando (1) con dieciocho (18) años, cinco (5) tutorandos con diecinueve (19) años, un tutorando con veinte (20) años y un tutorando de veinte un (21) años conformando una población total de ocho (8) participantes.

Gráfico Nº 6 – Distribución porcentual por edad de los tutorandos que participaron en los Assessment Center Sociopsicodramático, 2016



Fuente: Datos propios, Figueira y Narea, 2016

Tabla Nº 11

Porcentaje de tutorandos de acuerdo a la edad que desarrollan, mantienen o no manifiestan la presencia de los indicadores conductuales de la competencia "Aprender a Aprender con Calidad" en ambos Assessment Center Sociopsicodramático, 2016

	EDAD	Toma la iniciativa en procesos de mejora continua en el grupo	Analiza el problema y obtiene la información requerida para solucionarlo	Comunica eficazmente, en forma oral y escrita de ideas, conocimientos y sentimientos en situaciones individuales, conversacionales y de grupo	Descompone, identifica, clasifica y jerarquiza elementos comunes	Seleccionada la información que resulta relevante para resolver una situación	Adapta el discurso oral y escrito a las características de la audiencia
Desarrolla	18	0%	25%	25%	0%	33%	33%
	19	50%	75%	75%	100%	67%	67%
	20	50%	0%	0%	0%	0%	0%
	21	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Mantiene	18	17%	0%	0%	17%	0%	0%
	19	67%	50%	50%	50%	60%	50%
	20	0%	25%	25%	17%	20%	25%
	21	17%	25%	25%	17%	20%	25%
No Manifiesta	18	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	19	0%	0%	0%	0%	0%	100%
	20	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	21	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Fuente: Datos propios, Figueira y Narea, 2016

Tabla Nº 12.

Porcentaje de tutorandos de acuerdo a la edad que desarrollan, mantienen o no manifiestan la presencia de los indicadores conductuales de la competencia "Aprender a Trabajar con el Otro" en ambos Assessment Center Sociopsicodramático, 2016

	EDAD	Analiza las demandas y los recursos disponibles para afrontar la nueva situación	Propone diversas opciones para abordar nuevas situaciones	Valora las opiniones de otras personas	Propicia la comunicación para conciliar posturas opuestas	Defiende sus derechos y opiniones en sus comunicaciones sin agredir al otro
Desarrolla	18	17%	14%	25%	0%	17%
	19	67%	71%	75%	0%	83%
	20	17%	14%	0%	0%	0%
	21	0%	0%	0%	0%	0%
Mantiene	18	0%	0%	0%	0%	0%
	19	0%	0%	100%	67%	0%
	20	0%	0%	0%	33%	50%
	21	100%	100%	0%	0%	50%
No Manifiesta	18	0%	0%	0%	20%	0%
	19	100%	0%	0%	60%	0%
	20	0%	0%	50%	0%	0%
	21	0%	0%	50%	20%	0%

Fuente: Datos propios, Figueira y Narea, 2016

El rango de edad de esta población de tutorando es estrecha y las características de las conductas cronológicas esperadas para éste rango de edad son similares, esto hace que se observe una homogeneidad en los resultados de ambas competencias, es decir, que en cada competencia los resultados son muy similares entre sí, sin que se presente diferencias significativas entre una edad y otra.

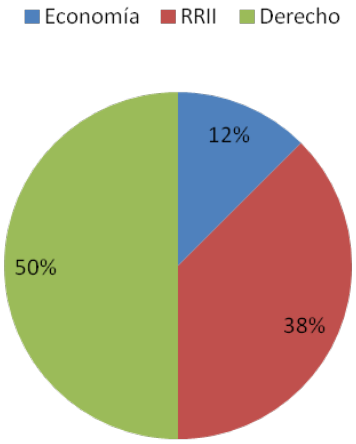
En la competencia “Aprender a Aprender con Calidad” tienden a desarrollarse y mantenerse la mayoría de los indicadores conductuales para todas las edades, pero predominando los tutorandos con diecinueve (19) años, esto puede estar afectado porque en este grupo de edad existen cinco (5) participantes y las otras edades solo cuentan con una persona. Por otra parte, en la competencia “Aprender a Trabajar con el Otro”, no se presenta una tendencia entre una edad y otra en cuanto a las dimensiones desarrollarse, mantiene y no manifestarse.

2.3 Carrera Universitaria

A continuación se muestra la división de resultados en las dimensiones en cuanto a las carreras universitarias de los tutorandos, para conocer así, si existe o no alguna diferencia entre el desarrollo de los indicadores conductuales para ambas competencias.

Tal y como hemos mencionado en la investigación, el MOIT, es un modelo en el que en sus primeros años solo formaban parte estudiantes de la escuela de Ciencias Sociales, por ende, de las carreras de Relaciones Industriales (RRII) y Sociología y que desde el 2014, decidió incluir a todas las escuelas. Por lo que para esta investigación contamos con un (1) estudiantes de la carrera de Economía, tres (3) de RRII y cuatro (4) Derecho.

Gráfico Nº 7 – Distribución porcentual por carrera universitaria de los tutorandos que participaron en los Assessment Center Sociopsicodramático, 2016



Fuente: Datos propios, Figueira y Narea, 2016

Tabla Nº 13

Porcentaje de tutorandos de acuerdo a la carrera universitaria que desarrollan, mantienen o no manifiestan la presencia de los indicadores conductuales de la competencia "Aprender a Aprender con Calidad" en ambos Assessment Center Sociopsicodramático, 2016

		Toma la iniciativa en procesos de mejora continua en el grupo	Analiza el problema y obtiene la información requerida para solucionarlo	Comunica eficazmente, en forma oral y escrita de ideas, conocimientos y sentimientos en situaciones individuales, conversacionales y de grupo	Descompone, identifica, clasifica y jerarquiza elementos comunes	Seleccionada la información que resulta relevante para resolver una situación	Adapta el discurso oral y escrito a las características de la audiencia
Desarrolla	Economía	0%	0%	0%	50%	0%	0%
	RRII	0%	50%	50%	0%	33%	67%
	Derecho	100%	50%	50%	50%	67%	33%
Mantiene	Economía	17%	25%	25%	0%	20%	25%
	RRII	50%	25%	25%	50%	40%	25%
	Derecho	33%	50%	50%	50%	40%	50%
No Manifiesta	Economía	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	RRII	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Derecho	0%	0%	0%	0%	0%	100%

Fuente: Datos propios, Figueira y Narea, 2016

Tal y como se puede observar en la tabla anterior, para la competencia "Aprender a Aprender con Calidad" los tutorados que muestran mayor desarrollo son los de la carrera de Derecho y que además coincide con los tutorados que tienen mayor porcentaje promedio en cuanto a los indicadores conductuales que mantienen.

Si observamos la tabla anterior en cuanto al desarrollo de los indicadores conductuales, podemos ver, que el indicador de "Toma la iniciativa en procesos de mejora continua en el grupo", del 25% de personas que lo desarrollaron, todas pertenecen a la carrera de RRII, mientras que "Analiza el problema y obtiene la información requerida para solucionarlo" y

Comunica eficazmente, en forma oral y escrita de ideas, conocimientos y sentimientos en situaciones individuales, conversacionales y de grupo" son desarrollados por estudiantes de RRII y Economía, mientras que el indicador, "Descompone, identifica, clasifica y jerarquiza elementos comunes" se desarrolló por estudiantes de Derecho.

De igual forma, en cuanto a la dimensión de "se mantiene", debido a que para todas las carreras ya existía al menos una persona que mostraba la presencia del indicador en la primera medición, para este caso pudimos observar que del porcentaje promedio, es decir, la mayor cantidad de personas que contaban con la presencia de esta competencia son de la carrera de Derecho.

Tabla Nº 14

Porcentaje de tutorandos de acuerdo a la carrera universitaria que desarrollan, mantienen o no manifiestan la presencia de los indicadores conductuales de la competencia "Aprender a Trabajar con el Otro" en ambos Assessment Center Sociopsicodramático, 2016

		Analiza las demandas y los recursos disponibles para afrontar la nueva situación	Propone diversas opciones para abordar nuevas situaciones	Valora las opiniones de otras personas	Propicia la comunicación para conciliar posturas opuestas	Defiende sus derechos y opiniones en sus comunicaciones sin agredir al otro
Desarrolla	Economía	17%	14%	0%	0%	17%
	RRII	33%	29%	50%	0%	33%
	Derecho	50%	57%	50%	0%	50%
Mantiene	Economía	0%	0%	50%	0%	0%
	RRII	100%	100%	0%	0%	50%
	Derecho	0%	0%	50%	100%	50%
No Manifiesta	Economía	0%	0%	0%	20%	0%
	RRII	0%	0%	50%	60%	0%
	Derecho	100%	0%	50%	20%	0%

Fuente: Datos propios, Figueira y Narea, 2016

En cambio para la competencia “Aprender a trabajar con el Otro” podemos observar que sus resultados son bastante heterogéneos en cuanto a las carreras, esto se afirma porque el mayor porcentaje promedio de los indicadores de las personas que desarrollaron los criterios aparece en los estudiantes de Derecho, con un 41%, pero además también aparece con el mayor porcentaje promedio de las personas que no manifestaron poseer algunos indicadores.

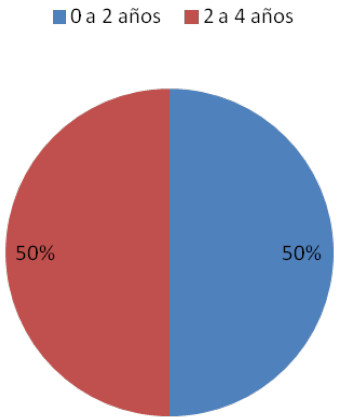
Luego de observar la tabla Nº 14 y al tratar de esquematizar por las distintas dimensiones, podemos comentar que en la categoría “no manifiesta”, el mayor porcentaje se encuentra en los estudiantes de Derecho, en donde la mitad o un poco más demuestra no tener presente al menos dos indicadores conductuales. Para el caso de la variable “se mantiene”, podemos observar que el promedio porcentual más alto lo tienen los estudiantes de RRII, representando un 50%, mientras que para la variable de “se desarrolla” podemos observar que se existe un desarrollo equitativo para la cantidad de estudiantes que existen en cada carrera de la población de este estudio.

2.4 Años dentro de la universidad

Por último, el análisis de los años de permanencia en la universidad por parte de estos tutorados/estudiantes se realizó por las siguientes razones: la primera, porque aunque se encuentran en diferentes semestres universitarios, específicamente, entre el segundo y sexto semestre, sabemos que algunos habían cursado al menos un semestre en otra carrera, y la segunda, porque tal y como vimos a lo largo de la investigación, la educación por competencias empezó a ejecutarse en la UCAB en el año 2007, con nuevas propuestas estratégicas para el año académico 2014 -2015, año en el que ya eran parte de la Universidad la mayoría de la población.

Para las categorías que se presentan en los siguientes resultados, la población se encuentra divida entre los cuatro (4) tutorandos que tienen de 0 a 2 años en la universidad y que ingresaron entre los años 2014 – 2016 y para el caso de los otros cuatro (4) tutorandos que tienen de 2 a 4 años en la universidad y que ingresaron entre el año 2012 – 2014.

Gráfico Nº 8 – Distribución porcentual por años que tienen en la universidad los tutorandos que participaron en los Assessment Center Sociopsicodramático, 2016



Fuente: Datos propios, Figueira y Narea, 2016

Tabla Nº 15

Porcentaje de tutorandos de acuerdo a los años en la universidad que desarrollan, mantienen o no manifiestan la presencia de los indicadores conductuales de la competencia "Aprender a Aprender con Calidad" en ambos Assessment Center Sociopsicodramático, 2016

		Toma la iniciativa en procesos de mejora continua en el grupo	Analiza el problema y obtiene la información requerida para solucionarlo	Comunica eficazmente, en forma oral y escrita de ideas, conocimientos y sentimientos en situaciones individuales, conversacionales y de grupo	Descompone, identifica, clasifica y jerarquiza elementos comunes	Seleccionada la información que resulta relevante para resolver una situación	Adapta el discurso oral y escrito a las características de la audiencia
Desarrolla	De 0 a 2 años	50%	75%	50%	0%	67%	67%
	De 2 a 4 años	50%	25%	50%	100%	33%	33%
Mantiene	De 0 a 2 años	25%	13%	25%	33%	20%	25%
	De 2 a 4 años	17%	25%	17%	11%	20%	17%
No Manifiesta	De 0 a 2 años	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	De 2 a 4 años	0%	0%	0%	0%	0%	33%

Fuente: Datos propios, Figueira y Narea, 2016

Tabla Nº 16

Porcentaje de tutorandos de acuerdo a los años en la universidad que desarrollan, mantienen o no manifiestan la presencia de los indicadores conductuales de la competencia "Aprender a Trabajar con el Otro" en ambos Assessment Center Sociopsicodramático, 2016

		Analiza las demandas y los recursos disponibles para afrontar la nueva situación	Propone diversas opciones para abordar nuevas situaciones	Valora las opiniones de otras personas	Propicia la comunicación para conciliar posturas opuestas	Defiende sus derechos y opiniones en sus comunicaciones sin agredir al otro
Desarrolla	De 0 a 2 años	67%	57%	75%	0%	50%
	De 2 a 4 años	33%	43%	25%	0%	50%
Mantiene	De 0 a 2 años	0%	0%	0%	17%	25%
	De 2 a 4 años	33%	33%	33%	22%	17%
No Manifiesta	De 0 a 2 años	0%	0%	25%	30%	0%
	De 2 a 4 años	33%	0%	17%	13%	0%

Fuente: Datos propios, Figueira y Narea, 2016

Como puede observarse tanto para la competencia "Aprender a Aprender con Calidad" y "Aprender a Trabajar con el Otro", en las dos tablas anteriores, el mayor porcentaje promedio de desarrollo de ambas competencias se encuentran en los estudiantes que tienen de 0 a 2 años en la universidad, sin embargo, los estudiantes que tienen entre 2 y 4 años en la universidad también muestran un desarrollo pero que no llega a ser tan evidente como el de los primeros.

Mientras que en la categoría "se mantiene" podemos observar que para ambas competencias existían tutorandos que mostraron desde la primera medición la presencia de algunos indicadores, en donde para la competencia "Aprender a Aprender con Calidad" muestra un mayor porcentaje entre los tutorandos que tienen de 0 a 2 años en la universidad y por el contrario "Aprender a Trabajar con el Otro" tienen un mayor porcentaje promedio entre los que tienen de 2 a 4 años.

Concluyendo, que el avance que ha tenido la universidad implementando el sistema de educación por competencias desde el año 2007, ha tenido un gran impacto, que lo demuestran nuestra población en la categoría "se mantiene" para ambos grupos, pero predominando los

que tienen de 2 a 4 años en la universidad y por el contrario cuando hablamos del desarrollo de los indicadores de las competencias el grupo que predomina es el que tiene de 0 a 2 años. Todo esto, lo que hace es reafirmar una vez más el impacto que tienen los objetivos de calidad planteados por la UCAB, para el año académico 2014-2015 en el Plan UCAB 20-20 y la incorporación del pensum por competencias en todas las escuelas.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo se consideraran los resultados, que se pudieron evidenciar de las competencias generales del modelo UCAB: “Aprende a Aprender con Calidad” y “Aprender a Trabajar con el Otro” estudiadas en esta investigación, tomando en cuenta a los diferentes autores y sus teorías sobre competencias que fueron incluidas en el Marco Teórico de este estudio.

De acuerdo a lo expresado anteriormente, el autor Argudín (2010), considera que una competencia en la educación: “es un conjunto de comportamientos sociales, afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un rol, un desempeño, una actividad o una tarea”. Tomando en cuenta a lo expuesto por Argudín, podemos decir que una gran parte de la población de participantes evaluada, cumplen con estos requisitos, ya que desarrollan y adquieren competencias/habilidades a través de las actividades que ejecuta el MOIT y esto conduce a que ellos tengan un mejor desempeño al realizar un ejercicio u rol específico, dentro de su trayectoria de formación.

Cabe destacar, que Mejía, Bravo y Montoya (2013), explican que el talento humano no puede desarrollarse de manera espontánea, por lo que necesita de un complejo estructural que permita potenciar al trabajador respaldando su talento, independientemente del lugar que ocupe dentro de la organización. En los resultados obtenidos, se evidencia la importancia de una educación basada por competencias, sobre todo, por el desarrollo y las variaciones porcentuales existentes para los diversos indicadores conductuales de cada competencia general a estudiar. Esto nos indica, que la Universidad Católica Andrés Bello, se centra en cubrir las necesidades de potenciar a los individuos a través de una formación basada por competencias, para que el estudiante llegue a manejar sus habilidades y destrezas de forma apropiada al insertarse en el mundo laboral.

No obstante, Argudín (2010), también hace referencia a que existen diversas actividades extra-curriculares, que ayudan en el desarrollo por competencias, contribuyendo a estudiantes a desenvolver su liderazgo, la moralidad, la ética, la aportación a la comunidad y la responsabilidad ciudadana, debido a que en estas actividades los estudiantes universitarios, buscan las soluciones de diversas problemáticas, lo cual se puede afirmar a lo largo de esta investigación, al evaluar el antes y el después de los tutorandos que participaron en el MOIT, ya que los mismo, cumplen con el desarrollo de determinados indicadores conductuales de las competencias "Aprender a Aprender con Calidad" y "Aprender a Trabajar con el Otro".

También, haciendo contraste con los resultados desarrollados en la investigación, con el estudio realizado por Spencer y Spencer (1993), se evidenció el Assessment Center Sociopsicodramático, como la técnica de mayor índice de eficiencia predictiva en comparación a otros métodos, lo cual, permite aseverar lo obtenido por estudios previos, que el Assessment Center Sociopsicodramático, tiene alta validez predictiva y en el caso del presente estudio permitió determinar la presencia o ausencia de los indicadores conductuales de una primera medición y la segunda medición.

Debido a que el mercado se ha vuelto cada vez más competitivo y esto ha conllevado a que las organizaciones deban recurrir a nuevas técnicas de selección y desarrollo de personal, que sean las mejores, para contar con el capital humano idóneo y capacitado para el alcance (Merelo y Montilla, 2008), es donde el Assessment Center Sociopsicodramático se presenta como una técnica valiosa, poderosa y efectiva para evaluar y desarrollar candidatos y empleados en un ambiente de trabajo moderno (Thomton y Rupp, 2006).

A través de esta técnica en los resultados de esta muestra, cumplen y aseguran la identificación de habilidades y destrezas de los ocho (8) participantes de la muestra censal, determinando así las competencias y la presencia o ausencia de las mismas en el desarrollo de los jóvenes que pertenecen al modelo.

Por otro lado, lo expresado por Orta y Vásquez (2015) exponen que los aspectos más relevantes para la evaluación por competencias son los criterios de desempeño, las evidencias y los indicadores conductuales; lo cual en los resultados de esta observación, en cuanto a los indicadores conductuales se reflejan las características de la evidencia y permiten calificar el

nivel de logro de los aprendizajes, siendo estos, utilizados en esta investigación, y permitiéndonos identificar cuáles indicadores, asociados a las competencias generales de la UCAB y luego de las actividades ejecutadas en el MOIT, muestran que algunos tutorandos desarrollan, otros que mostraron presencia de los indicadores desde la primera medición, los mantienen y otros no los manifiestan.

Por último, Argudín (2010) expresó, que en la Conferencia Mundial sobre la Educación, reforzaron la importancia de propiciar el aprendizaje permanente y la construcción de las competencias adecuadas para contribuir al desarrollo cultural, social y económico de la sociedad de la información; lo cual es cónsono con la meta que emprendió la UCAB desde el 2007 de iniciar una renovación curricular basada en competencias, apoyándose de la metodología Tuning-América Latina y contextualizado en su Proyecto Formativo Institucional (PFI). Proyectos que muestran un gran resultado y se confirman a lo largo de la investigación, especialmente el impacto que han tenido los objetivos de calidad planteados por la UCAB, para el año académico 2014-2015 en el Plan UCAB 20-20 y la incorporación del pensum por competencias en todas las escuelas. Es por esto que, nuestra población que tiene en la universidad de 2 a 4 años, mostraron en la primera medición, presencia de algunos indicadores y los que tienen de 0 a 2 años, mostraron una evolución positiva, luego de las actividades del MOIT.

Cabe destacar, que el motor central de la UCAB, es la formación integral de las personas como sujetos trascendentes y sociales. La formación integral, es entendida como el proceso mediante el cual se forma y desarrolla no sólo la inteligencia y los saberes específicos de la inteligencia, sino, también la voluntad, los afectos y el sentido de la vida, por lo tanto, la UCAB propone a través de la práctica educativa, formar jóvenes con capacidad de discernimiento para actuar con libertad, autonomía y sentido crítico reflexivo, que favorece el desarrollo del proyecto de formación personal y profesional, es por esto que presenta una educación basada en un modelo de competencias.

Es de real importancia que las organizaciones en la actualidad mantengan una formación por competencias en su desarrollo del capital humano, ya que este elemento se ha convertido en un factor clave, debido a la tendencia de predominio de conocimiento como requisito primordial para el éxito de las mismas, lo que exige a su vez que el diseño, implementación e

implantación de sistemas que garanticen el desarrollo de los procesos de formación en función al incremento de las competencias de las personas que se desempeñaran en las organizaciones.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar si los tutorandos de la séptima edición del MOIT mediante las actividades ejecutadas en el modelo desarrollaban dos de las competencias generales del modelo UCAB, “Aprender a Aprender con Calidad” y “Aprender a Trabajar con el Otro”, competencias que fueron evaluadas a través de sus indicadores conductuales y resultados que se obtuvieron mediante la aplicación de la técnica de Assessment Center Socipsicodramático, con la colaboración de los expertos de la empresa TEA, aplicada en dos momentos diferentes, antes de iniciar y finalizar el modelo.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente y al finalizar la investigación, se pudo conocer que las competencias “Aprender a Aprender con Calidad” y “Aprender a Trabajar con el Otro” no se desarrollan en su totalidad en los tutorandos luego de participar en el MOIT, pero si existe un desarrollo de sus indicadores conductuales.

Para los indicadores de la competencia “Aprender a Aprender con Calidad”, se mostró un porcentaje promedio de presencia de 88% luego de la segunda medición, para esta competencia todos los indicadores conductuales mostraron gran variación entre las dos mediciones, siendo las más altas, “Analiza el problema y obtiene la información requerida para solucionarlo”, “Comunica eficazmente, en forma oral y escrita, ideas, conocimientos y sentimientos en situaciones individuales, conversacionales y de grupo”, con un 100% de variación, “Adapta el discurso oral y escrito a las características de la audiencia” y “Seleccionada la información que resulta relevante para resolver una situación”, con 75% y 60% de variación, respectivamente, y las más bajas, “Toma la iniciativa en procesos de mejora continua en el grupo” y “Descompone, identifica, clasifica y jerarquiza elementos comunes”, ambas con un porcentaje de variación de 33%.

La competencia “Aprender a Trabajar con el Otro” por su parte, no mostró presencia total en ninguno de los tutorandos de la población. Sin embargo, se observó una variación significativa, en donde la mayoría supero el 100%, entre una medición y otra en los

indicadores conductuales, “Analiza las demandas y los recursos disponibles para afrontar la nueva situación”, “Propone diversas opciones para abordar nuevas situaciones” y “Defiende sus derechos y opiniones en sus comunicaciones sin agredir al otro” representando así, un porcentaje de variación promedio de 360%. Mientras que para el caso del indicador “Propicia la comunicación para conciliar posturas opuestas” no se evidencia desarrollo en los tutorandos, en este indicador, sino que solo se mantuvo su presencia en los tutorandos que manifestaron éste el indicador en la primera medición.

Para la competencia “Aprender a Aprender con Calidad” el porcentaje promedio de desarrollo fue de 38%, el de los tutorandos que mantuvieron presencia de 60% y el 2% que corresponde a un tutorando que no mostro la presencia de un indicador en ninguna de sus mediciones. En cambio, para la competencia “Aprender a Trabajar con el Otro” el porcentaje promedio de desarrollo fue de 58%, el de los tutorandos que mantuvieron presencia fue de 23% y el 20% restante corresponde a los tutorandos que no mostraron desarrollo de algún indicador, concluyendo que la competencia que más se desarrolla luego de participar en el MOIT es la competencia de “Aprender a Trabajar con el Otro” y que para la competencia “Aprender a Aprender con Calidad” la mayoría de los estudiantes vienen siendo preparados desde que entran a la universidad.

Cuando se habla de desarrollo por género, para la competencia “Aprender a Aprender con Calidad”, encontramos que se desarrolla más en los hombres que en las mujeres, representado así un porcentaje promedio de 58% y 42% respectivamente y para el caso de la competencia “Aprender a Trabajar con el Otro” aunque sigue la tendencia de que los hombres desarrollan más la competencia que las mujeres, representando así un 41% los hombres y las mujeres un 39%, podemos notar que no existe mucha diferencia entre el desarrollo de uno y otro.

No se evidenciaron deferencias significativas en cuanto al desarrollo de indicadores o criterios de las competencias “Aprender a Trabajar con el Otro” y “Aprender a Aprender con Calidad” considerando el rango de edad de los tutorados que participaron en el estudio. Esto debido a que el rango (18 a 21años) es estrecho y las características conductas cronológicas esperadas para éste rango de edad son similares.

Con respecto al desarrollo por carrera universitaria, la que mostró más desarrollo fue la de Derecho con un 58%, luego Relaciones Industriales con 33% y el 8% restante la de Economía, eso no quiere decir que por ser estudiante de una carrera u otra se desarrolle más las competencias o no, sino que para el caso de nuestra investigación resultó de esta manera; sin embargo, no sucede en realidad, debido a que las competencias están diseñadas de manera transversal para todos los estudiantes de la universidad y por ende, cada carrera además de educar con base a estas competencias generales también lo hacen con las competencias profesionales correspondientes a cada carrera, debido a que estás atañen a la formación profesional y están estrechamente vinculadas con el campo laboral.

Por último, para el caso de la categorización por años en la universidad en donde se agrupo los estuantes que tenían de 0 a 2 años o de 2 a 4 años dentro de la universidad, aunque la mayoría de ellos se encuentra en regímenes semestrales. Los estudiantes que tuvieron mayor desarrollo promedio en ambas competencias fueron los que tienen de 0 a 2 años en la universidad, esto alineado a la formación por competencias que cada vez es más notoria en la institución y de acuerdo a los objetivos de calidad planteados por la universidad Católica Andrés Bello a partir del año 2014 -2015 teniendo un efecto en estos estudiantes, lo que se representa en un porcentaje promedio de desarrollo de 51% para la competencia “Aprender a Aprender con Calidad” y de un 50% para la competencia “Aprender a Trabajar con el Otro”.

Como conclusión final de esta investigación, se observa que las competencias generales de la universidad tienen un gran impacto en los estudiantes y que pueden desarrollarse no solo en el aula de clase, sino mediante actividades extra-curriculares como lo es el Modelo de la Organización Internacional del Trabajo, debido a que las actividades que se ejecutan permiten desarrollar o reforzar indicadores conductuales vinculados con las competencia generales “Aprender a Aprender con Calidad” y “Aprender a Trabajar con el Otro” del Modelo de Competencias de la UCAB.

CAPÍTULO VIII

RECOMENDACIONES

Luego de haber finalizado la presente investigación, se consideró pertinente e importante realizar recomendaciones que le puedan otorgar continuidad a futuras investigaciones, al MOIT o a cualquier actividad extra-curricular universitaria, para enfocar sus actividades al desarrollo de las competencias generales de la universidad, por lo que se recomienda lo siguiente:

- Para futuras investigaciones orientadas al MOIT, considerar no solo la presencia o ausencia de los indicadores conductuales o criterios sino una escala de desarrollo o continuo de desarrollo (no presente – medianamente presente--- presente) que permita determinar el grado o nivel de presencia del indicador y por ende de la competencia.
- Ampliar la población de la investigación.
- Para futuras investigaciones sobre cualquier actividad extra-curricular, evaluar primero la presencia o ausencia de las competencias mediante sus indicadores conductuales, además de considerar evaluar los niveles de desarrollo, de tal manera que esto pueda reforzar las actividades extra-curriculares, alineadas con los objetivos estratégicos del plan 20-20, buscando desarrollar y fortalecer las competencias y valores de la universidad como institución.
- Para el MOIT, se recomienda analizar las distintas actividades que se ejecutan y rediseñarlas incorporando acciones de desarrollo vinculadas de manera directa con los indicadores o criterios de las competencias del Modelo UCAB, de manera que en el mediano y largo plazo, el MOIT y el COMUNIMOIT estén totalmente alineado a la formación de la Universidad.
- Se propone realizar esta investigación a los tutorandos del COMUNIMOIT.
- Brindar continuidad al estudio, focalizándolo a determinar el nivel de desarrollo que pueden obtener los tutorandos, tutores y coordinadores durante su permanencia en el MOIT.

- Orientar la investigación a ex-moiteros, y como las actividades extra-curriculares han ayudado en su desarrollo laboral.
- Aplicar el estudio enfocándolo a como las actividades extra-curriculares ayudan a fortalecer los valores e identidad de la UCAB.
- Realizar un estudio donde se compare estudiantes que participan en el MOIT con estudiantes que no participan en actividades extra-curriculares.
- Realizar un estudio en donde se evidencie el desarrollo que pueden obtener las personas que terminan el MOIT en contraste con los estudiantes que no lo culminaron.
- Realizar estudios longitudinales, a través del tiempo, en donde se pueda determinar la evolución en las competencias del Modelo UCAB de un mismo grupo como tutorandos, que luego pase al rol de tutores y/o coordinadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, M.A. (2000). Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias. Buenos Aires, Editorial: Granica.

Alles, M. A. (2006). Selección por competencias – 1ª ed. – Buenos Aires, Editorial: Granica.

Alles, M. A. (2008). Dirección estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias. - 2ª ed 2ª reimp. Buenos Aires, Editorial: Granica.

Arancibia, V.H y Díaz, R. (2002). El enfoque de las competencias laborales: Historia, definiciones y generación de un modelo de competencias para las organizaciones y las personas. Chile: Psykhe.

Arias, F. (2006). El proyecto de Investigación (5a. e.). Caracas: Episteme.

Argudín, Y., (2010). Educación basada en competencias: nociones y antecedentes. – México: Trillas.

Baptista. P. Fernández. C. Fernández. R., (2006). Metodología de la investigación. (Tercera edición). México: Editorial Mc.Grauw Hill

Barrón C. (2000). La educación basada en competencias en el marco de los procesos de globalización. En: Valle M. (Coord.) Formación en competencia y certificación profesional. México: Centro de estudios sobre la Universidad. UNAM

Bohlader G. Scott S., y Sherman A. (2001). Administración de Recursos Humanos. (Décima Segunda Edición). México: Editorial Thompson Learning Editores.

Cabrera E. (2012). Gestión por competencia del talento humano en la asociación civil sin fines de lucro, sociedad misionera internacional, Iglesia adventista del séptimo día, movimiento de reforma- unión Venezolana. Trabajo para optar por el título de Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales. UCAB. Caracas, Venezuela.

Carrera M., y Pernía K. (2010). Correlaciones entre las competencias evaluadas en el assessment center Sociopsicodramático y el diseño laboral. Trabajo para optar por el título de Licenciado en Relaciones Industriales. UCAB. Caracas, Venezuela.

Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos: Interacción entre personas y organizaciones. (Quinta edición). Santa Fé de Bogotá, Colombia, McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Madrid: McGraw Hill

Dalziel, M.; Cubeiro, J.C. y Fernández, G. (Coord) Hay Group 2000. Las C De Lucía, Anntoinette y Lepsinger, Richard. The Art and Science of Competency Models, Jossey-Bass Pfeiffer, EEUU, 1999.

Da Silvia P. y Rodríguez K. (2003). Perfil de competencias real en contraste con el perfil de competencias de Mentor según el modelo de Salazar y Molano. Trabajo para optar por el título de Licenciado en Relaciones Industriales. UCAB. Caracas, Venezuela.

Dessler, G. (2009). Administración de Recursos Humanos (11º Edición). México: Prentice-Hall

Díaz Barriga, A. (2006). La educación en valores: avatares del curriculum formal, oculto y los temas transversales. Revista electrónica de Investigación Educativa, 8 (1).

Don Helleigel, Susan E. Jackson y J. W. Slocum, Jr. (2009). Administración. Un enfoque basado en competencias. (11a. Edición). México: Cengage Learning

García D., Vieira I. (2010). Validez predictiva de la técnica de Assessment Cneter Sociopsicodramático en la medición de competencias. Trabajo para optar por el título de Licenciado en Relaciones Industriales. UCAB. Caracas, Venezuela.

Hay Group (1996). Las competencias: Clave para una gestión integrada de los Recursos Humanos. Bilbao: Ediciones Deusto.

Hellriegel, D., Jacson, D.E., Slocum, J. W. (2005). Evolución de la administración. Un enfoque basado en Competencias

Hernández, Fernández y Baptista (1998). Metodología de la investigación científica. (Segunda Edición). México: McGraw Hill.

Hernández, Fernández y Baptista (2006). Metodología de la investigación científica. (Cuarta Edición). México: McGraw Hill.

Hooghiemtra, T. (1997). Gestión integrada de recursos humanos. Las competencias: la clave para una gestión integrada de los recursos humanos. Bilbao: Ediciones Deusto

Jaimes M. y Wenk P. (2003). Validez de constructo de la predictibilidad del Assessment Center para seleccionar a la fuerza de ventas. Trabajo para optar por el título de Licenciado en Relaciones Industriales. UCAB. Caracas, Venezuela.

Leboyer, C. L. (2003). Gestión de las competencias. Barcelona: Gestión 2000.

Levy – Leboyer C. (1997). La Gestión de Competencias. Barcelona, España: Gestión 2000, S.A

Levy – Leboyer C. (2003) Gestión de las Competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas. Paris: Gestión 2000.

McClelland, DC. (1973). Testing for Competence rather than intelligence. (Electronic version-9. American Psychologist. Vol (I). 28. 1 – 14

Mcdonald, R., Boud, D., Francis, J. y Gonczi, A. (2000). Nuevas perspectivas sobre la evaluación. Boletín CINTEFOR (149), pp. 41- 72.

McGuigan, F. (1996). Psicología Experimental. México. Edición Mc Graw Hill Hispanoamerica

Moncada Cerón, Jesús Salvador. (2013). Modelo educativo basado en competencias. –2ª ed. – México: Trillas.

MOIT. (2015). Manual. Modelo de la Organización Internacional del Trabajo.

MOIT. (2015). Reseña MOIT. Modelo de la Organización Internacional del Trabajo.

MOIT. (2015). Reglamento MOIT. Modelo de la Organización Internacional del Trabajo.

Moreno, M. J., Pelayo Y. y Vargas, A. (2004). La gestión por competencias como herramienta para la dirección estratégica de los recursos humanos en la sociedad del conocimiento. Revista Empresa.

Muchinsky, P. (2002). Psicología Aplicada al Trabajo. (6ta Ed.). México: Cengage Learning Editores

OIT (2002). Glossario de termos técnicos: Certificao y Avaliacao de competencias. 1era edicao. Escritório de Brasília

Orta R., Vásquez E. (2015). Formación por Competencias: estrategias para la docencia en educación universitaria. Caracas, Venezuela. UCAB.

Padilla, M. y Gil, J. (2008). La evaluación orientada al aprendizaje en educación superior: condiciones y estrategias para su aplicación en la docencia universitaria. Revista española de pedagogía (241), pp. 467 – 485.

Prieto, R. (2007). Planeación estratégica de capacitación empresarial. México: Mc Graw Hill

Rodríguez. L. (2004). "Gestión de Recursos Humanos por Competencias". Trabajo Monográfico .Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.

Ruiz Iglesia, Magalys. Cómo evaluar el dominio de competencias. – México: Trillas, 2009 (reim.2011).

Ruiz Iglesia, Magalys. ¿Qué es la formación basada en competencias?: el sentido del sistema de estándares en este tipo de formación. – México: Trillas, 2009 (reim.2013).

Sagi – Vela, L. (2004). Gestión por competencias: el reto compartido del crecimiento personal y de la organización. (1era Edición). Madrid: Editorial ESIC

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). Models for superior performance. En S. y Spencer, Competences at work. Estados Unidos de América.

Tamayo y Tamayo, M. (2001). El proceso de la investigación científica. Editorial Limusa. México.

UCAB. (08 de Julio de 2010).Comisión Institucional de Currículo Vicerrectorado Académico. Caracas: Venezuela: UCAB.

UCAB. (2013). Proyecto Formativo Institucional. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

UCAB. (Noviembre de 2014.a).Diplomado en Docencia Universitaria centrada en competencias. Caracas: UCAB-UNIDEA.

UCAB. (2014). Estrategias didácticas y de evaluación para promover el aprendizaje. Caracas: UCAB- UNIDEA.

UCAB. (2015).Política de Calidad. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Villa, A. y Poblete, M. (2008).Aprendizaje basado en competencias. Bilbao, España: Ediciones mensajero, S.A.U.

Villardón G. L. (2006). Evaluación del aprendizaje para promover el desarrollo de competencias. Education siglo XXI, 24, pp. 57-76.

Zarifian, P., (1999). El modelo de la competencia y sus consecuencias sobre el trabajo y los oficios profesionales, Montevideo, Cinterfor.

- *Referencias Hemerográficas*

Carrera M. y Pernía K. (2010). Correlación entre las competencias evaluadas en el Assessment Center Sociopsicodramático y el desempeño laboral. Trabajo de Grado para optar por el título y del desempeño en Relaciones Industriales. UCAB, Caracas, Venezuela.

García D. y Vieira I. (2010).Validez predictiva de la técnica Assessment Center Sociopsicodramático en la medición de competencias. Trabajo de Grado para optar por el título y del desempeño en Relaciones Industriales. UCAB, Caracas, Venezuela.

Tejada J. y Navío A. (2005). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. Universidad Autónoma de Barcelona, España

- *Referencias Electrónicas*

Alles M. (2000). Dirección estratégica de Recursos Humanos: gestión por competencias, Volumen 1. Consultado el día 01 de Agosto de 2016, de la World Wide Web:

https://books.google.co.ve/books?id=jozhbqMukZsC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Aula Global (s/f). Desarrollo de Competencias Gerenciales. Consultado el día 20 de Enero de 2016, de la World Wide Web: http://www.aulaglobal.net.ve/docs/competgerenc/pdf

Campagnaro S. (2013). Proyecto Formativo Institucional Universidad Católica Andrés Bello. Consultado el día 18 de Septiembre de 2015, de la World Wide Web:

http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/Publicaciones/Proyecto%20de%20Formacion%20Institucional.pdf

Campus Virtual (s/f). ¿Qué cosas son las competencias?. Consultado el día 15 de Febrero de 2016, de la World Wide Web:

http://www.uovirtual.com.mx/moodle/lecturas/gesapren/18/18.pdf

Celis M. (s/f). Gestión de Recursos Humanos en la Escuela: un Desafío Permanente. Consultado el día 01 de Agosto de 2016, de la World Wide Web:

http://portal.becasycreditos.cl/usuarios/convivencia_escolar/doc/201103071604370.Mineduc%20Fundacion%20Chile%20Gestion_de_Recursos_Humanos_en_la_Escuela_Un_desafio_Permanente.pdf

Colegio San Ignacio de Loyola. (s/f). ¿Qué es un Modelo de Naciones Unidas?. Consultado el día 05 de Agosto de 2015, de la World Wide Web:

http://www.colegiosanignacio.com.ve/portal/csi/index.php/que-es-un-modelo-de-naciones-unidas-4

Dirección general de estadísticas y censos (2012) Evaluación de la población censal clasificada por sexo y edad. Ciudad de Buenos Aires. Años 1980/2010. Consultado el día 01 de Septiembre de 2016, de la World Wide Web:

http://catedras.fsoc.uba.ar/demografiasocial/novedades_archivos/evaluacion_censal.pdf

Ernst & Young Consultores. (s/f). Gestión por competencias. Consultado el día 15 de Julio de 2016, de la World Wide Web:

https://formacionhumana.files.wordpress.com/2008/06/competencias.pdf

Facultad de ciencias económicas y de administración. La gestión de recursos humanos por competencias. Consultado el día 23 de Septiembre de 2015, de la World Wide Web:

http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catadmper/materiales/Gestion_por_Competencias.pdf

Fernández J. (2005). Matriz de competencias del docente de educación básica. Consultado el día 15 de Septiembre de 2015, de la World Wide Web:

http://www.cidar.uneg.edu.ve/DB/bcuneg/EDOCS/formae/Revistas_e/Kaleidoscopio/Numero_3/4.pdf

Gamboa, L y Mora, J. (2006). Sociodrama. Consultado el día 25 de Septiembre de 2015. De la World Wide Web:

s3.amazonaws.com/…/Sociodrama-por-Gamboa-y-Mora-Flores-(Sábados).doc

Genética de poblaciones (s/f). Consultado el día 01 de Septiembre de 2015. De la World Wide Web:

http://bioinformatica.uab.es/base/base3.asp?sitio=geneticapoblaciones&anar=selecc&item=variacion

Hay Selección. (s/f). Gestión Integral de Recursos Humanos: Modelo de gestión por competencias. Consultado el día 30 de Agosto de 2016, en la World Wide Web: http://forumgarrotxa.com/pdf/2008-12-04-gestio-de-competencies.pdf

Instituto Nacional de Aprendizaje (2000). Programa Formujer Género y competencias laborales. Consultado el día 01 de Septiembre de 2016, de la World Wide Web:

http://www.ilo.int/public//spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/formujer/cosrica/gen_comp.htm

León, I. (2006). Competencias laborales. Orígenes del término. Consultado el día 17 de Octubre de 2015, de la World Wide Web:

http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/competencias_laborales._origines_del_termino.pdf

Mejía A., Bravo M., Montoya A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. Consultado el día 12 de Agosto de 2016, de la World Wide Web:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362013000100002

MERCER. (2013). Assessment Center Virtual Para el Desarrollo del Liderazgo. Consultado el 30 de Agosto de 2016, en a World Wide Web: https://www.imercer.com/uploads/LatinAmerica/pdfs/virtualassessmentcenter_es.pdf

Organización Internacional del Trabajo. GLOSSÁRIO DE TERMOS TÉCNICOS Certificação e Avaliação de Competências. (2002). Consultado el día 12 de Octubre de 2015, de la World Wide Web:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilobrasilia/documents/publication/wcms_221528.pdf

Preciado S., Ortiz E., Alcaraz C., Arias M. (2004). Innovaciones curriculares en la formación universitaria de trabajadores sociales. Consultado el día 01 de Octubre de 2015, de la World Wide Web:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-32832004000200009

Rodríguez L. (s/f). La Gestión de Recursos Humanos por Competencias. Consultado el día 16 de Octubre de 2015, de la World Wide Web:

http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catadmper/materiales/Gestion_por_Competencias.pdf

TEA. (s/f). [Homepage] Assessment Center. Consultado el día 25 de Septiembre de 2015, de la World Wide Web:

http://www.tealatinoamerica.com/?idc=46&ids=2&mod=mod&accion=deta

TEA. (s/f). [Homepage] Diccionario y Modelos de Competencias. Consultado el día 25 de Septiembre de 2015, de la World Wide Web:

http://www.tealatinoamerica.com/?idc=43&ids=2&mod=mod&accion=deta

TEA. (s/f). [Homepage] Socio-Psicodrama. Consultado el día 25 de Septiembre de 2015, de la World Wide Web:

http://www.tealatinoamerica.com/?id=110&idc=40&ids=1&mod=mod&accion=deta

Universidad Católica Andrés Bello. Competencias generales: unidades de competencia criterios de desempeño. Julio, 2010. Consultado el día 23 de Septiembre de 2015, de la World Wide Web: http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/escueladeeducacion/transformacion/competencias_generales_UCAB.pdf

Universidad Católica Andrés Bello. Ejes de Acción. Consultado el día 15 de Septiembre de 2015, de la World Wide Web:

http://w2.ucab.edu.ve/ejes-de-accion.html

Universidad Católica Andrés Bello. La UCAB. Consultado el día 23 de Septiembre de 2015, de la World Wide Web: http://w2.ucab.edu.ve/la-ucab.1885.html

Universidad de los Andes. (s/f). Metodología de la Investigación Científica. Consultado el día 30 de Agosto de 2016 en la World Wide Web:

http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/34398/1/metodologia_investigacion.pdf

Universidad Católica Andrés Bello. Modelo de Competencias UCAB, Julio, 2010. Consultado el día 23 de Septiembre de 2015, de la World Wide Web: http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/escueladeeducacion/transformacion/ModeloCompetenciaslRC08-07-10.pdf

Universidad Católica Andrés Bello. UCAB 20-20. Consultado el día 30 de Septiembre de 2015, de la World Wide Web: http://w2.ucab.edu.ve/proyecto-formativo-institucional.html

Verdejo P. (s/f). Modelo para la Educación y Evaluación por Competencias (MECO). Consultado el día 01 de Agosto de 2016, de la World Wide Web:

http://ciencias.ucr.ac.cr/sites/default/files/Verdejo-Educaci%C3%B3n%20y%20evaluaci%C3%B3n%20por%20competencias.pdf

XIFRA (s/f). Metodología. Consultado el día 01 de Septiembre de 2016, de la World Wide Web: http://www.ddgi.cat/xifra/Desc_indicadorsXIFRA_2015_ES.pdf

Zapata G. (2001). Desarrollo del personal: ventaja competitiva en toda la empresa. Consultado el día 28 de Septiembre de 2015, de la World Wide Web: http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/no5/personalgunnar.ht

ANEXOS

Anexo A: Competencias generales del modelo UCAB

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
Comisión Institucional de Currículo

COMPETENCIAS GENERALES: UNIDADES DE COMPETENCIA
CRITERIOS DE DESEMPEÑO
Julio, 2010

APRENDER A APRENDER CON CALIDAD: Utiliza estrategias de forma autónoma para incorporar e incrementar conocimientos, habilidades y destrezas en el contexto de los avances científicos y culturales requeridos para un ejercicio profesional globalmente competitivo

Unidad de Competencia	Definición de la Unidad de competencia	Criterios de desempeño
Abstrae, analiza, y sintetiza información	Descompone en partes, identifica factores comunes y resume lo realizado, en situaciones que requieran manejar información	1. Identifica elementos comunes en diferentes situaciones o contextos 2. Descompone, identifica, clasifica y jerarquiza elementos comunes 3. Resume información de forma clara y ordenada 4. Integra los elementos de forma coherente 5. Valora críticamente la información
Aplica los conocimientos en la práctica	Emplea conceptos, principios, procedimientos, actitudes y valores para plantear y resolver problemas en situaciones habituales, académicas, sociales y laborales	1. Selecciona la información que resulta relevante para resolver una situación 2. Elabora una síntesis para sí mismo o para comunicarla a otras personas 3. Establece y evalúa la eficacia y la eficiencia de los cursos de acción a seguir de acuerdo con la información disponible. 4. Implementa el proceso a seguir para alcanzar los objetivos mediante acciones, recursos y tiempo disponible 5. Evalúa los resultados obtenidos.

Unidad de Competencia	Definición de la Unidad de competencia	Criterios de desempeño
Identifica, plantea y resuelve problemas	Detecta la discrepancia entre la situación actual y la deseada, especifica lo que se necesita resolver y ejecuta acciones de manera eficiente para transformar la necesidad en logro	1. Reconoce diferencias entre una situación actual y la deseada 2. Analiza el problema y obtiene la información requerida para solucionarlo 3. Formula opciones de solución que responden a su conocimiento, reflexión y experiencia previa. 4. Selecciona la opción de solución que resulta más pertinente, programa las acciones y las ejecuta 5. Evalúa el resultado de las acciones ejecutadas
Incorpora conocimientos y se actualiza permanentemente	Busca y comparte información útil, capitaliza la experiencia de otros y la propia y se prepara de manera continua y evolutiva para afrontar nuevas tareas	1. Establece sus propios objetivos de aprendizaje. 2. Busca activamente nueva información. 3. Adopta y adapta sus estrategias de aprendizaje de manera autónoma en cada situación. 4. Incorpora, analiza, resume y sintetiza la información de manera continua, crítica y flexible. 5. Integra y transfiere conocimientos entre distintos modelos y teorías en una síntesis personal y creativa que responde a las necesidades profesionales.
Se comunica eficazmente de forma oral y escrita	Expresa en forma oral y escrita lo que realmente pretende comunicar	1. Estructura lógicamente el discurso oral y escrito 2. Adapta el discurso oral y escrito a las características de la audiencia 3. Muestra complementariedad entre el lenguaje oral y corporal. 4. Demuestra un estilo propio en la organización y expresión del contenido de escritos largos y complejos. 5. Comunica eficazmente, en forma oral y escrita de ideas, conocimientos y sentimientos en situaciones individuales, conversacionales y de grupo.
Demuestra conocimiento sobre su área de estudio y profesión	Domina con precisión y rapidez la terminología, procedimientos y aplicaciones de su carrera profesional	1. Identifica términos, definiciones y ejemplos del lenguaje técnico de la profesión 2. Explica las conceptualizaciones, métodos y aplicaciones de su disciplina 3. Aplica con fluidez la terminología del área de estudio y profesión 4. Aplica los procedimientos de la disciplina para resolver problemas y aportar soluciones 5. Pondera críticamente las bondades y limitaciones de su carrera profesional

Unidad de Competencia	Definición de la Unidad de competencia	Criterios de desempeño
Realiza investigaciones	Genera conocimientos teóricos y prácticos en diversos contextos mediante la aplicación de criterios metodológicos propios de los paradigmas que orientan el análisis de la realidad.	1. Realiza búsquedas de información, exhaustivas y sistemáticas, en fuentes impresas y digitales, relacionadas con temas de investigación de su interés 2. Formula interrogantes cuya resolución requiere la aplicación de los criterios metodológicos establecidos por las comunidades científicas 3. Diseña proyectos de investigación de factible ejecución 4. Recolecta datos, organiza y procesa la información cuantitativa y cualitativa requerida para demostrar el logro de los objetivos del proyecto 5. Analiza los resultados obtenidos mediante el uso de herramientas estadísticas y técnicas cualitativas y elabora conclusiones
Trabaja con altos estándares de calidad	Busca la superación permanente en la actividad personal, académica y profesional, orientada a resultados con calidad	1. Busca activamente oportunidades para mejorar su actuación personal y académica 2. Toma la iniciativa en procesos de mejora continua en el grupo. 3. Actúa efectiva, eficiente y eficazmente: cuida los detalles, planifica acciones y comprueba lo que hace y cómo lo hace. 4. Actúa conforme a las normas y exigencias que denotan la calidad de su actuación 5. Actúa de acuerdo con la deontología profesional de su carrera.
Busca y procesa información de diversas fuentes	Recopila información más allá de las preguntas rutinarias, la procesa y analiza a profundidad.	1. Revisa periódicamente información actualizada sobre su disciplina 2. Identifica con destreza fuentes, impresas y digitales, de recopilación de datos. 3. Organiza la información proveniente de diversos medios. 4. Analiza la información y la incorpora en los procesos de toma de decisiones 5. Establece procedimientos de recopilación y revisión de información necesaria para situaciones futuras.
Trabaja en forma autónoma	Realiza tareas con efectividad, en un lugar y tiempo regulado internamente y de forma independiente. Conoce sus fortalezas y debilidades al asumir retos y emprender nuevos proyectos.	1. Distingue los recursos y limitaciones propias y del entorno para la óptima realización de actividades personales y académicas. 2. Autogestiona tareas a corto, mediano y largo plazo 3. Autoevalúa su desempeño y realiza ajustes necesarios para el logro de metas 4. Toma iniciativas para mejorar su actividad académica 5. Trabaja de forma independiente para cumplir sus metas con calidad

CIC: Definición Unidades de Competencia y Criterios de desempeño (3)

APRENDER A CONVIVIR Y SERVIR: Reconoce, aprecia y cultiva de manera reflexiva, ética, responsable y comprometida, su relación con otras personas y con el medio ambiente físico y sociocultural, local y global, para contribuir al bienestar colectivo

Unidad de Competencia	Definición de la Unidad de competencia	Criterios de desempeño
Se involucra con su medio sociocultural	Comprende y asume la realidad y se deja interpelar por ella, conecta los conocimientos con su realidad sociocultural para proponer y ejecutar, con sentido humano y ético, soluciones que promuevan el bienestar común	1. Identifica y asume como propias las problemáticas de su contexto sociocultural 2. Propone soluciones desde su campo disciplinar a problemas de su entorno. 3. Comparte con el otro su compromiso con el medio socio-cultural 4. Actúa, con sentido humano y ético, para mejorar su entorno socio-cultural 5. Valora su compromiso con el medio socio-cultural
Valora y respeta la diversidad y multiculturalidad	Reconoce, acepta y aprovecha la pluralidad sociocultural como elemento enriquecedor e indispensable para la convivencia inclusiva y sin fronteras	1. Reconoce la diversidad cultural como un fenómeno humano 2. Interactúa con otros respetando la diversidad 3. Promueve la integración mediante la práctica del diálogo 4. Fomenta la convivencia sin discriminaciones de sexo, edad, religión, etnia e ideología 5. Valora el respeto a la multiculturalidad como práctica indispensable en el logro del bienestar colectivo
Participa y se involucra en actividades comunitarias y ciudadanas	Interviene de forma sistemática y comprometida en acciones comunitarias y ciudadanas	1. Identifica actividades comunitarias y ciudadanas 2. Participa en actividades ciudadanas y comunitarias 3. Valora actividades comunitarias y ciudadanas 4. Gestiona actividades comunitarias y ciudadanas 5. Lidera la participación de otros en actividades comunitarias y ciudadanas
Participa activamente en la preservación del medio ambiente	Coopera eficientemente en el cuidado y mantenimiento del medio ambiente para el desarrollo sustentable	1. Identifica los elementos del medio ambiente que requieren cuidado y mantenimiento 2. Participa en actividades para el cuidado y mantenimiento del ambiente 3. Promueve la participación de los miembros de la comunidad en el cuidado y mantenimiento del medio ambiente 4. Genera acciones que promueven el desarrollo sustentable 5. Lidera proyectos sustentables

Unidad de Competencia	Definición de la Unidad de competencia	Criterios de desempeño
Reflexiona y cuestiona su propia actuación	Examina y valora críticamente su quehacer personal relativo al bienestar de los otros	1. Revisa su quehacer personal y en relación con el otro 2. Valora su actuación en relación con el otro 3. Actúa en concordancia con su reflexión 4. Implementa cambios a nivel personal que inciden en el bienestar de otros 5. Promueve en otros la reflexión y valoración crítica de la actuación personal
Actúa según valores éticos compartidos	Acepta y se conduce éticamente de acuerdo a valores acordados con su sociedad y cultura	1. Identifica los valores de la sociedad y la cultura 2. Comparte los valores de la sociedad y la cultura donde se desenvuelve 3. Demuestra valores éticos en sus acciones cotidianas 4. Transmite los valores morales y éticos compartidos en su cultura 5. Promueve, con su ejemplo, comportamientos éticos en el otro
Se solidariza con el otro	Coincide y participa en ideas, sentimientos o acciones con el otro, que contribuyan al bienestar colectivo	1. Demuestra empatía con las ideas, sentimientos y acciones del otro 2. Comparte ideas, sentimientos y acciones en pro del bienestar colectivo 3. Aprecia la solidaridad como un valor colectivo 4. Participa en acciones en pro del bienestar colectivo 5. Promueve en otros la realización de acciones solidarias

APRENDER A TRABAJAR CON EL OTRO: Interactúa con otros en situaciones diversas y complejas para alcanzar objetivos comunes, en un entorno donde el equilibrio de los roles: colaborador o líder y la fluidez comunicativa procuran resultados beneficiosos para todos

Unidad de Competencia	Definición de la Unidad de competencia	Criterios de desempeño
Participa y trabaja en equipo	Se integra en equipos asumiendo diversidad de roles y tareas, orientado hacia el logro de una meta común	1. Identifica roles y funciones de todos los miembros del equipo 2. Realiza las tareas establecidas por el equipo 3. Cumple diversos roles dentro del equipo 4. Utiliza formas de comunicación que favorecen las relaciones de interdependencia. 5. Coordina las acciones del equipo hacia el logro de la meta común
Motiva y conduce a otros hacia metas comunes	Promueve el interés, la participación y orienta el esfuerzo de otros en el logro de metas comunes	1. Identifica claramente objetivos, metas y propósitos comunes 2. Dialoga directa y respetuosamente con los otros para favorecer su identificación con las metas 3. Promueve la construcción conjunta de planes y estrategias para el logro de las metas 4. Conduce la participación de los otros en actividades orientadas hacia el logro de las metas 5. Aplica estrategias para superar limitaciones en el logro de las metas
Toma decisiones efectivas para resolver problemas	Aplica un proceso sistemático de toma de decisiones para elegir la mejor alternativa en la resolución de problemas en beneficio propio y de los otros	1. Identifica el problema 2. Analiza el problema 3. Plantea alternativas de solución 4. Ejecuta la opción que considera más adecuada para la solución del problema. 5. Promueve los cambios necesarios para asegurar la calidad de los resultados en el tiempo
Actúa eficazmente en nuevas situaciones	Utiliza recursos, medios y estrategias idóneas para responder a nuevas situaciones de modo adaptativo y valora las consecuencias de su acción para sí mismo y para el otro.	1. Identifica los cambios que ocurren en su entorno 2. Analiza las demandas y los recursos disponibles para afrontar la nueva situación 3. Propone diversas opciones para abordar nuevas situaciones 4. Ejecuta exitosamente acciones para afrontar nuevas situaciones 5. Valora el impacto de su acción en sí mismo y en otros

Unidad de Competencia	Definición de la Unidad de competencia	Criterios de desempeño
Se comunica, interactúa y colabora con el otro	Se relaciona de manera armónica, asertiva, respetuosa y cooperativa con otras personas	1. Expresa en sus propias palabras lo que otras personas le comunican 2. Valora las ideas y opiniones de otras personas 3. Defiende sus derechos y opiniones en sus comunicaciones sin agredir al otro 4. Propicia la comunicación para conciliar posturas opuestas 5. Ayuda al otro a comunicarse efectivamente
Organiza y planifica el tiempo	Gestiona el uso del tiempo a corto, mediano y largo plazo para planificar y desarrollar actividades individuales y colectivas	1. Determina el tiempo idóneo para cumplir con objetivos individuales y colectivos 2. Jerarquiza las actividades en el corto, mediano o largo plazo. 3. Ejecuta las actividades planificadas de acuerdo con el cronograma establecido 4. Evalúa sistemáticamente el cumplimiento del cronograma 5. Ajusta el cronograma de acuerdo con los resultados de la evaluación
Formula y gestiona proyectos	Diseña, dirige y evalúa la realización de proyectos en diversos contextos y en colaboración con otros, para garantizar el logro de los propósitos del proyecto.	1. Diagnostica necesidades que pueden ser abordadas por proyectos 2. Formula proyectos de acuerdo a las necesidades del contexto 3. Gestiona las acciones del equipo para ejecutar el proyecto 4. Evalúa los resultados del proyecto 5. Comunica a otros las lecciones aprendidas en el desarrollo del proyecto
Actúa creativamente ante diversas situaciones	Crea y aplica, de manera personal y colectiva, alternativas novedosas, valiosas y eficaces para responder a diversas situaciones	1. Identifica, personal o colectivamente, situaciones que requieren soluciones creativas 2. Propone opciones novedosas de solución 3. Analiza críticamente las opciones propuestas. 4. Aplica la solución de mayor beneficio-costo 5. Evalúa, individual o colectivamente, la solución aplicada en términos de novedad, valor y eficacia

APRENDER A INTERACTUAR EN EL CONTEXTO GLOBAL: Actúa y se integra a los escenarios globales mediante el dominio de otros idiomas y de las tecnologías de la información y comunicación, esenciales para su interacción en el escenario global.

Se desempeña eficazmente en contextos internacionales.	Interactúa exitosamente con personas de distintas culturas en escenarios académicos y sociales, en situaciones reales o simuladas, bajo la modalidad presencial o virtual.	1. Describe la realidad internacional actual 2. Valora la diversidad cultural en escenarios globales 3. Se integra a los distintos contextos internacionales 4. Participa en grupos multiculturales cooperativamente bajo la modalidad presencial o virtual 5. Transfiere prácticas culturales efectivas a otros contextos
Maneja adecuadamente las tecnologías de información y comunicación	Utiliza con destreza equipos y aplicaciones tecnológicas de comunicación e información para interactuar con otros en el contexto global	1. Emplea recursos de internet como herramienta comunicacional 2. Gestiona adecuadamente los programas y aplicaciones de uso frecuente 3. Valida la información que consulta en Internet 4. Se actualiza permanentemente en las tecnologías de información y comunicación y en las medidas de seguridad y protección de estos sistemas 5. Interactúa en grupos de trabajo empleando las tecnologías de información y comunicación
Se comunica con fluidez en un segundo idioma	Se expresa de manera oral y escrita en un segundo idioma, con fluidez y de acuerdo con la estructura y códigos lingüísticos propios del otro idioma	1. Domina instrumentalmente la lectura en un segundo idioma 2. Produce textos escritos en un segundo idioma 3. Realiza presentaciones orales en un segundo idioma 4. Produce discursos orales coherentes y con soltura en interacciones con otros 5. Participa en equipos cooperativos con personas que hablan otro idioma

Anexo B: Bitácora Assessment Center PRE (Enero)

Caracas, Venezuela – Enero – MOIT UCAB

Bitácora Development Center

Organización: UCAB MOIT		
Duración: 6 horas	Coordinadores: Ángel Moreno / Lucia Losada / Johanna Acosta	Yo auxiliar/Registrador: Julianna Sardiñha
Diseñadores: El equipo	Lugar: UCAB – Ciencias Sociales.	

Dinámica/ Competencia	Descripción de la actividad	Tiempo	Recursos
Apertura de la sesión.	Apertura por parte de Líder UCAB MOIT. Pequeña introducción por parte de los consultores de Talentos en Acción. Pautas de horario, no teléfonos, 2 espacios, confidencialidad. “Cada uno de ustedes pasará por diferentes actividades, en oportunidades grupales y en otras individuales”.	5 Min	Hojas de registro Muchas etiquetas para los nombres (de frente y en la espalda) y para Yo auxiliares. Lápices bicolor

			Lápices Sacapuntas
Caldeamiento: Conocer a los candidatos de manera general y prepararlos para la acción	Desplazamientos por el espacio, enrolamiento del mismo. Puntos de anclaje. Mundo Personal. Adaptabilidad Elementos de Innovación	30 Min.	Instrucciones de ambos caldeamientos. Una hoja rotafolio o pizarra Pelota pequeña Marcadores
Ejercicio físico grupal: Globos contaminados.	El grupo completo debe trabajar en función del logro de una tarea. Se trata de un juego cooperativo con un elevado nivel de dificultad. Afuera del salón, el facilitador pedirá que den una vuelta sobre sí mismos con el fin de enrolarlos. Lee y explica. Indicadores a evaluar:	45 Min	Instrucciones. Materiales del ejercicio.

	AAC – Toma la iniciativa en procesos de mejora continua ATO- Analiza las demandas y los recursos disponibles para afrontar la nueva situación ATO – Propone diversas opciones para abordar nuevas situaciones Al finalizar, se hace ronda de balance personal y se invitan al bunker.		
Habilitación del salón 2. Bunker	Espacio de Autorreflexión.	20 min	1 Banco de imágenes, 6 pegas de barra, marcadores de colores Lápices Hojas blancas. 1 hoja rotafolio Hojas de balance bunker
Ejercicio cognitivo grupal:	Etapa individual. Se lee lo que cada uno escribió para evaluar los siguientes indicadores:	45 Min.	Instrucciones. Hojas blancas

Aguas de Rio Bravo	AAC - Descompone, identifica, clasifica y jerarquiza elementos comunes AAC – Selecciona la información que resulta relevante para resolver una situación. El facilitador entregará los casos individualmente, y lee junto con ellos en voz alta. Cada uno hará su análisis escrito y lo entregará. Etapa Debate: se divide el grupo en 3 y se asigna roles a cada grupo. Indicadores a evaluar: AAC – Analiza el problema y obtiene la información requerida para solucionarlo AAC – Comunica eficazmente, en forma oral y escrita de ideas, conocimientos y sentimientos en situaciones individuales, conversacionales y de grupo. ATO – Valora las opiniones de otras personas ATO – Propicia la comunicación para conciliar posturas opuestas		Lápices Casos impresos (según el número de participantes).

	Despojo.		
Bunker	Espacio de Autorreflexión.	20 min	
Brunch			
Test de espontaneidad en tríos Aguas de Rio Bravo	Los candidatos se agruparan en tríos de acuerdo a sus características. Y así pasarán al salón. “¿Recuerdan la situación de ARB?, Uds. son los voceros de la empresa. Los está esperando un miembro del Consejo Comunal de la zona”. Yo auxiliar Sánchez: molesto, con los siguientes argumentos: “Hemos recibido información de riesgo de contaminación con el agua, esto no pasaba antes que llegaran los mexicanos. Además, si se quieren mudar a otra ciudad, nos quedaremos sin trabajo… Los alemanes van a perder sus tierras y su sustento. No hay dinero para el tratamiento del hijo de Juana… eso no pasaba	40 min	Elementos para Yo auxiliar.

	antes…” AAC – Adapta el discurso oral y escrito a las características de la audiencia AAC – Comunica eficazmente, en forma oral y escrita de ideas, conocimientos y sentimientos en situaciones individuales, conversacionales y de grupo. ATO – Propone diversas opciones para abordar nuevas situaciones ATO – Defiende sus derechos y opiniones en sus comunicaciones sin agredir al otro		
Bunker	Conclusión del collage.	5 min	
Cierre	Venta en 1 Minuto (opcional) Presentación del collage colectivo. Construir con sus cuerpos una máquina que a la vez represente el sentimiento por lo vivido. Recordarle que no informen a los grupos sucesivos.	10 Min	

Anexo C: Bitácora Assessment Center POST (Junio)

Caracas, Venezuela – Junio – MOIT UCAB

Bitácora Development Center

Organización: UCAB MOIT			
Duración: 6 horas	Coordinadores/Yo Auxiliares: Lucia Losada / Lucía Rojas	Registradores: Beatriz Díaz / María Pía Ceccón	
Diseñador: Lucía Losada		Lugar: UCAB – Ciencias Sociales.	
Dinámica/ Competencia	Descripción de la actividad	Tiempo	Recursos
Apertura de la sesión.	Apertura por parte de Líder UCAB MOIT. Pequeña introducción por parte de los consultores de Talentos en Acción. Recordar pautas de horario, no teléfonos, 2 espacios, confidencialidad. “Cada uno de ustedes pasará por diferentes actividades, en oportunidades grupales y en otras individuales”.	5 Min	Hojas de registro Muchas etiquetas para los nombres (de frente y en la espalda) y para Yo auxiliares.

			Lápices bicolor Lápices Sacapuntas
Caldeamiento: Conocer a los candidatos de manera general y prepararlos para la acción	Desplazamientos por el espacio, enrolamiento del mismo. En círculo, utilizando el hula hula como apoyo, decir su nombre y explicar cómo fue la experiencia del MOIT. Adaptabilidad Elementos de Creatividad	30 Min.	Instrucciones de ambos caldeamientos. Una hoja rotafolio o pizarra Hula Hula Marcadores
Ejercicio físico grupal: El juguete de locomoción	El grupo completo debe trabajar en función del logro de una tarea. Se trata de un juego cooperativo con un elevado nivel de dificultad. Afuera del salón, el facilitador pedirá que den una vuelta sobre sí mismos con el fin de enrolarlos. Lee y explica.	45 Min	Instrucciones. TEA DIN 0051 El juguete de locomoción Materiales del ejercicio.

	Indicadores a evaluar: AAC – Toma la iniciativa en procesos de mejora continua ATO- Analiza las demandas y los recursos disponibles para afrontar la nueva situación ATO – Propone diversas opciones para abordar nuevas situaciones Al finalizar, se hace ronda de balance personal y se invitan al bunker.		
Habilitación del salón 2. Bunker	Espacio de Autorreflexión.	20 min	Bitácora del bunker (UCAB) Banco de imágenes, 6 tirros, marcadores de colores lápices, hojas blancas, hoja rotafolio, hojas de balance bunker (UCAB)
Ejercicio cognitivo	Etapa individual. Se lee lo que cada uno escribió para evaluar los	45 Min.	Instrucciones.

grupal: FAIVECA Agroindustrial	siguientes indicadores: AAC - Descompone, identifica, clasifica y jerarquiza elementos comunes AAC – Selecciona la información que resulta relevante para resolver una situación. El facilitador entregará los casos individualmente, y lee junto con ellos en voz alta. Cada uno hará su análisis escrito y lo entregará. Se hace un debate con todos. (Opcional) Entra un Yo Auxiliar asociado al problema. Carlos Rodríguez o una compañera de él: llega amenazante, habla de la creación de un sindicato, ha averiguado de la empresa brasilera compradora, que no es una empresa seria, que explota a la gente. Que no tienen por qué exigir que se despida a nadie, etc. • La hermana de Christian Manrique o El hijo/ hija de Mario Figuera: diciendo que su hermano / papá está muy deprimido, que no		Hojas blancas Lápices Casos impresos (según el número de participantes). Pelucas, chales, lentes, chalecos, Assessment Center Sociopsicodramáticos.

	puede quedarse sin trabajo… • La madre / padre de Jefferson Pirela: su hijo es su vida, es mentira que tiene otro hijo malandro, etc… • Miriam Andrade o su esposo: reclamando y diciendo que ella merece quedarse, que no puede salir y que es la mejor vendedora, pero que "la tienen agarrada con ella"… que es algo personal. Indicadores a evaluar: AAC – Analiza el problema y obtiene la información requerida para solucionarlo AAC – Comunica eficazmente, en forma oral y escrita de ideas, conocimientos y sentimientos en situaciones individuales, conversacionales y de grupo. ATO – Valora las opiniones de otras personas ATO – Propicia la comunicación para conciliar posturas opuestas		
	Espacio de Autorreflexión.	20 min	

Bunker			
Brunch			
Test de espontaneidad en tríos (Entre dos aguas) FAIVECA Agroindustrial	Los candidatos se agruparan en tríos de acuerdo a sus características. Y así pasarán al salón. "¿Recuerdan la situación de FAIVECA?, Uds. son los voceros del comité seleccionador. Los está esperando el representante de la empresa". Entre dos aguas: Yo Auxiliar Dueño de la empresa. Después de objetar todo argumento, lo manda a hablar con un miembro del sindicato. Yo Auxiliar: Representante del Sindicato, quien está esperando sentado de espaldas a los participantes. AAC – Adapta el discurso oral y escrito a las características de la audiencia AAC – Comunica eficazmente, en forma oral y escrita de ideas, conocimientos y sentimientos en situaciones individuales, conversacionales y de grupo.	40 min	Elementos para Yo auxiliares.

	ATO – Propone diversas opciones para abordar nuevas situaciones ATO – Defiende sus derechos y opiniones en sus comunicaciones sin agredir al otro		
Bunker	Espacio de Autorreflexión.	5 min	
Cierre	Venta en 1 Minuto (opcional) Presentación del collage colectivo. Construir con sus cuerpos una máquina que a la vez represente el sentimiento por lo vivido.	10 Min	

Anexo D: Hoja de Registro Evaluadores

Caldeamiento	

Hoja de Registro de Competencias

Ejercicio Físico Grupal

Candidatos	AAC – Toma la iniciativa en procesos de mejora continua	ATO- Analiza las demandas y los recursos disponibles para afrontar la nueva situación	ATO – Propone diversas opciones para abordar nuevas situaciones
1			
2			
3			
4			

Hoja de Registro de Competencias

Ejercicio Grupal Cognitivo

Candidatos	AAC – Analiza el problema y obtiene la información requerida para solucionarlo	AAC- Comunica eficazmente, en forma oral y escrita de ideas, conocimientos y sentimientos individuales, conversacionales y de grupo	ATO – Valora las opiniones de otras personas	ATO – Propicia la comunicación para conciliar posturas opuestas
1				
2				
3				
4				

Hoja de Registro de Competencias

Test Espontaneidad

Candidatos	AAC – Adapta el discurso oral y escrito a las características de la audiencia	AAC- Comunica eficazmente, en forma oral y escrita de ideas, conocimientos y sentimientos individuales, conversacionales y de grupo	ATO – Propone diversas opciones para abordar nuevas situaciones	ATO – Defiende sus derechos y opiniones en sus comunicaciones sin agredir al otro
1				
2				
3				
4				

Venta en 1 minuto	