

Evaluación de competencias de los estudiantes de Recursos Humanos mediante *assessment center*: Una experiencia en la Universidad de Zaragoza

Objetivos o propósitos

1. Ofrecer a los estudiantes la oportunidad de participar en una experiencia práctica relacionada con contenidos de asignaturas de su titulación (i.e., selección de personal).
2. Evaluar mediante *assessment center* las competencias transversales y específicas claves para los RRHH de los estudiantes.
3. Proporcionar a los estudiantes un *feedback* personalizado sobre sus competencias en RRHH, para que les ayude a identificar sus fortalezas y áreas de mejora.
4. Analizar la relación entre los resultados del *assessment center* y las calificaciones académicas (examen teórico y calificación de prácticas), puesto que tanto el *assessment center* como las calificaciones académicas se entienden como estimaciones de las competencias de los estudiantes.
5. Comparar los resultados de los estudiantes participantes en el *assessment center* con los de los compañeros no participantes.

Marco teórico

La selección de personal es uno de los contenidos clave dentro de titulaciones relacionadas con los Recursos Humanos (RRHH), como puede ser el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y el Máster en Recursos Humanos en el caso de la Universidad de Zaragoza. Entre las diferentes técnicas de selección se encuentra el *assessment center*, consistente en aplicar varias pruebas (test, pruebas situacionales, etc.) para evaluar competencias clave del puesto de trabajo (Hoffman, Kennedy, LoPilato, Monahan, y Lance, 2015). Tal y como indican Pereda, Berrocal y Alonso (2011), el *assessment center* incluye la administración de varias pruebas de evaluación de competencias; cada competencia es evaluada con más de una prueba y por más de un evaluador, lo que reduce la aparición de sesgos y ofrece una información más fiable y válida. Sin embargo, también apuntan su principal inconveniente: su coste, al requerir la participación de varios evaluadores simultáneamente y la aplicación de diferentes pruebas de una duración considerable, por lo que es un contenido que los estudiantes solamente suelen tratar de forma teórica.

Sin embargo, los educadores del siglo XXI son conscientes que la formación teórica no es suficiente para conseguir una transferencia de aprendizaje. En este sentido, Tirados y González (2007) proponen una serie de alternativas a la formación docente en la universidad, dentro de la cual se incluye una mayor integración de contenidos teóricos y prácticos. Continuando con esta idea, el equipo investigador está desarrollando el proyecto de innovación docente con ref. PIIDUZ_17_053 y financiado por la Universidad de Zaragoza. El proyecto consiste en ofrecer a los estudiantes la oportunidad de participar en un *assessment center* como candidatos y, en el

caso de los estudiantes de máster, también como evaluadores. De esta forma, se pretende contribuir a la formación de los estudiantes de forma más completa y, que esta experiencia tenga un impacto en el rendimiento académico de los participantes (i.e., calificaciones en el examen de la asignatura correspondiente).

Metodología

Participantes

Estudiantes voluntarios de “Gestión de Recursos Humanos: Selección, captación y desarrollo” (asignatura obligatoria del 3er curso de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Zaragoza) y del Máster en Recursos Humanos, también de la citada universidad. Dado que la experiencia se está realizando a lo largo de este curso académico, no podemos aportar la cifra final de participantes, pero estimamos que un total de 30 estudiantes se beneficiarán de este proyecto.

Medidas

Para medir las variables del estudio en relación al posible impacto en el proceso de enseñanza-aprendizaje se han tenido en cuenta los aspectos que se detallan a continuación.

Evaluación de competencias. Para evaluar las competencias de cada participante en las pruebas grupales se ha desarrollado un cuestionario *ad hoc* que recoge comportamientos concretos que el estudiante puede poner en marcha durante el ejercicio. Dos observadores registran de manera individual esta información, obteniendo una valoración de 1 (*mejorable*) hasta 5 (*sobresaliente*) para cada competencia.

Percepción de utilidad del ejercicio. Para valorar la utilidad del *assessment center* se preguntará a los estudiantes por el grado de acuerdo con distintas dimensiones sobre la mencionada actividad, mediante un breve cuestionario, diseñado *ad hoc* para el estudio. El cuestionario de valoración incluye, en primer lugar, 7 ítems en una escala tipo Likert de 1 (*Totalmente en desacuerdo*) a 5 (*Totalmente de acuerdo*) evaluando diferentes aspectos relacionados con la práctica realizada y el informe recibido. Un ejemplo de ítems sobre la mencionada valoración del *assessment center* es: “*Ha promovido nuevos conocimientos*”. Después, el cuestionario incluye un apartado de comentarios para poder recopilar de forma cualitativa la experiencia de los estudiantes respecto el ejercicio realizado.

Rendimiento académico. El enfoque adoptado para el rendimiento académico en este estudio se encuentra basado en los resultados, tomando las calificaciones obtenidas por cada estudiante: (1) en el examen teórico; (2) en las prácticas de la asignatura.

Procedimiento

Durante la impartición de la asignatura correspondiente a selección de personal en cada titulación (grado y máster) los estudiantes son invitados a participar en un *assessment center* en una sesión fuera del horario de clase y de manera totalmente opcional, no valorable en la calificación de la asignatura.

Los estudiantes participantes realizan un total de cuatro pruebas: dos individuales (test y cuestionarios psicotécnicos) y dos grupales (discusión de grupo y prueba de juicio situacional). Después, los test y cuestionarios son corregidos por un miembro del equipo investigador que no ha participado en la evaluación, mientras que los evaluadores presentes en las pruebas grupales comparan sus evaluaciones para establecer su grado de acuerdo mediante la estimación del índice Kappa de Cohen. Una vez corregidas todas las pruebas se elabora el informe para cada participante.

En el caso de los estudiantes de Máster, después de haber sido evaluados con *el assessment center* se les ofrece la oportunidad de participar como evaluadores de los estudiantes de grado, participando en la aplicación de las pruebas individuales y grupales de la forma que hemos descrito en el apartado anterior.

Análisis

Se realizarán análisis descriptivos (media, desviación típica, rango), de correlaciones y de regresión múltiple. Los análisis serán realizados utilizando el programa SPSS v.20.

Discusión de los datos, evidencias, objetos o materiales

A fecha de envío de esta comunicación nos encontramos en plena fase de recogida de datos, la cual finalizará en la primera mitad del segundo semestre. Para la fecha de celebración del congreso CIMIE dispondremos de resultados referidos a: (1) valoración de la utilidad del ejercicio para los estudiantes; (2) impacto en la calificación académica; (3) comparación con estudiantes no participante. Con esta información podremos analizar el cumplimiento de los objetivos planteados.

Resultados y/o conclusiones

Como el estudio está en curso no podemos asegurar los resultados que vamos a obtener. Sin embargo, a partir de una experiencia similar realizada por Alonso y colaboradores (2017) en la Universidad de Santiago de Compostela esperamos que la participación en el *assessment center* no solamente sea valorada como útil por los estudiantes, sino que se relacione con un mejor desempeño académico respecto a los no participantes.

Contribuciones y significación científica de este trabajo

La investigación aquí reportada podría contribuir de diversas formas a la docencia en la educación superior: (1) a corto plazo, el principal impacto del proyecto es que los estudiantes participantes contarán con un informe que puede orientarles en cuanto a las competencias clave a trabajar en su desarrollo profesional (p.ej., identificar carencias en su formación); (2) a medio plazo, el *assessment center* elaborado para este proyecto puede convertirse en una herramienta útil para la evaluación del conjunto de estudiantes que estudian contenidos de Recursos Humanos, o ampliar a otros contenidos dentro de la misma titulación; (3) a largo plazo, puede servir de modelo para desarrollar otros *assessment center* para evaluar competencias de los estudiantes en otras titulaciones, elaborando pruebas ex profeso para las competencias específicas de dichas titulaciones.

Referencias

- Alonso, P., Cuadrado, D., Otero, I., Martínez, A., Moscoso, S., y Salgado, J. F. (2017). *Evaluación y desarrollo de competencias de alumnos de RRL de la USC mediante metodología de assessment center*. Conferencia invitada en el III Congreso Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales (ARELCIT). Zaragoza, 29-30 de junio.
- Hoffman, B. J., Kennedy, C. L., LoPilato, A. C., Monahan, E. L., y Lance, C. E. (2015). A review of the content, criterion-related, and construct-related validity of assessment center exercises. *Journal of Applied Psychology*, 100, 1143-1168. doi: 10.1037/a0038707
- Pereda, S., Berrocal, F., y Alonso, M. A. (2011). *Técnicas de gestión de Recursos Humanos por competencias*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Tirados, R. M., y González, V. (2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. *Revista Iberoamericana de Educación*, 43, 1-14.

Agradecimientos

La presente investigación se ha llevado a cabo gracias al apoyo de la Universidad de Zaragoza mediante el proyecto de Innovación Docente con ref. PIIDUZ_17_053.