

## INTRODUCCIÓN

Definimos el potencial como el conjunto de habilidades, conocimientos y competencias que posee una persona. Éste no se encuentra unido al desempeño de su puesto, sino que va más allá, haciendo referencia a un rendimiento exitoso en otros puestos de la organización, tanto al mismo nivel como a un nivel superior. Pero el potencial de una persona, tal como indica Delgado (1999), no es una garantía de éxito para desempeñar un puesto mayor, sino que este potencial se debe guiar, formar o explotar.

Según Alles (2000) la realización de un plan para identificar los potenciales puede satisfacer algunas necesidades de la empresa como planificación de carreras, políticas de promoción, reajuste de plantillas, reclasificación del personal, búsqueda de potenciales sucesores, selección de personal, diagnóstico organizativo, adaptación persona-puesto, adaptación a la nueva situación tras una fusión o adquisición de la organización y la motivación.

Por ello, la evaluación del potencial es una visión más amplia que una simple consecución de objetivos. La gestión del potencial, quiere dar un paso más adelante en el desarrollo de aquellas capacidades que no están necesariamente ligadas al desempeño del puesto (Factbook, 2000). Así, diversos autores han abordado la evaluación educativa real y potencial del estudiante proponiendo nuevos modelos (Pacheco, 1994), herramientas para la identificación y desarrollo de potenciales (Gramigna, 2005; Romero y Arriola, 2004).

**Key Words:** Potential, Higher Education, Factor analysis.

## OBJETIVO

La elaboración de un instrumento para evaluar el grado potencial de inserción en el mercado laboral de los estudiantes universitarios de la titulación de Psicología de la Universidad "Miguel Hernández" de Elche.

## METODOLOGÍA

### Sujetos

La muestra estuvo formada por estudiantes (N = 94) de 4º curso de la titulación de Psicología de la Universidad Miguel Hernández de Elche (Alicante). El 89.36% (n = 84) fueron mujeres; la media de edad fue 22.11 años y su desviación típica 1.94.

### Instrumento

El cuestionario inicial para la evaluación de potenciales constaba de 52 ítems, de los cuales dos ítems eran de respuesta abierta y 50 con seis categorías de respuesta: 1 = Siempre, 2 = Muchísimas veces, 3 = Con frecuencia, 4 = Ordinariamente, 5 = Ocasionalmente y 6 = Casi nunca.

El cuestionario fue autoadministrado. El tiempo de administración fue de 10 – 15 minutos.

### Análisis

Con el programa SPSS 12.0 (2003) se llevaron a cabo los análisis de discriminación de ítems (correlación ítem-test corregida), fiabilidad (coeficiente de consistencia interna) y validez de constructo, este último mediante un análisis factorial de Componentes Principales con rotación Varimax.

## RESULTADOS

Tras el análisis cualitativo de los 52 ítems, se eliminaron dos de ellos porque sus enunciados eran ambiguos, y otros dos porque hacían referencia a información contenida en otros ítems.

En el análisis cuantitativo no se incluyeron los ítems anteriormente eliminados, así como los dos ítems de formato de respuesta abierta. Las correlaciones ítem-test corregidas oscilaron entre 0.32 y 0.69. Cuatro ítems tuvieron índices de discriminación inferiores a 0.30 pero su exclusión del cuestionario no aumentaba el índice de fiabilidad de éste ( $\alpha = 0.92$ ), por lo que no se eliminaron.

Realizado el análisis factorial se hizo un segundo análisis de ítems a partir de la valoración de sus cargas factoriales y se eliminó un ítem que no saturaba en ningún factor. El resultado fue un cuestionario formado por 45 ítems, distribuidos en seis factores que explicaban el 53.15% de la varianza total y con una consistencia interna igual a 0.92. Los factores, sus varianzas y la fiabilidad de cada una de sus escalas se presentan en la siguiente tabla:

Factor	S <sup>2</sup> explicada	alpha
Desempeño	10.95	0.81
Habilidades para la gestión	9.82	0.79
Liderazgo	9.38	0.84
Trabajo en equipo y relaciones interpersonales	8.86	0.81
Motivación	7.22	0.73
Capacidad de aprendizaje	6.92	0.69

## CONCLUSIONES

Si definimos la calidad de la educación como el conjunto de actividades pedagógicas, programadas y organizativas que propicien mejoras en el desempeño académico y profesional de los actores del proceso enseñanza aprendizaje investigación (Ruano, 2002), en este sentido, el cuestionario realizado, y otras herramientas similares que se elaboren con la finalidad de ser empleadas en la evaluación de potenciales, en un futuro pueden aplicarse no sólo a diversos ámbitos dentro del entorno organizacional, sino también en el entorno académico, como por ejemplo a la hora de aumentar o adaptar la formación en una u otra área dependiendo de las necesidades de los alumnos, fomentar la motivación o aumentar la identificación corporativa de los estudiantes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. A. (2000) *Dirección estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Delgado, A. (1999). La práctica de la Evaluación del Potencial. *Capital Humano* 127, 82-83.
- Factbook (2000) *Detección y Gestión del Potencial. Recursos Humanos*. HayGroup: Aranzadi.
- Gramigna, M. R. (2005) Juegos de empresa herramienta para entrenar, desarrollar e identificar potencialidades. *Revista www.psicologiacientifica.com* (19/04/05).
- Pacheco, E. R. (1994). La evaluación del personal profesional: ¿un modelo de evaluación nuevo o una síntesis de modelos previos? *Revista de Psicología Social*, 9 (2), 231-255.
- Romero, M. C. y Arriola, A. (2004) Uso de herramientas didácticas para el desarrollo de las competencias claves en los estudiantes de administración. *Revista www.psicologiacientifica.com* (19/04/05).
- Ruano, C. R. (2002) Reforma educativa en sistemas administrativos con características premodernas: el caso de Guatemala. *Revista electrónica de Investigación Educativa*, 4 (1).
- SPSS 12.0S for Windows [Computer software] (2003). SPSS Inc.