

Metodología docente y diferencias en la adquisición de competencias entre primeros cursos de dos grados

Solanes, A., León E., Quiles, M.J. y Martín del Río, B.

*Universidad Miguel Hernández, Av. de la Universidad sn, Ed. Altamira, 03202 Elche (Alicante),
Telf. 966658634, Mail. angel.solanes@umh.es*

Resumen

Nuestro objetivo consiste en (1) evaluar las competencias desarrolladas por alumnos universitarios entre el inicio y el fin de las asignaturas; y (2) constatar si existen diferencias en la adquisición de competencias según la titulación de pertenencia. La muestra estuvo compuesta por 143 estudiantes, 83 cursaron primero en el grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos y 60 primero en el grado de ciencias de la Actividad Física y el Deporte ambas de la Universidad "Miguel Hernández" de Elche. No sólo destacamos las competencias en las que se ha producido un incremento a lo largo del curso (habilidades interpersonales, liderazgo, compromiso ético y espíritu emprendedor), sino aquellas en las que no se ha producido un incremento y que consideramos importantes en la formación de los estudiantes, como el trabajo autónomo, la seguridad en sí mismo y la preocupación por la calidad.

Abstract

Our goal is (1) to assess the skills developed by university students between the start and end of the courses, and (2) verifying the differences in the acquisition of skills according to the degree to which one belongs. The sample includes 143 students, 83 were enrolled in the first grade of Labor Relations and Human Resources, and 60 were enrolled in the first grade of Sciences of Physical Activity and Sport, both of the University "Miguel Hernández" of Elche. This work not only highlight the skills in which there was an increase during the course (interpersonal skills, leadership, ethical commitment and entrepreneurial spirit), but also those in which don't has been an increase and that are important for the training of students, such work autonomously, the self-confidence and concern about the quality.

1. Introducción

Desde la implantación de los nuevos grados se están produciendo constantes cambios en el modelo docente o educativo universitario. Un cambio de especial importancia ha sido la adaptación de los programas de estudios, desde los anteriores por objetivos a los actuales por competencias, que han supuesto un cambio en los métodos de enseñanza y aprendizaje más centrados en los estudiantes [1]. Con el aprendizaje por competencias, tal como indican Martínez y Echevarría [2], se pretende potenciar un nuevo modelo de aprendizaje autónomo y significativo mediante estrategias didácticas orientadas más al desarrollo de destrezas y actitudes que al dominio de conocimientos.

Así pues, una vez establecidas las competencias a conseguir en cada título, la planificación de una materia exige precisar las modalidades y metodologías de enseñanza-aprendizaje adecuadas para su adquisición, así como los criterios y procedimientos de evaluación a utilizar para comprobar si se han adquirido realmente [3].

Centrándonos en las competencias, éstas se pueden clasificar en específicas y genéricas. Las genéricas son aquellas comunes a una rama profesional o a todas las profesiones, mientras que las específicas, son propias de cada profesión y dan identidad a una ocupación. En este trabajo centramos nuestro interés en las competencias genéricas ya que son éstas las que permiten un enfoque más amplio de estudio al estar relacionadas con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos que se van

a requerir en diversas áreas ocupacionales o que son transferibles entre distintas actividades de un sector u organización.

En este contexto, un grupo de investigadores de la Universidad Miguel Hernández [4] llevaron a cabo un estudio, entre otras cuestiones, para determinar las competencias profesionales más valoradas por los responsables de las empresas con las que mantienen convenios de colaboración para la realización de prácticas de empresa. Las conclusiones de este estudio indican como las competencias más valoradas por las empresas son la responsabilidad en el trabajo; la motivación por el trabajo; la capacidad de trabajar en equipo; la capacidad de aprender; el compromiso ético; la preocupación por la calidad y la mejora; y la capacidad de organizar y planificar.

Pero como en este caso, una vez establecidas las competencias surgen las cuestiones de cómo planificar las materias para la adquisición de dichas competencias, o qué metodologías son las adecuadas, y cómo evaluar el grado de adquisición de dichas competencias.

Así, este trabajo se presenta como un acercamiento a la respuesta de estas cuestiones, mediante el análisis de las metodologías de dos asignaturas de dos títulos diferentes y la evaluación de las competencias genéricas adquiridas por sus estudiantes a lo largo de su primer curso académico en educación superior. Los estudiantes objeto de estudio pertenecen a primer curso de los grados de Relaciones Laborales y Recursos Humanos (RR.LL.-RR.HH.) de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas; y de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte (CAFD) de la rama de Ciencias de la Salud, en la Universidad Miguel Hernández de Elche. Las asignaturas en las que centramos nuestra atención fueron Psicología de las Relaciones Laborales de RR.LL.-RR.HH. y Análisis del Comportamiento en el Deporte de CAFD, ambas con 6 créditos ECTS, distribuidos en 3 créditos teóricos y 3 prácticos, y una media de 120 estudiantes matriculados.

La asignatura Psicología de las Relaciones Laborales integra 10 temas teóricos y 11 actividades prácticas a realizar de forma individual y on line a lo largo del curso, además de dos prácticas presenciales con el grupo completo al final del curso y un seminario. Las metodologías empleadas son la lección magistral para gran parte del desarrollo de la parte teórica de la asignatura; el aprendizaje cooperativo (e.g. ejercicios de comunicación) y la simulación (e.g. role-playing sobre rasgos psicológicos de estilos de dirección; dependencia de los miembros del equipo) en las prácticas grupales; y el aprendizaje activo, autónomo y reflexivo en las prácticas individuales on line (e.g. búsqueda de aplicaciones prácticas en la Web de los conceptos teóricos desarrollados en clase, reflexión y propuestas aplicadas de diferentes temas teóricos en casos concretos de empresas, familiares para el propio estudiante, etc.).

Por su parte, la asignatura de Análisis del Comportamiento en el deporte desarrolla su actividad docente en torno a 11 temas teóricos y 26 actividades prácticas realizadas individualmente, en pequeños grupos de cuatro o cinco estudiantes y en grupo completo. Las metodologías empleadas son la lección magistral para gran parte del desarrollo de la parte teórica de la asignatura; el aprendizaje cooperativo (e.g. elaboración de un código de conductas deportivas y antideportivas, motivos para la práctica deportiva); el estudio de casos (e.g. identificación de señales del síndrome de burnout en deportistas, detección de indicadores del consumo de sustancias); y la simulación (e.g. la respuesta a la ansiedad, role-playing sobre rasgos psicológicos de estilos de entrenador).

Por último, para la evaluación del grado de adquisición de competencias genéricas optamos por una herramienta que permita no sólo la evaluación de las competencias profesionales adquiridas por el estudiante en un contexto institucional determinado, sino también en la evolución y aplicación de dichas competencias en el ámbito laboral y su desarrollo en dicho contexto. Esta herramienta permitiría observar la evolución de determinadas competencias académicas-profesionales de los estudiantes universitarios a lo largo de su formación académica, además de permitir la evaluación de las competencias de los trabajadores dentro

de la empresa, combinando de este modo las competencias académicas con las profesionales generales, demandadas por las empresas, como son los factores técnicos, de gestión, de trabajo en equipo, de liderazgo, de identificación corporativa, actitudinales y psicológicos, y de desempeño/resultados.

Así, el objetivo de este estudio consiste en analizar si existen diferencias en la adquisición de competencias genéricas en dos grupos de estudiantes universitarios pertenecientes a dos titulaciones diferentes, de dos ramas diferentes, en dos asignaturas diferentes, a lo largo del primer curso académico de enseñanza universitaria. Un primer objetivo específico se centraría en el análisis de la adquisición de estas competencias entre el momento inicial y final del curso, bajo la hipótesis (H1) de que habrá un incremento general y significativo en la adquisición de todas las competencias evaluadas por parte de los estudiantes entre el momento inicial y final del curso. Un segundo objetivo específico estaría relacionado con el análisis de la adquisición diferencial de competencias en función de la titulación en las que se cursen los estudios, bajo la hipótesis (H2) de que no existirán diferencias en el grado de competencias genéricas adquiridas por parte de los estudiantes en función de la titulación que estén cursando. Esta segunda hipótesis queda formulada en este sentido ya que partimos de la premisa, comentada anteriormente, de que las competencias evaluadas son genéricas y comunes a todas las profesiones, y dado que se adquieren en el contexto de la educación universitaria, no debería mostrar diferencias en su grado de adquisición.

2. Metodología

2.1. Muestra

La muestra estuvo compuesta por 143 estudiantes, de los cuales 83 cursaban primero en el grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos (RR.LL.-RR.HH.) (50.6% mujeres) y 60 cursaban primero en el grado de ciencias de la Actividad Física y el Deporte (CAFD) (88% varones) ambas de la Universidad "Miguel Hernández" de Elche.

2.2. Variables e Instrumentos

La evaluación de las competencias se realizó mediante la versión adaptada del Cuestionario para la Evaluación de las Competencias Genéricas [5]. Esta escala autoadministrada está compuesta por 43 ítems distribuidos en siete factores que evalúan las siguientes competencias: capacidad para trabajar de forma autónoma ("Capacidad para organizar mi tiempo de estudio y trabajo, para estructurar, organizar y distribuir los recursos de que dispongo para alcanzar los objetivos"); seguridad en sí mismo ("Facilidad para aceptar nuevas responsabilidades"); habilidades interpersonales ("Habilidades en las relaciones interpersonales como empatía, tacto y escucha como capacidades de relación con los demás"); capacidad de liderazgo ("Capacidad para que los demás acepten mis ideas y propuestas"); compromiso ético con la organización ("Compromiso con la universidad para ayudar al crecimiento de la misma"); preocupación por la calidad ("La consideración de la calidad como un valor esencia"); y espíritu emprendedor ("Confianza en mis capacidades potenciales y puesta en práctica de mis conocimientos de la carrera").

Cada estudiante puntuaba el grado en el que consideraba que había adquirido y poseía las capacidades y competencias mostradas en cada uno de los ítems sobre una escala Likert de 5 puntos desde 1 (insuficiente) a 5 (mucho).

La fiabilidad de los factores oscila entre .86 y .77, con una consistencia interna total de la escala de .95.

2.3. Procedimiento y análisis de datos

La administración de los cuestionarios se realizó de forma colectiva y anónima el primer y el último día de la clase de teoría de la asignatura. Se informó a los estudiantes sobre el propósito del estudio, sobre el carácter voluntario de su participación y sobre la confidencialidad del resultado y del tratamiento de los datos.

Para el análisis de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS (versión 18.0). Se realizaron análisis descriptivos y de diferencias de medias, pruebas T para muestras independientes y para una muestra, para las variables del estudio.

3. Resultados

Como se puede observar en la Tabla 1, los estudiantes de las dos titulaciones analizadas, en el momento de su ingreso a la universidad presentan puntuaciones medias en competencias diferentes. En ambos grados coinciden las competencias más desarrolladas antes del inicio de su formación universitaria, que son las de trabajo autónomo y liderazgo, y las menos desarrolladas, las de habilidades interpersonales. En este momento temporal no se muestran diferencias significativas en cuanto al grado de competencias adquiridas desde los estudios anteriormente cursados.

Sin embargo, los resultados obtenidos en el momento temporal dos, al finalizar el curso, muestran como tras cursar primer curso en sus respectivas titulaciones, se producen cambios y diferencias significativas entre el grado de competencias adquiridas en ambos grupos. Aunque los resultados muestran en general un mayor desarrollo de competencias en CAFD, a excepción de la competencia en habilidades interpersonales que es mayor en RR.LL.-RR.HH., sólo resultaron ser significativas las relacionadas con el liderazgo y con el espíritu emprendedor. Es decir, tras cursar primer curso de CAFD, los estudiantes adquirieron de forma significativa un mayor nivel de competencias en liderazgo y espíritu emprendedor.

Tabla 1. Diferencias en competencias entre ambas titulaciones en los dos momentos temporales, al inicio y al final del curso

	PRE					POST				
	RRLL-RRHH		CAFD		t	RRLL-RRHH		CAFD		t
	M	DE	M	DE		M	DE	M	DE	
Trabajo Autónomo	27.46	4.48	27.60	4.12	-0.20	27.78	4.66	28.85	4.38	-1.93
Seguridad en sí mismo	21.24	3.59	21.35	2.59	-.022	21.80	3.71	22.05	3.19	-0.42
Habilidades Interpersonales	14.94	2.85	14.48	2.57	0.99	15.37	2.88	15.33	2.69	0.08
Liderazgo	25.71	4.64	26.55	3.43	-1.23	26.70	5.01	28.60	3.74	-2.56**
Compromiso Ético	21.41	3.73	21.76	3.23	-0.59	22.15	4.05	22.57	3.67	-0.63
Preocupación Calidad	18.73	2.86	18.97	2.42	-0.52	19.04	2.94	19.41	2.66	-0.78
Espíritu Emprendedor	19.43	3.90	20.12	3.53	-1.09	19.96	4.21	21.98	4.24	-2.82**

* $p \leq .01$; ** $p \leq .01$

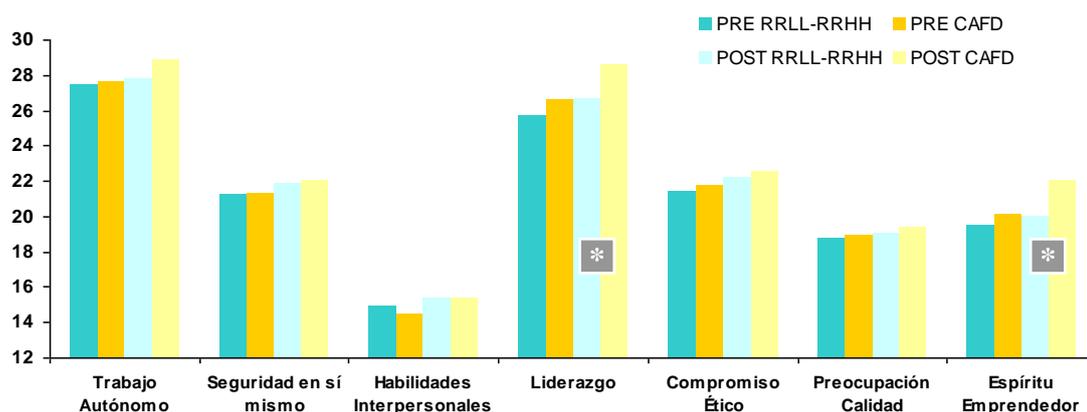


Figura 1. Nivel de competencias en ambas titulaciones en los dos momentos temporales

Con respecto al análisis del desarrollo de competencias en cada titulación, como se puede observar en la Tabla 2 los estudiantes de RR.LL.-RR.HH. mostraron de forma general un incremento en su nivel de competencias entre el momento inicial del curso y el final, aunque sólo resultaron ser significativas las relacionadas con el liderazgo, el compromiso ético y el espíritu emprendedor.

También el análisis del desarrollo de competencias en CAFD a lo largo del curso muestra un incremento general en su nivel de competencias, a excepción de la relacionada con la preocupación por la calidad que disminuye. Los mayores y significativos incrementos se produjeron en las competencias de habilidades interpersonales, liderazgo y espíritu emprendedor, coincidiendo estas dos últimas con los resultados obtenidos por los estudiantes de RR.LL.-RR.HH.

Tabla 2. Diferencias entre el inicio y el final del curso en adquisición de competencias para ambas titulaciones

	RRLL-RRHH					CAFD				
	PRE		POST		t	PRE		POST		t
	M	DE	M	DE		M	DE	M	DE	
Trabajo Autónomo	27.46	4.48	27.78	4.66	-0.91	27.60	4.12	28.85	4.38	-1.87
Seguridad en sí mismo	21.23	3.59	21.80	3.71	-1.97	21.35	2.59	22.05	3.19	-1.53
Habilidades Interpersonales	14.94	2.85	15.37	2.88	-1.93	14.48	2.57	15.33	2.69	-2.26*
Liderazgo	25.71	4.64	26.70	5.01	-3.7†	26.55	3.43	28.60	3.74	-3.70†
Compromiso Ético	21.41	3.73	22.15	4.05	-3.12**	21.76	3.23	22.57	3.67	-1.82
Preocupación Calidad	18.73	2.86	19.04	2.94	-1.60	19.97	2.42	19.41	2.66	-1.61
Espíritu Emprendedor	19.43	3.90	19.96	4.21	-2.03*	20.12	3.53	21.98	4.24	-3.26**

* $p \leq .01$; ** $p \leq .01$; † $p \leq .000$

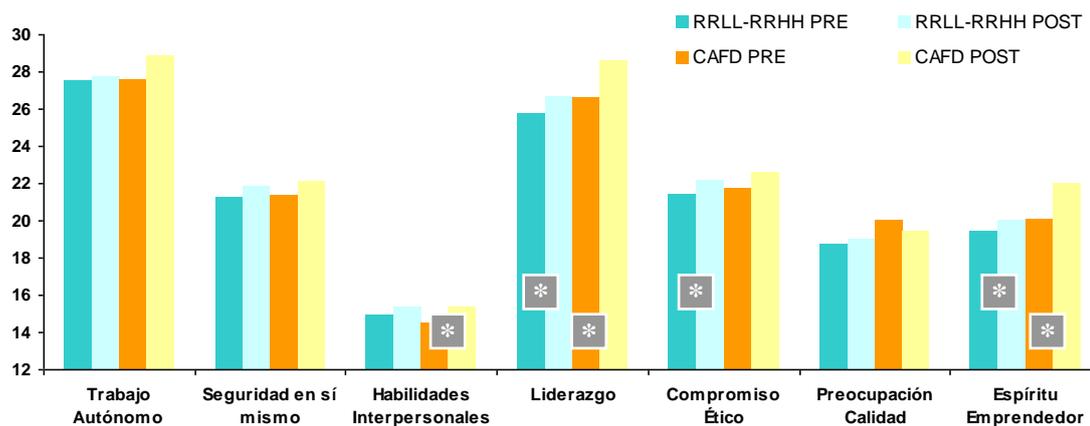


Figura 2. Nivel de competencias en ambas titulaciones al inicio y final del curso

4. Discusión y Conclusiones

El objetivo de este trabajo se centra en el análisis de las diferencias en la adquisición de competencias genéricas en dos grupos de estudiantes universitarios que cursan sus estudios en dos titulaciones diferentes. De forma más específica, un primer objetivo se centra en el estudio de la adquisición de estas competencias entre el momento inicial y final del curso, con la hipótesis de que existirá un incremento general y significativo en la adquisición de todas las competencias evaluadas entre el momento inicial y final del curso. Esta primera hipótesis se confirma sólo parcialmente, ya que aunque sí que se ha producido un incremento en el nivel adquirido en todas las competencias en ambos grupos de estudiantes, a excepción de la competencia de preocupación por la calidad en CAFD, este incremento no ha sido significativo en todas ellas. Únicamente ha resultado significativo el aumento de las competencias de liderazgo y espíritu emprendedor en los dos grupos, y compromiso ético en RR.LL.-RR.HH. y habilidades interpersonales en CAFD.

Centrándonos en el momento inicial del curso, se constata que en ambas titulaciones los estudiantes lo inician con el mismo nivel de competencias, independientemente de la modalidad de bachillerato cursada, Humanidades y Ciencias Sociales en el caso de RR.LL.-RR.HH. y Ciencias y Tecnología en el caso de CAFD. Destacar cómo las competencias más altas con las que inician la etapa universitaria son el trabajo autónomo (organización del tiempo, valoración de la eficacia del trabajo realizado, determinación de medios y recursos, y capacidad de planificación); y el liderazgo (habilidad para organizar el trabajo, los grupos de trabajo, anticipar problemas, influir en los demás y negociación), ambas centradas únicamente en la planificación, organización y ejecución del trabajo, y la más baja, las habilidades interpersonales que facilitan la interacción social y la cooperación a través del desarrollo de capacidades individuales o de destrezas sociales.

Con respecto al desarrollo de competencias genéricas durante el primer curso en ambas titulaciones, si bien es cierto que el incremento en su adquisición así como de las diferencias detectadas no se puede atribuir únicamente al efecto de la metodología de trabajo utilizada en las dos asignaturas objeto de análisis, sí que éstas han contribuido a estos resultados. En ambas titulaciones, la competencia que se ha desarrollado más es la relacionada con el liderazgo, que ya era una de las competencias con mayor nivel al inicio del curso. También en los dos grupos el espíritu emprendedor (conocimiento de sí mismo, autoconfianza, motivación por el estudio, y recursos y capacidad de respuesta y resolución) ha sido una competencia que se ha visto incrementada de forma significativa.

Los incrementos en las competencias de compromiso ético (motivación, compromiso, lealtad y responsabilidad con los valores y normas de la institución) en RR.LL.-RR.HH. y de habilidades interpersonales en CAFD, el menos desarrollado al inicio del curso, también nos indican como en las dos titulaciones existen diferencias en la configuración curricular que hacen que se desarrollen de forma diferente estas competencias.

Con respecto al segundo objetivo relacionado con el estudio de la adquisición diferencial de competencias en función de la titulación de referencia y bajo la hipótesis de que no existen diferencias, observamos que la hipótesis no se confirma. Como ya se ha explicado en los párrafos anteriores, el compromiso ético se ha desarrollado significativamente entre el inicio y el fin de curso sólo en RR.LL.-RR.HH. y las habilidades interpersonales en CAFD.

Además los resultados obtenidos en el momento final del curso apuntan hacia un incremento mayor en el grado competencias adquiridas en CAFD, siendo significativo únicamente en liderazgo y espíritu emprendedor.

Con respecto a las metodologías utilizadas en las asignaturas de referencia, observamos que aunque una de ellas se centre más en el trabajo presencial en pequeños grupos (CAFD) y la otra en un trabajo más independiente y autónomo mediante la utilización de las TIC's (RR.LL.-RR.HH.), se produce un aumento general en el nivel de competencias adquirido, y de forma significativa en las competencias de liderazgo y espíritu emprendedor en ambos grupos de estudiantes. Con respecto al aumento significativo de la competencia de habilidades interpersonales en el grado de CAFD, se podría esperar que éste se haya visto facilitado por la utilización en esta asignatura de una metodología de aprendizaje cooperativo en pequeños grupos, ya que una de sus principales ventajas es que ayuda al desarrollo de las habilidades interpersonales y de comunicación [1].

Este primer acercamiento al estudio de la adquisición de las competencias genéricas en estudiantes de primer curso de grado, nos permite una visión general del efecto de la utilización de las nuevas metodologías de enseñanza-aprendizaje. Sin embargo, tiene limitaciones, ya que únicamente se ha tenido en cuenta una asignatura de cada curso, lo cual no permite una valoración ajustada entre los resultados obtenidos en la valoración de la adquisición de las competencias y las metodologías utilizadas para su desarrollo.

Por otra parte, en el futuro además sería interesante conocer la percepción de los estudiantes sobre la implementación de las distintas metodologías activas en las diferentes asignaturas y si esto les ayuda a obtener mejores resultados de aprendizaje, o saber qué tipo de metodología desea o no desea el estudiante que se introduzca en la dinámica del aula.

5. Referencias Bibliográficas

1. A. Fernández March, Metodologías activas para la adquisición de competencias. *Educatio siglo XXI*, Vol. (24) (2006) 35.
2. P. Martínez, B. Echevarría, Formación basada en competencias. *Revista de Investigación Educativa*, Vol. (1) (2009), 125.
3. A. Solanes, R. Núñez, J. Rodríguez-Marín, Elaboración de un cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios. *Apuntes de Psicología*, Vol. (26) (2008), 35.
4. J.M. Gómez Gras, D. Galiana, R. García, C. Cascarilla, M.R. Romero, (2006). *Competencias profesionales en los titulados de la UMH*, Servicio de publicaciones de la UMH, Elche (2006).
5. A. Solanes, B. Martín, M.J. Quiles (en prensa). Versión adaptada del Cuestionario para la Evaluación de las Competencias Genéricas.