

09-004

## **DESIGN OF AN INSTRUMENT FOR THE EVALUATION OF PORTFOLIOS. EMPLOYERS' PERCEPTION**

Martínez, Daniel (1); Amante García, Beatriz (1); Salán Ballesteros, M.Nuria (1); Romero García, María Del Carmen (2)

(1) Universidad Politécnica de Catalunya, (2) Universidad Internacional de la Rioja

The objective of this work is to obtain an instrument that allows students to be guided in the preparation of a portfolio that collects the evidence developed throughout their studies and to value the skills acquired when they face a personnel selection process. This instrument will be developed with the perception and vision of employers. To carry out the design of this instrument, a brief survey has been carried out with different employers to find out their opinion about the usefulness of having a portfolio, as well as to collect those aspects that they consider that the portfolio should show and value and consequently the instrument that we will use should value to help students in its design. The analysis of the results of the survey has allowed us to design a first draft of an instrument in the form of an assessment scale, the application of which allows students to know to what extent the design and content of their competency portfolio conforms to the requirements expressed by employers.

Keywords: Evaluation; Portfolio; Employers; Instrument; Evidences

## **DISEÑO DE UN INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE PORTAFOLIOS. PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADORES.**

El presente trabajo tiene como objetivo obtener un instrumento que permita orientar a los estudiantes en la elaboración de un portafolio que recoja las evidencias desarrolladas a lo largo de sus estudios y poner en valor las competencias adquiridas cuando se enfrenten a un proceso de selección de personal. Dicho instrumento se desarrollará con la percepción y visión de los empleadores. Para realizar el diseño de dicho instrumento, se ha llevado a cabo una breve encuesta a diferentes empleadores para conocer su opinión acerca de la utilidad de disponer de un portafolio, así como para recoger aquellos aspectos que consideran que el portafolio debería mostrar y poner en valor y en consecuencia el instrumento que utilizaremos debiera valorar para ayudar a los estudiantes en el diseño del mismo. El análisis de los resultados de la encuesta, nos ha permitido diseñar un primer borrador de instrumento en forma de escala de valoración, la aplicación del cual permite a los estudiantes conocer en qué grado el diseño y contenido de su portafolio de competencias se ajusta a los requerimientos manifestados por los empleadores.

Palabras clave: Evaluación; Portafolio; Empleadores; Instrumento; Evidencias

Correspondencia: Daniel Martínez. Correo: daniel.martinez@upc.edu



©2022 by the authors. Licensee AEIPRO, Spain. This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

## 1. Introducción

La implantación en la Educación Superior del Plan Bolonia, ha conllevado que las enseñanzas universitarias incorporen como objetivo en sus planes de estudios que el alumnado universitario adquiera y desarrolle un conjunto de competencias las cuáles serán claves para su desarrollo profesional. Así, el proyecto Tunning Education Structures in Europe (González y Wagenaar, 2003; González y Wagenaar, 2008) estableció una serie de competencias genéricas (o transversales) y específicas que el alumnado universitario debe adquirir a lo largo de sus estudios y que van más allá de los conocimientos teóricos asociados a cada titulación. Así, tal como se comenta en el trabajo de Lluch y Portillo (2018), la sociedad no reclama profesionales con gran acumulación de conocimientos sino profesionales aptos a nivel competencial y capaces de aprender a aprender.

Se identifican, por tanto, tres agentes importantes en el desarrollo y evaluación de competencias. En primer lugar, la universidad como agente que forma y promueve el desarrollo de competencias; el alumnado, agente receptor de esta formación y protagonista de su desarrollo competencial; y por último los empleadores, que dan respuesta a las demandas del mercado laboral, el cual determina las competencias que se requieren en cada puesto de trabajo.

Desde la implantación del Plan Bolonia, la universidad ha ido incorporando progresivamente metodologías de enseñanza aprendizaje diferentes a las tradicionales con el fin de propiciar el desarrollo competencial del alumnado. Metodologías como el aprendizaje basado en problemas o ABP (Texeira, Silva y Brito, 2019) el estudio de casos (Raza, Qazi y Umer, 2020), el aprendizaje basado en retos (Kohn et al., 2020) o el aprendizaje servicio (Rodríguez, 2020) son sólo algunos de los numerosos ejemplos reportados en la bibliografía.

A estos cambios metodológicos, se incorporan también nuevos métodos de evaluación que ya no sólo tienen como objetivo evaluar el nivel de conocimientos y/o habilidades adquiridas sino también el resultado de integrar conocimientos, habilidades, procedimientos, actitudes y valores y el proceso llevado a cabo. La valoración de los resultados de la implantación de todos estos cambios metodológicos y evaluativos quedan recogidos en varios trabajos como el desarrollado por Domingo, Urionabarrenetxea y Bañales (2016) donde se detecta una mejora significativa en las calificaciones de los alumnos analizados y una mejora en la percepción del alumnado relativa a la adquisición de competencias de tipo instrumental y sistémico.

Más allá del interés académico del resultado de las evaluaciones competenciales, interesa también conocer la percepción que tienen los docentes universitarios sobre la implantación del cambio metodológico y evaluativo, así como el desarrollo de competencias entre el alumnado. En este sentido, existen varios trabajos (Fernández y Forés, 2018; Amante et al., 2015) donde los docentes manifiestan sus inquietudes acerca de la aplicación de las nuevas metodologías y sistemas de evaluación y realizan propuestas para la mejora de la calidad docente.

Por último, otro de los aspectos analizados por las universidades relacionado con las competencias, es el grado de inserción laboral de sus titulados una vez terminados sus estudios, siendo el grado de inserción laboral de los egresados uno de los parámetros a justificar en el momento de realizar la acreditación de una titulación frente al organismo competente.

El segundo de los agentes implicados en el desarrollo de competencias es el alumnado. Existen varios trabajos que recogen su opinión acerca del uso de estas nuevas metodologías docentes en el aula universitaria. La consulta de alguno de estos trabajos (Beltrán, Adelantado y Sánchez, 2020) permite constatar que el alumnado ve con buenos ojos su implantación, la

cual tiene efectos positivos en aspectos como la motivación y el interés, la participación o la colaboración, alcanzando todas ellas un nivel más alto que en la clase tradicional. No obstante, más de la mitad del alumnado analizado, es partidario de combinar la metodología tradicional con metodologías más innovadoras.

Entre estas nuevas metodologías, destaca el aprendizaje basado en problemas o ABP, a través de la cual el alumnado, organizado en grupos y guiados por un tutor, ha de proponer una solución a un problema característico de su perfil profesional. Esta metodología, que combina la adquisición de conocimientos con el desarrollo de competencias útiles en el mundo laboral, parece ser la que más contribuye al desarrollo de competencias instrumentales del alumnado (Robledo, et al., 2015).

Otra de las nuevas metodologías aplicadas objeto de estudio y que consigue aumentar la percepción de adquisición de competencias por parte del alumnado (Mendaña, Poy y López, 2019) es el denominado *flipped classroom* (o aula invertida). La denominación de aula invertida se debe a que con esta metodología se invierte el esquema tradicional de aprendizaje en el que el profesor transmite unos conocimientos y el alumnado los aplica, de modo que el alumnado aprende de forma autónoma los conocimientos fuera del aula (accediendo a vídeos u otros contenidos de la asignatura) para luego aplicarlos en clase con el docente.

Respecto a las nuevas metodologías evaluativas, se tiende a desarrollar procesos evaluativos de tipo formativo. Con ellos, se obtiene información sobre el nivel de comprensión que ha conseguido el estudiante a lo largo del proceso de enseñanza-aprendizaje y no al final del proceso. Dicha información sirve para planificar y mejorar las posteriores acciones educativas, ajustándose éstas a las necesidades de los estudiantes. Este tipo de acciones evaluativas, contrasta con el típico examen final y son percibidas de forma positiva por el alumnado, favoreciéndose a su vez su implicación en el proceso de aprendizaje (Hortigüela, Abella y Pérez, 2015).

Por otro lado, son varios los trabajos en los que se recoge la visión del alumnado acerca de las competencias adquiridas, tanto antes de su inserción laboral como a posteriori. Así, en los trabajos de Cano y Fernández (2016) o Torres y Vidal (2015), los alumnos y egresados manifiestan su percepción acerca del desarrollo competencial obtenido en la universidad, el cual en ocasiones no coincide con el percibido por el mercado de trabajo.

Finalmente, también resulta relevante la opinión de los empleadores la cual queda recopilada en varios trabajos. Sirva como ejemplo el trabajo de Cabrera, López y Portillo (2016) en el que se recogen las diferentes opiniones de empleadores de Educación Primaria, Farmacia e Ingeniería o el trabajo de Acosta, Rodríguez y Caso (2019) donde se recogen los aspectos que valoran los empleadores al contratar a un egresado de Educación Superior.

Del mismo modo que los docentes universitarios incorporan nuevos métodos de evaluación de competencias, los servicios de selección de personal también emplean varios instrumentos para medir el desarrollo competencial de los candidatos con el fin de seleccionar el mejor candidato para el puesto a cubrir.

Existen numerosos instrumentos a emplear, escogiéndose uno u otro en función del puesto a cubrir. Así por ejemplo, en algunos procesos de selección de personal se emplea el currículum, en otros el currículum y la titulación y otras veces el expediente académico. En otras ocasiones se usan test de evaluación, evaluaciones psicométricas en línea que analizan el perfil conductual del candidato, o la valoración de documentación elaborada por el candidato que sirva como evidencia para conocer su nivel competencial. Todo ello sin olvidar que la realización de una entrevista es una técnica que se considera clave para la selección

de un buen candidato y para la determinación de su perfil profesional (Cabrera, López y Portillo, 2016).

En ocasiones, en algunas entrevistas se emplea la técnica de incidentes críticos a través de la cual se puede predecir la capacidad del aspirante para resolver problemas. Esta técnica tiene objetivo conocer la conducta del aspirante en momentos clave para acabar determinando su capacidad de resolver problemas. En este caso, la aplicación de esta técnica consiste en que el candidato relate una historia sobre una experiencia en la que se determinarán cinco elementos: el incidente, detalles que contextualizan los hechos, identificación del problema, solución escogida por el entrevistado y evaluación de esta solución. En definitiva, se trata de estudiar el comportamiento que tuvo la persona entrevistada en situaciones pasadas así como los sentimientos que despertaron en el candidato esas situaciones.

Otras veces, se lleva a cabo la selección del candidato por competencias con el fin de encontrar personal para un puesto clave en función de unas habilidades profesionales concretas. La selección por competencias incluye la valoración de cuatro factores:

- Factor “saber”: incluye los conocimientos, habilidades y destrezas técnicas.
- Factor “saber hacer”: incluye los procedimientos que incluye en sus funciones laborales.
- Factor “saber estar”: incluye su comportamiento tanto a nivel individual como colectivo.
- Factor “saber ser”: incluye todo lo relativo a sus interrelaciones que influyen en el trabajo en equipo.

A pesar de que con este sistema de selección se evalúan tanto los conocimientos como las habilidades, éstas últimas tienen un peso mayor dejando en un segundo plano a la experiencia y a los conocimientos, puesto que el objetivo es conocer cómo van a reaccionar los candidatos frente a las tareas que van a tener que acometer y las responsabilidades propias del cargo.

Además de estos tres agentes comentados, diferentes organizaciones publican periódicamente informes sobre las competencias de los universitarios y las demandas del mercado laboral (Ramos, 2017; Fundación Everis, 2017) donde se plantean el posible desajuste educativo entre la formación impartida en la universidad y aquello que demanda el mundo laboral. El principal objetivo del análisis de toda esta información es subsanar los déficits existentes y alinear las estrategias metodológicas y de evaluación con los resultados de aprendizaje pretendidos y con las competencias deseadas por los empleadores en cada perfil profesional (Lluch, et al., 2017).

A pesar de disponer de varios instrumentos, la evaluación del grado competencial del graduado no es fácil y en muchos casos resulta difícil disponer de evidencias que demuestren su adquisición. Este hecho, es especialmente importante en el momento en que el estudiante afronta un proceso de selección de personal en el cual deberá demostrar a los empleadores de forma relativamente ágil que dispone de esas competencias.

Con el objetivo de facilitar y agilizar la evaluación competencial en un proceso de selección de personal, se plantea en este trabajo un instrumento cuya finalidad es complementar a los instrumentos de evaluación anteriores. Dicho instrumento evalúa el portafolio elaborado por el candidato, y que contiene evidencias (trabajos realizados por el candidato, proyectos, etc.) que permiten demostrar su grado de adquisición de competencias, para así identificar aspectos de mejora de dicho portafolio y conseguir que éste sea un instrumento útil tanto para empleadores como alumnado.

## 2. Objetivos

El principal objetivo de este trabajo es realizar un primer diseño de un instrumento que permita a los estudiantes conocer si su portafolio de competencias tiene las características que los

empleadores consideran necesarias para realizar una evaluación competencial del candidato a partir de las evidencias aportadas.

### 3. Metodología

La metodología aplicada con el fin de lograr los objetivos propuestos se desarrolló en cinco etapas:

1. Diseño de la encuesta
2. Difusión de la encuesta
3. Obtención de resultados
4. Análisis de resultados
5. Diseño de instrumento

#### 3.1 Diseño de la encuesta

El diseño de la encuesta se llevó a cabo con la herramienta *Google Forms*. La encuesta se divide en cinco secciones con preguntas de cumplimentación obligatoria y una única pregunta de tipo abierto en la parte final correspondiente al apartado de comentarios.

En la tabla 1, se muestra la estructura y los aspectos valorados en la encuesta.

**Tabla 1: Estructura y contenido de la encuesta**

| Sección   | Aspectos valorados   |
|---|--|
| DATOS GENERALES   | Edad /Titulación/ Cargo que ejerce/Tiempo ejerciendo el cargo/Conocimiento de alguna herramienta que recoja evidencias desarrolladas por los graduados   |
| HERRAMIENTA EMPLEADA EN LA ACTUALIDAD<br>(sólo en caso de haber respondido afirmativamente la última pregunta de la sección anterior) | Nombre de la herramienta /Tiempo que lleva empleando esa herramienta   |
| UTILIDAD DE LA HERRAMIENTA  | Valoración sobre la utilidad en el proceso de selección de personal de disponer de una herramienta tipo portafolio que recoja las evidencias desarrolladas por los graduados a lo largo de sus estudios y así poner en valor las competencias que han adquirido en un proceso de selección de personal /Argumentación de la valoración anterior  |
| DISEÑO DE LA HERRAMIENTA  | Valoración sobre los siguientes aspectos:<br>-Procesamiento de datos (tratamiento de datos, visualización de resultados, velocidad de procesamiento)<br>-Usabilidad y diseño (manejo sencillo, diseño atractivo, accesibilidad desde móvil o <i>tablet</i> )<br>-Compatibilidad con otras plataformas ( <i>Moodle, Microsoft, Google</i> )<br>-Valoración de la importancia relativa de cada uno de los parámetros anteriores considerados de forma conjunta |
| COMENTARIOS   | Espacio destinado a comentarios que pueda realizar la persona encuestada   |

#### 3.2 Difusión de la encuesta

La difusión de la encuesta se llevó a cabo por medios telemáticos. En este caso se procedió a enviar por correo electrónico la encuesta a 50 consultoras de nuestro país escogidas al azar. En alguno de los casos, se pudo intercambiar impresiones con la persona que había respondido a la encuesta para conocer su opinión sobre la misma, en especial por lo que se refiere a la utilidad y aplicación práctica del instrumento.

### 3.3 Obtención de resultados

Finalizado el período de recopilación de respuestas, se llevó a cabo la ordenación y tabulación de puntuaciones en una hoja de cálculo para facilitar el tratamiento de los datos recogidos. A continuación, se realizó un análisis de fiabilidad del cuestionario mediante el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach.

### 3.4 Análisis de resultados

Con los datos obtenidos, se llevó a cabo un análisis de cada uno de los aspectos valorados.

### 3.5 Diseño de instrumento

Atendiendo a los resultados obtenidos, se realizó una primera propuesta de instrumento para valoración de portafolios.

## 4. Resultados

Tras la difusión de la encuesta se registraron 17 respuestas obteniendo un valor de alfa de Cronbach de 0,86 por lo que la encuesta tiene un grado de fiabilidad superior al umbral de validez (superior a 0,7) aceptado generalmente en la literatura especializada.

A continuación, se comentan los datos obtenidos en las preguntas más relevantes correspondientes a las secciones de utilidad de la herramienta y diseño de la herramienta.

*Pregunta: ¿Considera que es (o sería) útil en el proceso de selección de personal disponer de una herramienta tipo portafolio que recoge las evidencias (entregas, trabajos, proyectos) desarrolladas por los graduados a lo largo de sus estudios y así poner en valor las competencias que han adquirido en un proceso de selección de personal?*

-10 personas (el 58,82%) consideran que sería útil disponer de una herramienta alegando entre otros motivos que permitiría “evidenciar en cierto los conocimientos”, “sería interesante poder disponer de una herramienta adicional” así como “será interesante tener una herramienta que gradúe la competencia de partida y la evolución”.

-5 personas (el 29,41%) no lo saben, argumentando lo siguiente:

-“No tengo conocimiento de la herramienta y por lo tanto no dispongo de información para valorar su utilidad”.

-“Para los perfiles que trabajo no considero que pueda aportar un valor extra”.<sup>1</sup>

-“Desconozco lo que comenta y no entiendo bien la pregunta”.

-“En nuestro sector (IT y Data) es más importante la experiencia laboral que lo buen estudiante que has sido. Las aptitudes son importantes, pero la actitud es crítica, valoramos mucho más las referencias laborables”.

---

<sup>1</sup> Esta respuesta está contabilizada en el apartado “no lo sé” porque la persona marcó esta opción aunque el argumento de la respuesta estaría más acorde con la opción “no”.

-“Pienso que la experiencia profesional, pero también en labores de voluntariado, en espacios de ocio, etc. puede dar mejor información que el trabajo realizado en proyectos de Grado”.

-2 personas (el 11,76%) no lo considerarían útil argumentado lo siguiente:

-“Sólo sería valiosa en algunas posiciones”.

-“Los trabajos durante el graduado suelen ser teóricos de una asignatura en concreto, eso no muestra sus capacidades en el puesto”.

Cabe destacar el hecho más de la mitad de las personas encuestadas consideran que sería útil disponer de esta herramienta. No obstante, también es relevante la referencia que hacen algunas de las personas encuestadas acerca de la relación entre la posible utilidad de la herramienta y el tipo perfil o posición a cubrir.

Pregunta: *Indique cómo son de importantes para usted los siguientes factores relativos al procesamiento de datos que podría realizar la nueva herramienta, asignando un valor de 1 al 7 y atendiendo a la siguiente graduación:*

| 1                      | 2                      | 3                                    | 4                  | 5                               | 6                 | 7                     |
|------------------------|------------------------|--------------------------------------|--------------------|---------------------------------|-------------------|-----------------------|
| <i>Sin importancia</i> | <i>Poco importante</i> | <i>Relativamente poco importante</i> | <i>Indiferente</i> | <i>Relativamente importante</i> | <i>Importante</i> | <i>Muy importante</i> |

Resultados:

**Tabla 2: Valoración de procesamiento de datos**

|                                 |          |
|---------------------------------|----------|
| Tratamiento de datos            | 5.52 / 7 |
| Visualización de resultados     | 5.94 / 7 |
| Velocidad de procesado de datos | 5.47 / 7 |

El factor más valorado es el de visualización de resultados con un 5,94 sobre 7 y el que menos el de velocidad de procesado de datos con un 5,47 sobre 7. No se observa una opinión claramente favorable respecto a uno de los tres ítems ya que los tres obtienen valoraciones poco distantes entre ellas.

Pregunta: *Expresé cómo son de importantes para usted los siguientes factores de usabilidad y diseño de esta nueva herramienta, asignando un valor de 1 al 7 y atendiendo a la siguiente graduación:*

| 1                      | 2                      | 3                                    | 4                  | 5                               | 6                 | 7                     |
|------------------------|------------------------|--------------------------------------|--------------------|---------------------------------|-------------------|-----------------------|
| <i>Sin importancia</i> | <i>Poco importante</i> | <i>Relativamente poco importante</i> | <i>Indiferente</i> | <i>Relativamente importante</i> | <i>Importante</i> | <i>Muy importante</i> |

Resultados:

Como se puede observar en la tabla 3 el factor más valorado es el de manejo sencillo con un 6,53 sobre 7 y el que menos el de diseño atractivo con un 5,47 sobre 7. Destaca el hecho que se valore más que pueda ser accesible desde móvil o *tablet* sobre que el diseño de la herramienta sea atractivo.

**Tabla 3: Valoración de usabilidad y diseño**

|                           |          |
|---------------------------|----------|
| Diseño atractivo          | 5.47 / 7 |
| Acceso desde móvil/tablet | 6.41 / 7 |
| Manejo sencillo           | 6.53 / 7 |

Pregunta: *Expresé cómo es de importante para usted la compatibilidad de esta nueva herramienta con diferentes plataformas, asignando un valor de 1 al 7 y atendiendo a la siguiente graduación:*

| 1                      | 2                      | 3                                    | 4                  | 5                               | 6                 | 7                     |
|------------------------|------------------------|--------------------------------------|--------------------|---------------------------------|-------------------|-----------------------|
| <i>Sin importancia</i> | <i>Poco importante</i> | <i>Relativamente poco importante</i> | <i>Indiferente</i> | <i>Relativamente importante</i> | <i>Importante</i> | <i>Muy importante</i> |

Resultados:

**Tabla 4: Valoración de la compatibilidad**

|                                     |          |
|-------------------------------------|----------|
| Compatibilidad con <i>Moodle</i>    | 4.35 / 7 |
| Compatibilidad con <i>Google</i>    | 6.23 / 7 |
| Compatibilidad con <i>Microsoft</i> | 5.88 / 7 |

Como se puede observar en los datos mostrados en la tabla 4, el factor más valorado es la compatibilidad con *Google* con un 6,23 sobre 7 y el que menos el relativo a la compatibilidad con *Moodle* con un 4,35 sobre 7. Asimismo se valora más la compatibilidad con *Google* que la compatibilidad con *Microsoft*.

Pregunta: *En el caso que tuviera que diseñar una nueva herramienta, ordene los siguientes aspectos por orden de importancia, de mayor grado de importancia (valor 9) a menor (valor 1):*

Resultados:

**Tabla 5: Ordenación de aspectos por grado de importancia**

|   |          |
|---|----------|
| Manejo sencillo                         | 7.82 / 9 |
| Compatible con <i>Google</i>            | 7.64 / 9 |
| Acceso desde móvil o <i>tablet</i>      | 7.53 / 9 |
| Opciones de visualización de resultados | 7.29 / 9 |
| Compatible con <i>Microsoft</i>         | 7.23 / 9 |
| Velocidad de procesado de datos         | 6.94 / 9 |
| Opciones de tratamiento de datos        | 6.65 / 9 |
| Diseño atractivo                        | 6.47 / 9 |
| Compatible con <i>Moodle</i>            | 4.76 / 9 |

Como se puede observar en la tabla 5, la sencillez en el manejo de la herramienta es el aspecto más valorado. Por otro lado, el hecho que sea compatible con *Moodle* no parece ser muy relevante para las personas encuestadas.

Toda esta información permite realizar un listado de evaluación que puede servir como orientación para el alumnado en la preparación de su portafolio profesional. Dicho listado se muestra en la tabla 6 y consiste en nueve preguntas correspondientes a los aspectos más valorados por los empleadores de manera que si al aplicar la pregunta al portafolio la respuesta es afirmativa, se obtiene una puntuación concreta. Dicha puntuación ha quedado establecida al realizar un reparto proporcional de 100 puntos entre los diferentes aspectos acorde el grado de importancia mostrado anteriormente en la tabla 5. En caso de respuesta negativa no se obtiene ninguna puntuación. La puntuación final del portafolio (sobre 100) se obtiene con la suma de las puntuaciones obtenidas en cada una de las preguntas de valoración.

**Tabla 6: Instrumento de valoración de portafolio**

| El portafolio diseñado...                                  | Sí    | No |
|--|-------|----|
| Permite realizar acciones de forma sencilla?               | +12.5 | 0  |
| Es compatible con las herramientas de <i>Google</i> ?      | +12.3 | 0  |
| Es accesible desde móvil o <i>tablet</i> ?                 | +12.1 | 0  |
| Dispone de varias opciones de visualización de resultados? | +11.7 | 0  |
| Es compatible con las herramientas de <i>Microsoft</i> ?   | +11.6 | 0  |
| Procesa los datos de forma rápida?                         | +11.1 | 0  |
| Dispone de varias opciones de tratamiento de datos?        | +10.7 | 0  |
| Tiene un diseño atractivo?                                 | +10.4 | 0  |
| Es compatible con <i>Moodle</i> ?                          | +7.6  | 0  |
| Total  | / 100 |    |

## 5. Conclusiones

El concepto de competencia es abordado de diferente forma por docentes, empleadores y alumnado. A pesar de ello, los tres deben confluír para conseguir que el alumnado universitario termine sus estudios con un grado de desarrollo de competencias que se ajuste a lo que demanda el mercado laboral.

Se ha llevado a cabo al diseño de varios instrumentos que permiten realizar una evaluación competencial de los candidatos de forma relativamente fidedigna. No obstante, a pesar de existir estos instrumentos, los empleadores encuestados consideran que un nuevo instrumento que complementa a los que ya se emplean en la actualidad para valorar competencias de los candidatos podría resultar útil. Este hecho puede corroborar que determinar el grado de desarrollo competencial no es fácil e incorpora cierto grado de subjetividad y toda herramienta que ayude en este proceso es bienvenida.

Las características de este nuevo instrumento vienen determinadas, en parte, por la era tecnológica en que vivimos puesto que las personas encuestadas sugieren un instrumento accesible de forma remota a través de un móvil o una *tablet*, de fácil manejo, compatible con herramientas o software de uso masivo como los suministrados por *Google* o *Microsoft* y que disponga de varias opciones de visualización de resultados.

El tamaño de la muestra con la que se ha trabajado no permite la extrapolación de resultados, siendo preciso realizar un análisis con mayor número de encuestados. Asimismo, también resultaría conveniente llevar a cabo este análisis de la idoneidad de un nuevo instrumento,

realizando la diferenciación por tipo de puesto a cubrir, ya que podría darse el caso que el instrumento que se plantea resultara ser más útil para un tipo de vacantes que para otras.

## 6. Referencias

- Acosta, D.L., Rodríguez, J.C., & Caso, J. (2019). Aspects that employers value when hiring a graduate higher education. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 18(37), 15-25. doi: 10.21703/rexe.20191837acosta5.
- Amante, B., Olmedo, N., Martínez, M., Cano, E., & Fernández, M. (2015). Percepción del profesorado de la UPC sobre el desarrollo y la adquisición de competencias en los graduados. En M. Ramiro, T. Ramiro & M. Bermúdez (Ed.) *XII Foro Internacional sobre la evaluación de la calidad de la investigación y de la educación superior (FECIES)*. (pp.1569-1579). Sevilla, España.
- Beltrán, M.R., Adelantado, M. & Sánchez, M. (2020). ¿Cuál es la percepción del alumnado universitario sobre la influencia de las metodologías activas en el proceso de enseñanza-aprendizaje?. En E. Colomo, E. Sánchez, J. Ruiz & J. Sánchez (Coord.), *La Tecnología como eje del cambio metodológico* (pp.338-341). Málaga: UMA Editorial.
- Cabrera, N., López, M., & Portillo, M. (2016). Las competencias de los graduados y su evaluación desde la perspectiva de los empleadores. *Estudios Pedagógicos*, 42(3), 69-87. doi: 10.4067/s0718-07052016000400004.
- Cano, E., & Fernández, M. (2016). Competencias de los egresados del Espacio Europeo de Educación Superior: relatos de vida de los nuevos estudiantes universitarios. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 14(2), 187-203. doi: 10.4995/redu.2016.5933.
- Domingo, J., Urionabarrenetxea, S. & Bañales, A. (2016). Cambios en las metodologías docentes y de evaluación: ¿mejoran el rendimiento del alumnado universitario?. *REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 18(3), 1-18.
- Fernández, M., & Forés, A. (2018). Evaluación del desarrollo competencial en la educación superior. La perspectiva del profesorado universitario. *Educación* 54/2, 391-410. doi: 10.5565/rev/educar.799.
- Fundación Everis (2017). *III Ranking Universidad-Empresa fundación everis. Encuesta a las empresas españolas sobre la empleabilidad de los recién titulados*. Madrid (España).
- González, J., & Wagenaar, R. (2003). Tuning educational structures in Europe. Informe final Fase Uno. Universidad de Deusto.
- González, J., & Wagenaar, R. (2008). Universities' contribution to the Bologna Process. An introduction. Universidad de Deusto.
- Hortigüela, D., Abella, V. & Pérez, A. (2015). Percepciones del alumnado sobre la evaluación formativa: contraste de grupos de inicio y final de carrera. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 13(3), 13-32. doi: 10.4995/redu.2015.5417.
- Kohn, K., Lundqvist, U., Malmqvist, J. & Hagvall, O. (2020). From CDIO to challenge-based learning experiences – expanding student learning as well as societal impact?.

- European Journal of Engineering Education*, 45(1), 22-37. doi: 10.1080/03043797.2018.1441265.
- Lluch, L., Fernández, M., Pons, L., & Cano, E. (2017). Competencias profesionales de los egresados universitarios: estudio de casos en cuatro titulaciones. *Revista Currículum*, 49-64.
- Lluch, L., & Portillo, M.C. (2018). La competencia de aprender a aprender en el marco de la educación superior. *Revista Iberoamericana de Educación*, 78(2), 59-76. doi: 10.35362/rie7823183.
- Mendaña, C., Poy, R. & López, E. (2019). Metodología flipped classroom: percepción de los alumnos de diferentes grados universitarios. *Innoeduca. International Journal of Technology and Educational Innovation*, 5(2), 178-188. doi: 10.24310/innoeduca.2019.v5i2.5223.
- Ramos, M. (2017). *Las competencias de los universitarios y las demandas del mercado laboral*. Obtenido el 8 de abril de 2022 de Fundación para el Conocimiento madri+d y Fundación Europea Sociedad y Educación: <https://www.sociedadeducacion.org/site/wp-content/uploads/Las-Competencias-de-los-Universitarios-y-la-Demandas-del-Mercado-Laboral.pdf>
- Raza, S.A. Qazi, W. & Umer, B. (2020). Examining the impact of case-based learning on student engagement, learning motivation and learning performance among university students. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 12(3), 517-533. doi: 10.1108/JARHE-05-2019-0105.
- Robledo, P., Fidalgo, R., Arias, O. & Álvarez, M.L. (2015). Percepción de los estudiantes sobre el desarrollo de competencias a través de diferentes metodologías activas. *Revista de Investigación Educativa*, 33(2), 369-383. doi: 10.6018/rie.33.2.201381.
- Rodríguez, R. (2020). Aprendizaje Servicio y compromiso académico en Educación Superior. *Revista de Psicodidáctica*, 25 (1), 45-51. doi: 10.1016/j.psicod.2019.09.001.
- Texeira, RLP., Silva, PCD. & Brito, MLD. (2019). Applicability of Active Problem Based Learning Methodologies in Engineering Courses. *Humanidades & Inovacao*, 6(8), 138-147.
- Torres, T. & Vidal, M.A. (2015). Percepción de estudiantes y empleadores sobre el desarrollo de competencias digitales en la Educación Superior. *Revista de Educación*, 367, 63-90. doi: 10.4438/1988-592X-RE-2015-367-283.

**Comunicación alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible**

