Artículo original

PROPUESTA DE EVALUACIÓN PSICOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DEL TALENTO EN EL PROCESO DE ADMISIÓN A UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

PROPOSAL OF PSYCHOLOGICAL EVALUATION FOR THE IDENTIFICATION OF TALENT IN THE PROCESS OF ADMISSION TO A UNIVERSITY INSTITUTION

Gabriela Cabrera Lorenzo[16]

Maiky Díaz Pérez[17]

Facultad de Psicología, Universidad de La Habana, Cuba.

Recibido: 21 de mayo de 2021
Aceptado: 5 de julio de 2021
Publicado: 31 de enero de 2022

Cómo citar este artículo:
Cabrera Lorenzo, G.; Díaz Pérez M. (2022). Propuesta de evaluación psicológica para la identificación del talento en el proceso de admisión a una institución universitaria. Revista cubana de Psicología, 4 (5), 100-113. http://www.psicocuba.uh.cu

RESUMEN

El desarrollo de carrera es una categoría muy utilizada por la psicología del desarrollo y del desarrollo organizacional. En la organización en la que se realizó el estudio, la admisión es el momento inicial de la carrera y contempla una evaluación psicológica en renovación periódica. El presente trabajo aborda el tema desde las perspectivas individual e institucional. Su objetivo general es proponer el diseño de un dispositivo de evaluación que permita identificar durante la admisión, y estimular durante la formación, competencias psicológicas clave del perfil del profesional de las relaciones internacionales. Siguiendo una metodología de

[16] CABRERA LORENZO, GABRIELA. Licenciada en Psicología. Profesora en la Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana. gabriela.cabrera@psico.uh.cu

[17] DÍAZ PÉREZ, MAIKY. Máster en Gestión de Recursos Humanos. Doctora en Ciencias Psicológicas. Profesora titular de la Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana, coordinadora de la Maestría de Psicología Laboral y de las Organizaciones. Jefa de departamento de Asuntos Multilaterales de la Dirección de Relaciones Internacionales del Ministerio de Educación Superior. maiky@psico.uh.cu

evaluación del desarrollo potencial, se propone realizar evaluaciones psicológicas que combinan métodos de diferente naturaleza. Se obtuvieron dos resultados principales: el constructo de evaluación psicológica "Perfil de competencias psicológicas clave del profesional de relaciones internacionales" y la identificación y definición de cuatro criterios de medida que evalúan la pertinencia e impactos de la propuesta.

Palabras clave: desarrollo de carrera, diseño multinivel, innovación educativa, psicología de las organizaciones, psicología en las organizaciones.

ABSTRACT

Career development is a category widely used by developmental psychology and organizational development. In the organization in which the study was conducted, admission is the initial moment of the career and contemplates a psychological evaluation in periodic renewal. The present work approaches the subject from the individual and institutional perspectives. Its general objective is to propose the design of an assessment device that allows to identify during admission, and to stimulate during training, key psychological competencies of the international relations professional's profile. Following a methodology of evaluation of potential development, it is proposed to carry out psychological evaluations combining methods of different nature. Two main results were obtained: the psychological assessment construct "Profile of key psychological competencies of the international relations professional" and the identification and definition of four measurement criteria that evaluate the relevance and impacts of the proposal.

Keywords: *career development, multilevel design, educational innovation, organizational psychology, psychology in the organization.*

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el valor de los recursos psicológicos y el potencial humano se ha incrementado cada vez más, debido a su importancia para el logro de las metas y objetivos organizacionales y de bienestar humano en la construcción de una sociedad próspera y sostenible.

Se precisa de innovaciones en las relaciones humanas, en ámbitos laborales y de formación, que giren en torno a los sistemas de aprendizaje y de evaluación, orientadas a generar mayores

realizaciones, más motivación y compromiso. Una de dichas prácticas es el desarrollo de carrera, que hoy en día se lleva a cabo en instituciones laborales, formativas y educativas. Dentro de estas instituciones se destacan las universidades como actores clave, dado su papel en la formación de los profesionales que demanda la sociedad. Así, lo que en este trabajo se denomina perfil profesional, será la vía por la que se concreta el vínculo entre la formación, el empleo y los procesos de desarrollo de carreras; este último entendido desde la admisión de los estudiantes hasta su posterior inserción laboral.

Se concibe el desarrollo de carrera como un proceso multinivel que contempla la carrera desde las perspectivas tanto de la organización como de las personas que la integran.

> En el plano de análisis del sujeto individual se entiende la carrera como la secuencia de cargos, roles y funciones que se desempeñan asociados a una profesión, que se inicia con el estudio de la misma. En el plano organizativo, el desarrollo de carrera, como política y estrategia sobre el capital humano, implica la planificación o elaboración de planes de carrera de las personas dentro de una organización. (Cabrera Lorenzo y Díaz Pérez, 2021, p. 158)

Desde estos fundamentos, se propone un modelo de etapas de desarrollo de carrera (figura 1) que incluye la perspectiva de análisis dialéctico de las relaciones entre individuos e instituciones y que asimila críticamente las teorías de Super (1980; Super y Neville, 1984) y Schein (2015; Schein y Maanen, 2016).

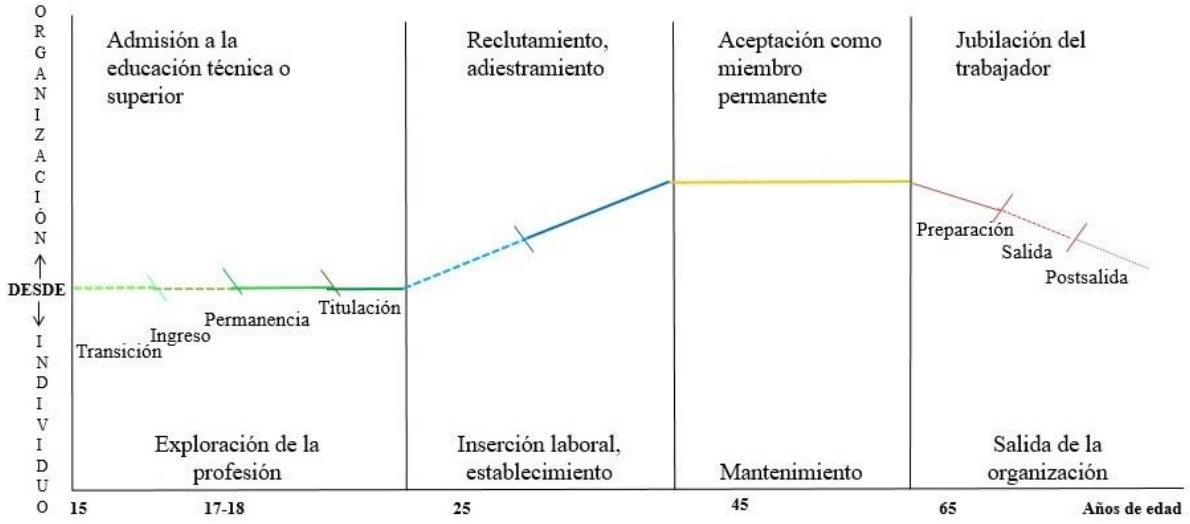


Figura 1. Proceso de desarrollo de carrera multinivel por etapas.

En el caso de Super (1980), se estudió su modelo de desarrollo de carrera, que presenta cinco etapas del desarrollo a lo largo de la vida de la persona. Su categoría clave es el autoconcepto profesional, formado por las necesidades, valores, habilidades, intereses y aspiraciones del individuo asociados a la esfera laboral. De Schein, por otra parte, se trabajó con el modelo de seis etapas del desarrollo, desde la perspectiva individual y organizacional. Este tiene como concepto clave el anclaje de carrera, entendido como aquellos talentos, habilidades, valores básicos, motivos y necesidades de la persona que influyen en su toma de decisiones en la vida profesional y organizacional (Schein, 1990, 1996). A lo largo de la trayectoria de relaciones entre individuos-trabajo-organización, representada en la figura 1 por la línea discontinua, se sucederán disímiles transacciones en las diferentes etapas del ciclo de la vida, que darán por resultado el grado o nivel de compromiso con el trabajo y con la organización.

En Cuba, una de las carreras profesionales a nivel nacional que poseen políticas institucionales de captación y desarrollo del talento es la de Relaciones Internacionales, que incluye en la etapa de admisión la realización de evaluaciones psicológicas, que se renuevan cada cinco años.

La investigación que se presenta es fruto de la relación de colaboración existente entre la Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana y el Instituto Superior de Relaciones Internacionales de Cuba, para la realización de las evaluaciones psicológicas que forman parte de la prueba de admisión de los estudiantes a la especialidad. El presente estudio toma como antecedentes de investigación las evaluaciones psicológicas realizadas correspondientes a los procesos de admisión de los cursos académicos 2017-2018 y 2018-2019. Sin referencias de este tipo de estudios en el país, se propone el diseño de un dispositivo de evaluación psicológica que ofrece información significativa para identificar durante la admisión, y estimular durante la formación, competencias psicológicas claves del perfil del profesional de las relaciones internacionales.

La investigación se realiza desde un enfoque de desarrollo organizacional, y utiliza el modelo de gestión y desarrollo del potencial humano organizacional (Díaz Pérez, 2006) para el proceder metodológico (figura 2). El presente artículo alcanza las dos primeras fases del procedimiento. El foco de atención de esta propuesta está en la relación laboral individuos-instituciones (personas-trabajo-organizaciones), con la finalidad de promover su desarrollo en los planos individual, organizacional y social.

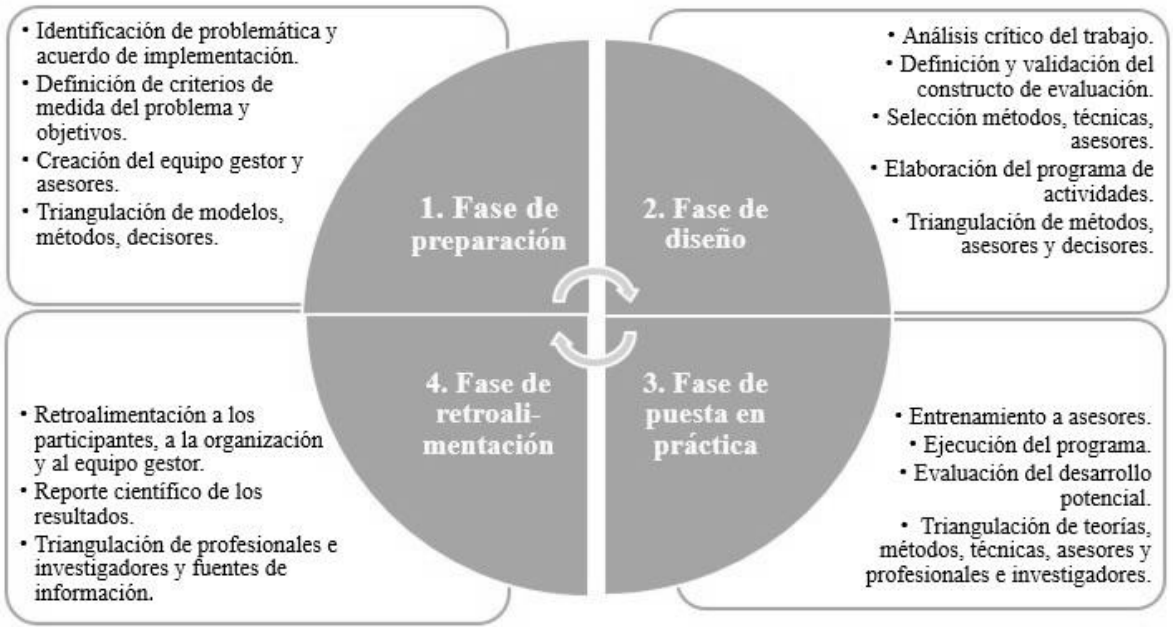


Figura 2. Metodología de evaluación y desarrollo del potencial humano organizacional con enfoque de proceso por fases.

Fuente: Díaz Pérez (2006).

MÉTODOS Y TÉCNICAS

La investigación siguió un tipo de diseño multinivel, mixto, no experimental, transversal, concurrente y exploratorio. Al poner el énfasis en la evaluación del desarrollo potencial, los dictámenes tributan a los procesos de toma de decisiones y planificación del desarrollo de las personas y la organización a corto, mediano y largo plazo.

Se utilizó una muestra de expertos. El tipo de muestreo fue no probabilístico intencional (Hernández Sampieri *et al*., 2014, p. 386). Para su conformación se utilizó la técnica cuestionario de autovaloración del experto. Para el procesamiento y análisis de los datos aportados por este instrumento se utilizó el cálculo del coeficiente Kc (Cabero Almenara, 2014). La muestra total estuvo integrada por 39 expertos (figura 3). Todos los participantes cumplieron la condición de K ≥0.7.

Muestra de expertos	Tamaño de muestra		Coeficiente de conocimiento
	Especialistas de RRII	Estudiantes de RRII	K ≥0.7
Muestra de expertos 1 para análisis crítico del trabajo del especialista RRII	17		17
Muestra de expertos 2 para la definición del constructo de evaluación	12	10	22
Muestra total	29	10	39

Figura 3. Conformación de la muestra.

Los métodos para la recolección de información fueron la entrevista de incidentes críticos, la revisión de documentos y el método MiniDelphi. La información se procesó con técnicas de análisis de contenido y técnicas de estadística descriptiva. El método de validación empleado fue la triangulación de teorías, métodos y fuentes.

RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de la investigación, acompañándolos de datos resultantes de la estadística descriptiva y ejemplificando con fragmentos de los análisis de contenido realizados. Para su presentación se seguirá el orden de las fases y pasos del procedimiento.

Fase de preparación

Se identificó la situación problémica a partir de un análisis interno y externo tipo DAFO (figura 4). Se identificaron los criterios de medida que dieron cuenta de la problemática, de utilidad, además, para evaluar los impactos del método de evaluación psicológica que se propone. Estos criterios fueron: 1) ausencia del constructo de evaluación “Perfil de competencias psicológicas”; 2) carencia de métodos y técnicas que permitan evaluar y desarrollar las características psicológicas del modelo del profesional; 3) cantidad de evaluadores por evaluado; y 4) ausencia de mecanismos de retroalimentación entre las etapas de admisión y de formación de los estudiantes en cuanto a competencias psicológicas del perfil.

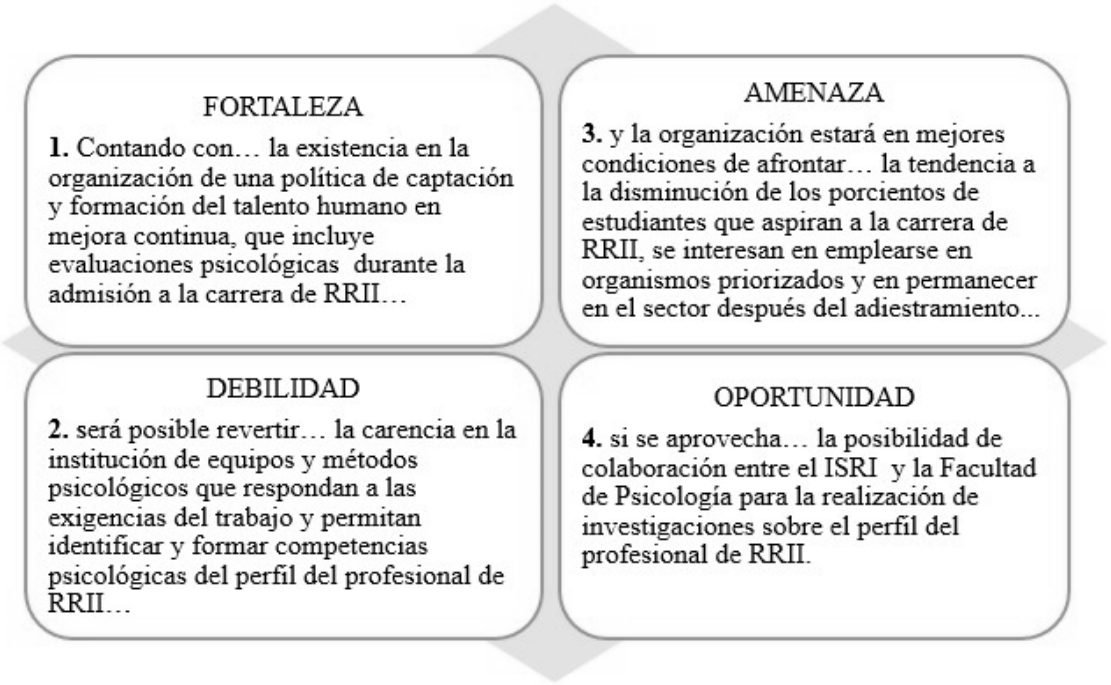


Figura 4. Situación problémica de la investigación.

Se acordó el modelo científico a utilizar para abordar el problema. A partir del análisis realizado, se consideró que la renovación del dispositivo de evaluación psicológica podría ser abordada con un modelo de desarrollo de carrera multinivel, utilizando el método de evaluación del desarrollo potencial.

Se conformó el equipo agente de desarrollo, en tanto equipo de gestión *ad hoc*, por profesionales del Instituto Superior de Relaciones Internacionales (ISRI) y de la Facultad de Psicología de la Universidad de la Habana. Cada uno de los pasos e iteraciones de esta fase en la investigación contó con el consentimiento y apoyo de la dirección de la institución como parte del método de validación por triangulación del proceder metodológico.

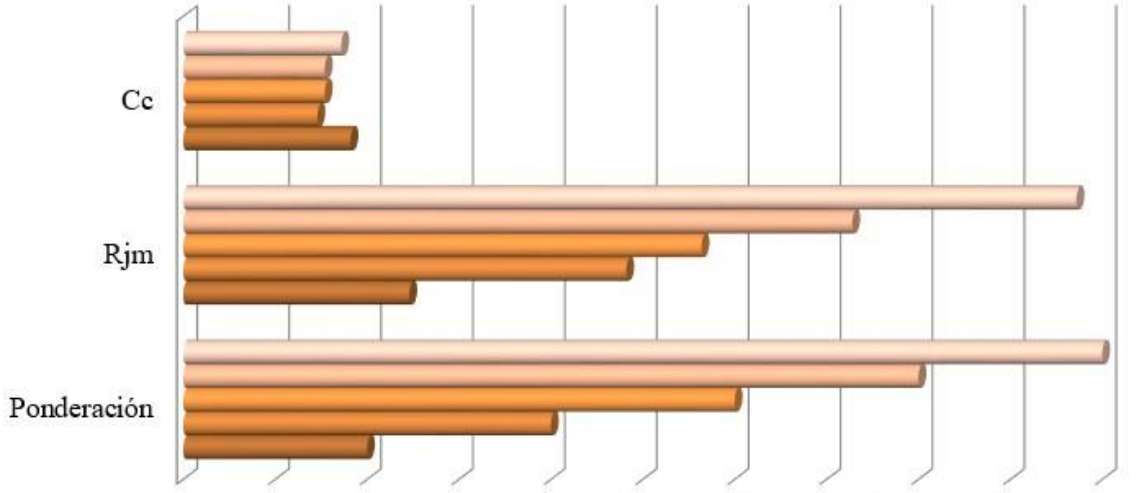
Fase de diseño

Se realizó el análisis crítico del trabajo. Del modelo del profesional (Allende Karam, 2018), se identificaron 23 características de interés psicológico. Estas fueron agrupadas según su similitud de significados y asociadas con competencias psicológicas, definidas con la ayuda de los diccionarios de competencias consultados (Alles, 2002; Díaz Pinilla, 2005).

A través de la entrevista de incidentes críticos a los expertos, se determinaron las situaciones críticas que determinan el éxito o fracaso de la persona en la posición laboral en cuestión. Un ejemplo tomado del inventario de situaciones críticas del profesional de relaciones internacionales es la

siguiente: colaboración internacional en situaciones de emergencias y desastres. Así mismo, se identificaron comportamientos de éxito asociados a aquellas situaciones y de ellos se infirieron competencias, dimensiones e indicadores clave relevantes para el desempeño exitoso del profesional de las relaciones internacionales. Un ejemplo de esos comportamientos es el siguiente: "conocimiento sobre la costumbres y normas de cada país; "conocimientos de idiomas"; "inquietudes culturales"; "respetar los códigos de comportamiento y de comunicación (saber cómo vestir y hablar)". Estos elementos daban cuenta de la existencia de la competencia Orientación Intercultural, dentro del perfil del profesional. Por lo tanto, estos datos respaldaron la inclusión de las dimensiones competenciales Integridad y Conocimientos de contextos interculturales.

Se definió y validó el constructo de evaluación "Perfil de competencias psicológicas clave", que fue consensuado con los expertos a través de dos rondas MiniDelphi. La primera ronda Delphi se dedicó a la identificación de las competencias, y la segunda, a la validación de las competencias, dimensiones e indicadores clave del perfil. Para la ponderación del listado de competencias se aplicó un coeficiente de concordancia (Cc), cuyos valores estuvieron por encima del 60 % (figura 5).



	Ponderación	Rjm	Cc
Compromiso con el trabajo	5	4.86	86%
Orientación intercultural	4	3.64	77%
Comunicación interpersonal	3	2.82	77%
Versatilidad o multifuncionalidad	2	2.41	73%
Conciencia de representar a Cuba	1	1.23	91%

Figura 5. Competencias psicológicas clave del perfil.

Nota: La ponderación es la frecuencia de las respuestas según nivel de importancia otorgada por los expertos. El Rjm es el promedio de la ponderación por competencias; mientras más pequeño es su valor, mayor es la importancia de la competencia. El Cc es el grado de concordancia entre los expertos sobre ponderación de la importancia de las competencias; debe ser mayor del 60 %.

Todos los indicadores fueron validados por los expertos, con elevados índices de concordancia (figura 6). De los 22 indicadores listados, 7 obtuvieron un valor de Cc de 100 %, 12 de ellos un valor de Cc por encima del 80 %, y solo 1 obtuvo un valor de Cc por debajo de estos, aunque mayor que el 70 %.

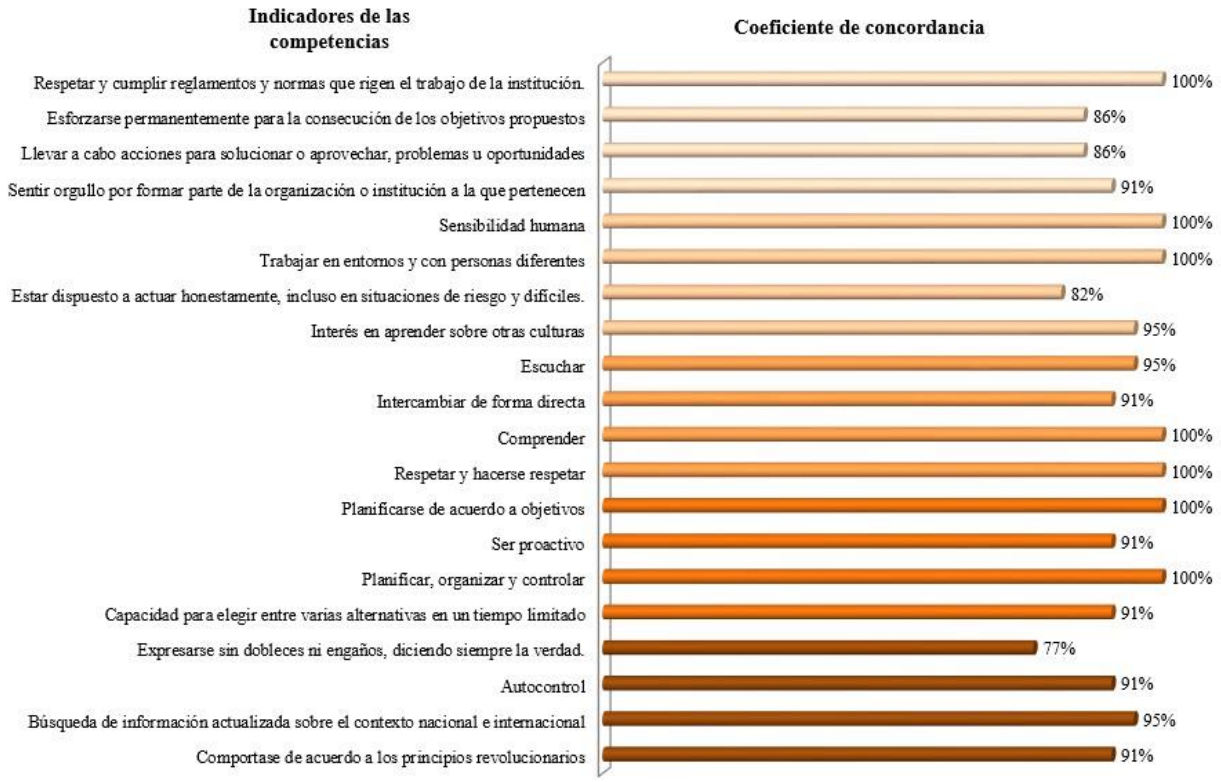


Figura 6. Grado de aceptación de los indicadores de las competencias del perfil.

A partir de estos resultados, se conformó la propuesta de perfil de competencias psicológicas clave del profesional de relaciones internacionales, con sus dimensiones e indicadores:

- Conciencia de representar a Cuba
    - Claridad ideológica: conoce, interpreta y aplica los fundamentos ideológicos de la Revolución y su política exterior.
    - Interés por mantenerse actualizado: busca y analiza información actualizada del contexto nacional e internacional.
    - Autoconocimiento: mantiene las emociones bajo control y evita reacciones negativas ante provocaciones.

  - Comportamiento de principios: actúa de forma clara, honesta, diciendo la verdad sobre Cuba.

- Versatilidad multifuncional
  - Iniciativa y creatividad: actúa proactivamente para cumplir los objetivos indicados, buscando soluciones rápidas y precisas.
  - Gestión de recursos: planifica, organiza y controla en función de los objetivos organizacionales.
  - Autoorganización: administra el tiempo teniendo en cuenta los objetivos y los recursos de los que dispone para alcanzarlos.
  - Decisiones pertinentes: evalúa con objetividad los posibles efectos y riesgos para elegir, entre varias alternativas, la más pertinente.
- Comunicación interpersonal
  - Respeto a las diferencias: establece relaciones basadas en el respeto hacia sí mismo y hacia los demás en diversos espacios de interacción.
  - Comprensión: percibe los elementos de información importantes en una comunicación escrita y/u oral entre dos o varias personas.
  - Empatía: comprende los intereses de sus interlocutores, siendo sensible a lo que no hayan expresado o lo hayan hecho parcialmente.
  - Comunicación en idiomas: traslada eficazmente mensajes escritos y orales, en más de un idioma, incluyendo escenarios virtuales
- Orientación intercutural
  - Integridad: actúa dentro de las normas éticas y morales socialmente aceptadas; así como en consonancia con lo que es coherente con sus valores.
  - Conocimientos de contextos interculturales: le interesa asimilar nuevos conocimientos sobre otras culturas e idiomas.
  - Solidaridad y humanismo: demuestra sensibilidad humana en todo momento
  - Flexibilidad: trabaja eficazmente en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.
- Compromiso con el trabajo
  - Interiorización de las normas del trabajo: respeta y cumple reglamentos y normas que rigen el trabajo de la institución.

- Consagración: disfruta dedicar tiempo a llevar a cabo acciones para solucionar problemas o aprovechar oportunidades.
- Sentido de pertenencia: demuestra orgullo, inspiración, entusiasmo y dedicación por su trabajo.
- Incondicionalidad: se esfuerza permanentemente para la consecución de los objetivos, incluso cuando se presentan obstáculos

Cada uno de los pasos e iteraciones en la investigación contaron con el consentimiento y apoyo de la dirección de la institución como parte del método de validación por triangulación de cada fase del proceder metodológico.

Se propuso que cada competencia fuera evaluada por una prueba psicométrica, una prueba situacional y una prueba de simulación. La entrevista y la observación son técnicas psicológicas clásicas que complementan la evaluación. La matriz de competencias por técnicas queda reflejada en la tabla 1.

Tabla 1. Matriz de competencias por técnicas

Técnicas/ competencias	Conciencia de representar a Cuba	Versatilidad multifuncional	Comunicación interpersonal	Orientación intercultural	Compromiso con el trabajo
Psicométrico 1	X	X	X	X	X
Psicométrico 2	X		X	X	X
Psicométrico 3	X	X	X	X	X
Situacional 1	X	X	X	X	X
Situacional 2	X				
Situacional 3					X
Simulación 1		X			
Simulación 2			X		
Simulación 3				X	
Entrevista semiestructurada	X	X	X	X	X
Observación	X	X	X	X	X

Las técnicas psicométricas son técnicas de naturaleza cuantitativa, de tipo autoinforme, conformadas por una serie de ítems que evalúan aspectos del constructo que se desea medir a través de preguntas cerradas. Por su parte, las técnicas situacionales son técnicas de naturaleza cualitativa, que mediante preguntas abiertas evalúan al sujeto en distintas situaciones de la vida con una temporalidad, relacionadas con las dimensiones del constructo que se evalúa. Por último, las técnicas de simulación son técnicas de naturaleza cualitativa, que emplean preguntas abiertas y se nutren de la información sobre las situaciones críticas del trabajo del profesional de relaciones internacionales y las competencias asociadas a esas situaciones.

La entrevista semiestructurada y la observación se basan en una guía de asuntos (o preguntas, en el caso de la primera) que son elaboradas previamente a partir del constructo de evaluación, y enriquecidas por los asesores externos utilizando los resultados obtenidos en las demás técnicas. En cuanto a los evaluadores, la pauta establecida sugerida fue la evaluación por pares con la supervisión de un tercero (figura 7).

Figura 7. Triangulación de técnicas y asesores.

Como parte de la fase de diseño, se elaboró un cronograma de actividades tipo para la puesta en práctica del dispositivo de evaluación. Esta herramienta se construyó tomando en cuenta los antecedentes de esta investigación y actualizando las exigencias y posibilidades de la institución que solicitó este servicio. La propuesta de calendario o cronograma de trabajo queda conformada por un

total de doce acciones a desarrollar, con un tiempo de cinco semanas de trabajo. Participarían alrededor de seis asesores externos y otros miembros de la institución en cuestión, y se calificarían aproximadamente a quince sujetos por dúos de evaluadores.

A partir de los criterios de medida definidos para evaluar los impactos del método en los niveles individual y organizacional, se propusieron acciones que conformarían un programa de desarrollo que pudiera ser parte de fases posteriores de continuidad de la investigación.

CONCLUSIONES Y CONTINUIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Se elaboró el constructo de evaluación psicológica "Perfil de competencias psicológicas clave del especialista de relaciones internacionales", conformado por cinco competencias: conciencia de representar a Cuba, versatilidad multifuncional, comunicación interpersonal, orientación intercultural y compromiso con el trabajo.

Se definieron cuatro criterios de medida de la pertinencia de la propuesta, relacionados con la cantidad de características psicológicas del modelo del profesional que contiene el constructo de evaluación, la cantidad y variedad de pruebas de evaluación y desarrollo que miden las características contenidas en el constructo, la cantidad de evaluadores por evaluado, y los mecanismos de retroalimentación entre las etapas de admisión y de formación.

Para la continuidad de la investigación se plantea la necesidad de ampliar la validación del constructo de evaluación psicológica y nivelar las competencias, identificando las dimensiones clave por competencias. Cuestiones éticas y de confidencialidad, así como los costos y recursos requeridos, deben quedar contenidos en la propuesta.

Así mismo, se requiere continuar trabajando en el diseño del dispositivo de evaluación psicológica para la admisión de estudiantes a la especialidad, teniendo en cuenta las tendencias actuales de la internacionalización de la educación superior, las perspectivas de la informatización de las instituciones del sistema universitario cubano y las tendencias en la incorporación de tecnologías a este tipo de prácticas de evaluación y desarrollo de carácter interdisciplinar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Allende Karam, I. (2018, 5 de septiembre). *Modelo del profesional de Relaciones Internacionales*. La Habana: Instituto Superior de Relaciones Internacionales de Cuba.

Alles, M. (2002). *Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias: el diccionario*. Buenos Aires: Editorial Granica.

Cabero Almenara, J. (2014). Formación del profesorado universitario en TIC. Aplicación del método cabero para la selección de los contenidos formativos. *Educación XX1*, *17* (1), 11-132. Recuperado de http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/10707

Cabrera Lorenzo, G., y Díaz Pérez, M. (2021). Competencias psicológicas clave del perfil del profesional de las relaciones internacionales. *Política Internacional*, *3* (1), 169-174. Recuperado de https://rpi.isri.cu/rpi/article/view/183

Díaz Pérez, M. (2006). La gestión del potencial humano en las organizaciones. Planteamiento y resultados de una investigación. En *Hacer y pensar la psicología* (pp. 325-345). La Habana: Editorial Caminos. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/343558607_LA_GESTION_DEL_POTENCIAL_HUMANO_EN_LAS_ORGANIZACIONES_PLANTEAMIENTO_Y_RESULTADOS_DE_UNA_INVESTIGACION

Díaz Pinilla, M. (2005). *Diccionario de competencias laborales*. Bogotá: Editorial Psicom.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). México D. F.: McGraw-Hill e Interamericana Editores.

Schein, E. H. (1990). Career Stress in Changing Times. *Prevention in Human Services*, *8* (1), 251-261. doi: http://dx.doi.org/10.1300/J293v08n01_16

Schein, E. H. (1996). Career Anchors Revisited Implications for Career Development in the 21st Century. *The Academy of Management Executive*, *10* (4), 80-88. Recuperado de http://www.jstor.org/stable/4165355

Schein, E. H. (2015). Organizational Psychology Then and Now: Some Observations. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1-19. doi: http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111449

Schein, E. H., y Maanen, J. V. (2016). Career Anchors and Job/Role Planning: Tools for Career and Talent Management. *Organizational Dynamics*, *45* (3), 165-173. doi: http://dx.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.07.002

Super, D. E. (1980). A Life Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, *16*, 282-298.

Super, D. E., y Neville, D. D. (1984). Work Role Salience as a Determinant of Career Maturity in High School Students. *Journal of Vocational Behavior*, *25*, 30-44.