

## SIMULACIÓN DE ENTREVISTA GRUPAL EN EL SERVICIO DE ORIENTACIÓN LABORAL DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA – UNMDP

Artigas, María Velia y Santille, Luciana S.

*Facultad de Ingeniería, Universidad Nacional de Mar del Plata.  
mvariantas@fi.mdp.edu.ar, lsantille@fi.mdp.edu.ar*

### RESUMEN

En la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Mar del Plata funciona el Servicio de Orientación Laboral, cuyo objetivo es atender las demandas sobre la inserción laboral y el diseño del proyecto profesional de los estudiantes avanzados y los recién graduados. En este artículo se pretende mostrar los resultados de experiencias diseñadas para el entrenamiento de competencias transversales a partir de la simulación de entrevistas laborales grupales, desarrolladas con estudiantes de la unidad académica. El marco teórico de referencia son las competencias, la autoeficacia y el modelo de demanda de los empleadores. La metodología utilizada es cualitativa, a través de la descripción de las estrategias vivenciales propuestas, en la que se presentan variables determinantes para conocer el comportamiento de los diferentes grupos evaluados a partir de las modalidades de trabajo. Se describen tres experiencias realizadas durante 2021, 2022 y 2023. En cuanto a los resultados obtenidos, se encuentra en los estudiantes una gran predisposición por realizar el taller, para participar y obtener una retroalimentación sobre su desempeño. Se espera seguir replicando este tipo de acciones que colaboren en el entrenamiento de competencias que permitan una mejor proyección de la carrera profesional.

**Palabras Claves:** simulación, entrevista laboral grupal, competencias, ingeniería, servicio de orientación laboral.

### ABSTRACT

At the Faculty of Engineering of the National University of Mar del Plata there is a Career Guidance Service, whose objective is to meet the demands regarding job placement and the design of the professional project of advanced students and recent graduates. This article aims to show the results of experiences designed for the training of transversal skills based on the simulation of group job interviews, developed with students from the academic unit. The theoretical framework of reference is competencies, self-efficacy and the employer demand model. The methodology used is qualitative, through the description of the proposed experiential strategies, in which determining variables are presented to understand the behavior of the different groups evaluated based on the work modalities. Three experiences carried out during 2021, 2022 and 2023 are described. Regarding the results obtained, there is a great willingness in the students to carry out the workshop, to participate and obtain feedback on their performance. It is expected to continue replicating this type of actions that collaborate in the training of skills that allow a better projection of the professional career.

**Keywords:** simulation, group job interview, skills, engineering, career guidance service.

## 1. INTRODUCCIÓN

En la Unión Europea desde el año 2000 se han impulsado como prioritarias todas aquellas acciones tendientes a mejorar el desempeño en la inserción laboral de los jóvenes graduados y estudiantes avanzados. De la misma manera, la Organización Mundial del trabajo (OIT) expone al respecto que la generación de programas masivos de capacitación de jóvenes que han caracterizado el último decenio del siglo XX en la región latinoamericana, incluyen sistemáticamente acciones de orientación, fundamentalmente dirigidas a dotar de información sobre mecanismos de búsqueda de empleo y adquisición de habilidades y comportamientos para mejorar las oportunidades de inserción laboral (OIT, 2005).

Los cambios que imprime la globalización y digitalización impactan en los perfiles buscados y las exigencias de nuevas competencias para desempeñarse tanto en puestos como colaboradores, así como para desempeñarse como profesionales en empresas. Asimismo, se evidencia una transformación en el modo de trabajar, por ejemplo, con el trabajo remoto, interculturalidad, entre otros. Lo cual implica que desde la orientación laboral se deberían abordar estos temas con una atención diferente y dotar a los graduados y estudiantes avanzados de herramientas e información para que puedan atravesar los cambios impuestos.

El Servicio de Orientación Laboral de la Facultad de Ingeniería funciona desde el año 2008. Surge como un proyecto financiado por la Secretaría de Políticas Universitarias en el PROMEI II (Proyecto de Mejoramiento de Enseñanza de la Ingeniería). Desde entonces se da respuesta con múltiples estrategias para posibilitar una orientación laboral a los estudiantes próximos a graduarse como ingenieros, quienes en reiteradas ocasiones muestran la necesidad de una guía que les permita hacer el pasaje al mundo del trabajo de un modo exitoso.

Para este artículo se presentan tres acciones concretas desarrolladas en Jornadas de Estudiantes de Ingeniería Industrial donde se realizaron simulaciones de entrevistas laborales grupales.

### 1.1 Antecedentes

Se considera importante relevar los antecedentes del uso del juego educativo para el desarrollo de competencias. Para lo cual, el desarrollo de competencias se logra a través del aprendizaje basado en experiencias reales tales como estudios de casos, juegos, dramatizaciones, experiencias de campo, proyectos grupales y simulaciones (Fouché, 2013). Por otra parte, se promueve el desarrollo personal y profesional a lo largo de la vida mediante el autoaprendizaje y la reflexión (Hannon, 2004). Otros investigadores en sus estudios percibieron que el juego educativo era eficaz al exigir a los estudiantes que apliquen todo el espectro de habilidades blandas. Las habilidades dominantes fueron el trabajo en equipo, la comunicación (escucha y verbal) y las habilidades de gestión del tiempo fueron percibidos como las más destacadas (Viviers, 2016).

### 1.2. Lineamientos conceptuales

#### Competencias

Uno de los conceptos centrales relacionados con este artículo es el de competencias, se revisan algunas definiciones. El CONFEDI las explica como la capacidad de articular eficazmente un conjunto de esquemas (estructuras mentales) y valores, permitiendo movilizar distintos saberes, en un determinado contexto con el fin de resolver situaciones profesionales (CONFEDI, 2006). Por otro lado, Cejas y Pérez (Véliz Martínez, 2016) que las competencias contienen un sistema de conocimientos, motivaciones, hábitos, valores, habilidades, actitudes y aptitudes que posee el individuo en la aplicación de su trabajo para tener un desempeño eficiente, es decir, debe saber, saber hacer y saber ser. González y Hernández definen competencia como: "un conjunto de conocimientos, habilidades, valores, cualidades y comportamientos de la personalidad que se movilizan en función de las necesidades individuales y sociales, permitiéndose el desempeño satisfactorio en el ejercicio de la profesión, teniéndose en cuenta que una vez adquiridas, cambian y se desarrollan constantemente y estas no pueden explicarse, demostrarse y evaluarse independientemente del contexto y sus exigencias" (Véliz Martínez, 2016). Levy-Leboyer (Arancibia, 2002) menciona que las competencias se evidencian comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras y que las hace eficaces en una situación determinada. Estos comportamientos se pueden observar al realizar un trabajo o mediante su evaluación con alguna dinámica. Ponen de manifiesto, de manera integrada, aptitudes,

rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos, representando la unión entre características individuales y la capacidad necesaria para realizar una tarea.

Se podrían mencionar innumerables definiciones de competencias, las cuales tienen algunos puntos en común. Todas ellas coinciden en que son diferentes aspectos necesarios a la hora de realizar una tarea. Por ello es importante su estudio, para detectar cuáles son las relevantes para el ejercicio profesional y de esa manera poder entrenarlas.

### **Autoeficacia**

Así como el entrenamiento para desarrollar competencias en los estudiantes es una estrategia válida y que logra incrementar las posibilidades de inserción laboral, la orientación laboral, se vale de otros conceptos como la autoeficacia para comprender cuáles son las potencialidades y áreas de mejora de los estudiantes a quienes se asesora.

La autoeficacia en la teoría de Bandura introduce un modelo explicativo del comportamiento humano, en el que la autoeficacia influye como causa en los resultados esperados de comportamiento de las personas, pero no al revés (Bandura, 2000) (Bandura, Health promotion by social cognitive means, 2004). Lo cual implica que las creencias de autoeficacia ejercen sus diversos efectos a través de procesos cognitivos, motivacionales, emocionales y decisionales. Las creencias de eficacia afectan el modo de pensar de los individuos, es decir, si la persona piensa de manera optimista o pesimista, sobre sus acciones, ello juega un papel central en la autorregulación de la motivación a través de desafíos, metas y resultados. Porque las personas tienden a realizar actividades en función del resultado del éxito pasado que han experimentado. Una de las características principales del modelo de Bandura es que la autoeficacia afecta el comportamiento y la cognición, del siguiente modo: en elecciones de una actividad, en el establecimiento de metas, en el esfuerzo y la perseverancia, finalmente en el aprendizaje y logro (Nabav, 2012).

Dicho de otro modo, la eficacia personal es el grado de control que la persona tiene para poder ejercitarse en los distintos ámbitos de su vida. Por medio de este mecanismo las personas tienen conciencia de sí, por ello contribuye a su desarrollo.

Tanucci (Tanucci, 2008) expone que lo importante de la autoeficacia no es lo que la persona sabe en sí mismo, sino ser consciente de cuál es el modo de hacer uso de este conocimiento y con qué fines, lo cual influye sobre: los niveles de aspiraciones y la constancia, las metas propuestas, las reacciones frente a las frustraciones, las atribuciones de causas de un suceso, y por último la vulnerabilidad ante el estrés por demandas del entorno.

### **Modelo de demanda-recursos del trabajo (*Job demands-resources*)**

Por otra parte, se toma el modelo teórico *Job demands-resources* (Ingusci, 2023) el cual es explicado como una perspectiva flexible que permite la identificación de dos categorías presentes en los procesos de trabajo, por un lado, las demandas laborales, y por otro, los recursos del trabajo.

Las demandas laborales se componen del compromiso y esfuerzo que los trabajadores dedican a desempeñar sus tareas laborales y si son excesivos, se genera una sobrecarga y/o tiempo excesivo los cuales pueden provocar efectos nocivos en la salud. Los recursos de trabajo, están dados por aspectos facilitadores para desarrollarse en sus puestos, obtener crecimiento personal, desarrollar seguridad en la toma de decisiones y obtener retroalimentaciones positivas (Ingusci, 2023). Por lo tanto, el modelo permite explicar distintos aspectos vinculados al contexto profesional: como las motivacionales, poder encontrar un correcto equilibrio entre recursos y demandas.

En función de su matriz flexible, este modelo tiene aplicabilidad a otros ámbitos, como el académico. En el contexto universitario, por tanto, puede leerse del mismo modo, es decir, por un lado, las demandas exigidas y por otro los recursos académicos, para hacerle frente. Permitiendo realizar una comparación y si se quiere, simular modos de accionar a partir de su situación como estudiantes que se pueden proyectar en un futuro laboral real.

## **2. EXPERIENCIAS DE SIMULACIONES DE ENTREVISTAS GRUPALES**

En esta sección se exponen las tres experiencias que se desarrollaron a través de dispositivos grupales, específicamente a través de talleres. En los mismos se realizaron simulaciones de entrevistas grupales con estudiantes de ingeniería.

- **Experiencia 1**

Para este primer taller se cuenta con dos coordinadoras y veinticinco asistentes. El objetivo principal que se propone es lograr el entrenamiento de competencias como: comunicación efectiva, persuasión, liderazgo, búsqueda de consenso, trabajo en equipo, conflicto y negociación. Las mismas son compatibles a las que se miden en una entrevista laboral real.

La simulación se divide en tres momentos, en el primero las coordinadoras introducen la metodología de trabajo. Luego se les pide que realicen una dinámica especial de presentación personal respetando una consigna dada.

En el segundo momento se los divide en cuatro grupos a partir de lo que han observado las coordinadoras de sus presentaciones, se les explica que está permitido y no hacer, luego se les entrega un documento sobre el que deberán dar una solución que tendrá que ser consensuada entre los participantes del grupo.

Una vez culminada esa actividad grupal, se abre el tercer momento donde se les brinda información sobre una situación problemática que ocurre en una compañía al promover a un profesional a una posición de mayor jerarquía. Las coordinadoras les otorgan roles diferenciados a los miembros de cada grupo y les piden que simulen una situación dramatizando lo ocurrido en el caso.

Posteriormente, se retoman los tres momentos y las coordinadoras realizan una *feedback* sobre el desempeño de cada grupo y de los asistentes de modo individual.

Al finalizar, como cierre del taller se eligen los tres mejores candidatos teniendo en cuenta las competencias evaluadas durante todas las actividades. Por otra parte, se le ofrece a cada uno una devolución individual de su desempeño.

- **Experiencia 2**

En este caso se contó con tres coordinadoras y hubo quince asistentes, de los cuales había dos graduados. Las competencias evaluadas son: búsqueda de consenso, gestión de las diferencias, conflicto, comunicación y trabajo en equipo.

Para este segundo taller se llevaron a cabo diferentes consignas, pero con el mismo diseño que en la primera propuesta, dado que se realiza en un primer momento una presentación del taller y su método de trabajo, luego una presentación individual de cada participante, y dos dispositivos grupales uno basado en un estudio de caso y otro que propone un juego de roles.

Algunos aspectos que se tuvieron en cuenta son que en los juegos de roles se simulan situaciones cotidianas que se presentan en las organizaciones, en este caso en entrevistas laborales; por ello, suponen retos y situaciones complejas de gestionar.

Los pasos recomendables para desarrollar un juego de roles, están dados por: informar a los participantes de la situación que se va a simular, ya sea de forma escrita o verbal; también comunicar a cada uno de los participantes cuál va a ser el rol que debe simular, luego ejecutar el juego de rol y para el cierre dar una retroalimentación.

- **Experiencia 3**

En este encuentro, denominado taller “Jugate conmigo”, contó con veinticinco participantes estudiantes y se llevó a cabo con dos coordinadoras. Se realizaron diferentes juegos serios de forma grupal e individual, por lo cual el espacio utilizado es amplio y está despejado para permitir sus movimientos.

El taller cuenta con cuatro dinámicas cuyo objetivo es entrenar las siguientes competencias: comunicación, escucha activa, trabajo en equipo, liderazgo, toma de decisiones y autocrítica.

Para comenzar, las coordinadoras se presentan y explican el objetivo de la jornada. La primera dinámica es de presentación individual a través de un juego.

A continuación, se trabaja de a pares con una actividad que permite “romper el hielo” ya que pone en movimiento a los participantes y los hace competir entre sí. Las coordinadoras van mencionando movimientos que explicaron previamente y los talleristas deben realizar. Ante la mención de una palabra clave y la consecución de la actividad asociada a ella, hay un premio para quién cumpla la consigna primero.

Luego, se realiza una actividad en rondas donde se busca generar confianza ya que se realizan movimientos donde unos dependen de los otros.

Finalmente, se dividen en grupos para realizar una última dinámica a través de la cual se debe coordinar una tarea dada por una consigna previa.

Para cerrar el taller se hacen reflexiones sobre lo vivenciado, tanto por parte de las coordinadoras como de los participantes. Para la retroalimentación, las coordinadoras se centran en que los participantes reflexionen sobre su desempeño en relación a las competencias medidas: ¿Qué conductas ayudaron a buscar el consenso?; ¿Qué conductas lo dificultaron?; ¿Qué modelos de toma de decisiones se presentaron?; ¿Cuáles fueron las personas que más influyeron en las dinámicas?; ¿Cómo se sintieron?

Como resultado de las experiencias realizadas se ha logrado evaluar y entrenar competencias *soft* requeridas en los perfiles de los ingenieros. Por otra parte, con los talleres se cubre una necesidad demandada por los estudiantes quienes manifiestan la utilidad de contar con situaciones que les permitan poner en práctica la evaluación de competencias que tendrán que asumir al insertarse al mundo laboral.

Con respecto a la autoeficacia, se estimula a que los participantes del taller comenten las percepciones sobre sí mismos que tienen con el objetivo de hacer visible la relación entre autoeficacia y las acciones resultantes. Ello se sustenta en la idea, de explicarles como determinada intencionalidad favorece o impide que un determinado suceso acontezca. A modo de ejemplificación, si un participante en un juego de roles no expone su idea porque cree que no sabe comunicarse en público, aunque esté convencido que tiene la solución al problema, lo más probable es que no participe activamente en esa reunión y no pueda contribuir con su idea a solucionar un problema, lo cual no solo lo frustrará sino acrecentará la idea de que no tiene autoeficacia. En cambio, si está seguro de que puede lograr convencer a otros y está seguro que su idea es válida. Lo más probable es que logre su objetivo y ello impulse, en nuevos escenarios, por contar con una autoeficacia positiva al respecto.

Bandura (2000) establece que la convicción que tienen las personas que pueden controlar los hechos, lo cual es fundamental, ya que si las personas no tuvieran esta convicción no producirían acciones para provocar ningún resultado, no intentarían ni siquiera producir un pequeño cambio en la realidad. Por otra parte, las personas con alta eficacia son más propensas a ver las tareas difíciles como abordables, en lugar de algo para ser evitado, mientras que las personas con autoeficacia más débil es más probable que eviten tareas desafiantes y retos.

Por otra parte, el modelo *Job demands-resources* propuesto es válido al aportar un modo de entender las futuras exigencias laborales articuladas con las demandas académicas que como estudiantes deben hacer frente. Es decir, posibilita que los participantes de los talleres reflexionen en torno a cómo se posicionan frente a las demandas y los recursos disponibles. En algunos casos se evidencia que toman roles activos y en otros se muestran más reactivos a los escenarios.

#### 4. CONCLUSIONES

En el presente artículo se han compartido los resultados de experiencias diseñadas para el entrenamiento de competencias transversales de estudiantes de ingeniería a partir de la simulación de entrevistas laborales grupales. Es destacable que los tres talleres fueron realizados a demanda de una asociación de estudiantes, quienes reiteraron esta solicitud por tres años consecutivos basándose en los buenos resultados que se habían relevado en encuestas de satisfacción realizadas a los participantes luego de cada actividad.

En los talleres se pudo vivenciar un clima de trabajo positivo, con actitudes de respeto entre pares y con las coordinadoras, así como proactividad en sus acciones. En cuanto a los resultados obtenidos, se encuentra en los estudiantes una gran predisposición por realizar el taller, para participar y obtener una retroalimentación sobre su desempeño.

Las simulaciones brindan la posibilidad de emular situaciones, que se podrían dar en el futuro cercano de los participantes y su valor reside en que mediante estos talleres los participantes, asumen roles y toman decisiones sabiendo que se pueden equivocar. Por ello, se reflexiona con los grupos para que comprendan sus propias conductas y las de otros. Otra de sus ventajas de estos juegos serios es que se pueden ajustar los escenarios y las variables según el propósito perseguido.

Por otra parte, desde el año 2008 el Servicio de Orientación Laboral brinda asesoramiento sobre el perfil y proyecto profesional, demandas sobre la inserción laboral y herramientas complementarias, a los estudiantes avanzados y los recién graduados, por lo cual se espera continuar realizando acciones para facilitar el desarrollo de competencias profesionales en los ingenieros que les permitan una mejor proyección de la carrera profesional.

Finalmente, los nuevos estándares para la acreditación de carreras de ingeniería ha impuesto un diseño de planes de estudio que está en línea con el desarrollo de competencias profesionales en los estudiantes, por lo cual este tipo de estrategias de orientación favorecen el incremento de autoeficacia y estar en condiciones de dar respuestas a las demandas del trabajo con competencias sólidas.

## 5. REFERENCIAS

- Arancibia, V. H. (2002). *Enfoque de las Competencias Laborales: Historia, Definiciones y Generación de un Modelo de Competencias para las Organizaciones y las Personas*. Obtenido de <https://revistanortegrande.uc.cl/index.php/psykhe/article/view/20245>
- Bandura, A. (2000). *Autoeficacia: teoría e applicazioni*. Trento: Erikson Editore.
- Bandura, A. (2004). Health promotion by social cognitive means. *Health Education & Behavior*, 143.
- CONFEDI. (2006). *CONFEDI*. Obtenido de <https://confedi.org.ar/>
- Fouché, J. P. (2013). A renewed call for change in accounting education practices. *International journal of education sciences*, 137-150.
- Hannon, S. M. (2004). Developing creative and thinking abilities in business graduates: the value of experiential learning. *Industry and Higher Education*, 95-100.
- Ingusci, E. D. (2023). Competenze trasversali, risorse personali ed obiettivi accademici: un contributo empirico in studenti universitari. *Counseling Edizioni Centro Studi Erickson*, 32-47.
- Nabav, R. T. (2012). Bandura's Social Learning Theory & Social Cognitive Learning Theory. *Theories of Developmental Psychology*, 2-24.
- OIT. (2005). *OIT*. Obtenido de <https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/edit/doctref/rec195.pdf>
- Tanucci, G. (2008). *I mestieri della formazione*. Roma: Carocci Editore.
- Véliz Martínez, P. L. (2016). *Consideraciones sobre los enfoques, definiciones y tendencias de las competencias profesionales*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412016000200018&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412016000200018&lng=es&tlng=es).
- Viviers, H. A. (2016). Developing soft skills (also known as pervasive skills). *Meditari Accountancy Research*, 368-389.

## Agradecimientos

Queremos agradecer a los estudiantes y graduados que han participado voluntariamente de los talleres realizados durante 2012, 2023 y 2023.