



Metodología y herramienta de diagnóstico para evaluar el potencial de recalificación

Metodologías / directrices - Método y herramienta de evaluación

Joanna Bać, CWEP

Título y acrónimo: Competencias de innovación abierta para responder a los desafíos económicos modernos [OPI]

Tipo de proyecto: Proyecto Erasmus+ KA2, Asociación Estratégica para la Educación de Adultos

Ref. n.º: 2020-1-RO01-KA204-080196

Coordinador: Universidad de Pitești (Rumanía)

Duración: 01/11/2020 a 31.10.2022

Subvención total del proyecto: 218,081 EUR

Sitio web del proyecto: www.opi-project.eu

Número de entregable y nombre: IO3 Metodología y herramienta diagnóstica para evaluar el potencial de recalificación

Fecha de entrega: 2023-04-14

Socio responsable: CWEP

Versiones	Fecha de emisión	Etapas	Colaboradora
V1	14.01.2022	Proyecto de ley	Joanna Bać, CWEP
V2	21.02.2022	Actualizado	Joanna Bać, CWEP

Cualquier difusión de los resultados refleja solo la opinión del autor y la Comisión Europea no es responsable del uso que pueda hacerse de la información que contiene.



Tabla de Contenidos

Objetivo y objetivos.....	3
Estructura de la herramienta	4
Ejemplo desarrollado para la <i>competencia de conciencia cultural</i>	11

Objetivo y objetivos

El proyecto OPI proporciona a los profesionales de RRHH una metodología diagnóstica específica y mecanismos que les permiten diagnosticar el potencial de los individuos (solicitantes de empleo y empleados) para tener éxito en las funciones de innovación abierta después de una mejora/recalificación adecuada basada en parámetros tales como sus capacidades inherentes y el capital humano previamente desarrollado.

La solución TIC entregada a través del proyecto OPI es la primera herramienta de diagnóstico en el ámbito de la gestión del talento de innovación abierta resultante de la capitalización máxima del capital humano existente. La herramienta de diagnóstico OPI tiene como objetivo evaluar el capital humano en el ámbito de la innovación abierta. En concreto, se espera que la herramienta:

- 1/permitir acelerar la mejora/recalificación efectiva de las capacidades de los solicitantes de empleo y de los trabajadores y mejorar sus prácticas laborales;
- 2/mejorar la correspondencia de los candidatos con tareas futuras y minimizar los desajustes de competencias;
- 3/proporcionar/mejorar la capacidad del personal de recursos humanos para identificar talento para puestos de innovación abierta.

La herramienta también puede ser utilizada por individuos sin apoyo profesional de recursos humanos u otras organizaciones para probar capacidades orientadas a la innovación abierta (OI).

Dado que la herramienta se ha desarrollado a través de una asociación que abarca 5 regiones diversificadas, el potencial de transferibilidad a otras regiones es alto, y su aplicabilidad se ha probado en diferentes contextos. Sobre la base de la preparación para la internacionalización de las PYMES de última generación, se elaboró una lista de competencias relevantes y cruciales.

Estructura de la herramienta

La herramienta de diagnóstico OPI ha sido diseñada para el uso en línea. Esto significa que se requiere conexión a Internet activa para acceder y completarla.

No hay registro y la interfaz es autoexplicativa. Este enfoque permite al usuario aprovechar múltiples enfoques, y antes así como después de la finalización de la hoja de ruta de desarrollo de la verificación diagnosticada el progreso y planificar las actividades de innovación abierta que se implementarán individualmente o en grupo.

Los usuarios no están obligados a introducir sus datos personales en el sistema y al intentar la herramienta de diagnóstico OPI.

La herramienta de diagnóstico OPI se ha dividido en tres partes:

- 1/evaluación del potencial y el talento de una persona para tener éxito en el área de OI;*
- 2/conjunto de interacciones para el diagnóstico paramétrico del diagnóstico;*
- 3/hoja de ruta de desarrollo del diagnóstico.*

1/Evaluación del potencial y el talento de un individuo para tener éxito en el área de OI

La evaluación está relacionada con tres ámbitos:

- mentalidades y habilidades de intraemprendimiento
- competencias interpersonales
- aspectos psicológicos

Su objetivo es evaluar y visualizar el potencial y el talento de un individuo para tener éxito en el área de la innovación abierta.

Se pedirá a los usuarios que respondan **6 preguntas situacionales relacionadas con cada una de las 3 áreas**. Cada pregunta es una descripción de una situación o desafío. **No hay una respuesta correcta e incorrecta a una pregunta, sino una respuesta óptima, respuesta de segunda opción y respuesta aconsejada para revisar**. Los usuarios deben elegir una de estas respuestas.

Una respuesta óptima es el mercado por **10 puntos**, la respuesta de segunda opción con **5 puntos** y la respuesta recomendada para la revisión con **2 puntos**. De esta manera el usuario no obtiene 0 puntos en ninguna condición.

La pregunta situacional puede ser de un máximo de 250 caracteres. La respuesta puede tomar la forma de una respuesta directa (=diálogo para) o forma descriptiva (=sentencia). Cada una de las 3 respuestas debe incluir retroalimentación en forma de una oración, si esta es una respuesta óptima, segunda opción con sugerencia de mejora o respuesta para revisar, explicando por qué.

No debe invertir más de 1 minuto para responder una sola pregunta. Por lo tanto, **se estima que la evaluación durará aproximadamente 18 minutos**. Cada vez que el usuario verá 18 preguntas situacionales (aunque desarrolladas son 25).

Ejemplo a seguir:

		Tarea de evaluación/preguntas	Posibles respuestas	Puntos asignados	Comentarios
Mentalidad y habilidades de intraemprendimiento	Mentalidad empresarial	Preguntas de desafío/situacional con hasta 250 caracteres	Lista de 3 soluciones: una respuesta óptima, respuesta de segunda opción y respuesta aconsejada para revisar	10, 5 o 2	Breves explicaciones
	Influencia estratégica y habilidades de comunicación				

	Habilidades de construcción de relaciones				
	Habilidades de aprendizaje y orientación				
	Tolerancia a la incertidumbre				
	Pasión y actitud positiva				
Competencias interpersonales (los usuarios ven 6)	Competencia innovadora de trabajo en equipo				
	Habilidades de trabajo en equipo				
	Habilidades multitarea				
	Habilidades de resolución de problemas				
	Competencia de colaboración inter e intraorganizacional				
	Habilidades de colaboración interna				
	Habilidades de colaboración externa				

	Creatividad				
	Nueva alfabetización mediática				
	Tolerancia al fracaso				
	Concienciación sobre el riesgo				
	Habilidades de liderazgo				
	Habilidades de confianza				
Aspectos psicológicos	Creatividad				
	Motivación				
	Valor				
	Tipos de personalidad				
	Intereses				
	Inteligencia emocional				

Por favor revise el siguiente ejemplo para comprobar cómo desarrollar una pregunta situacional:

Habilidad:

Resolución de problemas

Pregunta situacional:

Estás aburrido de hacer las mismas tareas una y otra vez. Como desarrollador, crees que tu trabajo podría ser mucho más emocionante... pero las tareas que obtienes son siempre las mismas, nada nuevo, nada interesante. De repente, el gerente del equipo de TI entra en la sala del desarrollador y le pide que piense en desarrollar un software que permita a una empresa de distribución de alimentos trabajar desde casa. ¿Qué dirías?

Posibles respuestas:

- a) *No tengo ni idea, pero puedo empezar a explorar ejemplos de otros programas existentes.*
- B) *¡Muy bien! Usaré técnicas de generación de ideas con mi equipo, para ofrecer software innovador.*
- C) *Nunca he hecho nada similar y prefiero no participar en el proyecto.*

Puntos:

- a) 5
- B) 10
- C) 2

Comentarios:

- a) *Es una buena manera de comenzar e inspirarse para llegar a una idea creativa, pero no solo copie algo que ya existe, trate de ser un poco más innovador!*
- B) *¡Esta es la respuesta deseada! Sabes cómo pensar fuera de la caja y desarrollar múltiples ideas que crean valor.*
- C) *¡No te rindas demasiado pronto! Definir el problema, explorar nuevas formas de hacer uso de los recursos existentes y utilizar técnicas de generación de ideas si es necesario.*

El usuario, después de completar la parte 1 del diagnóstico verá una escala con el número de puntos alcanzados y una lista de las habilidades que se recomiendan para su revisión.

Los resultados se pueden descargar en el escritorio.

La Parte 1 puede completarse independientemente de la Parte 2.

2/Set de interacciones para el diagnóstico paramétrico del diagnóstico

Esta es la parte 2. Las interacciones consisten en áreas de competencia, cada una de las cuales trata de interacciones específicas que permiten el diagnóstico paramétrico del conocimiento general y la conciencia:

— capacidad de trabajar con diferentes comunidades profesionales,

- capacidad de trabajar en un entorno interdisciplinario,
- capacidad de trabajar en equipos multifuncionales,
- gestión de los procesos de colaboración interorganizacional,
- habilidades de networking,
- adaptabilidad y flexibilidad,
- capacidad de compartir conocimientos e ideas internamente dentro de la organización,
- capacidad de compartir conocimientos e ideas externamente,
- conciencia cultural,
- habilidades de comunicación.

Se pedirá a los usuarios que respondan **dos o tres preguntas relacionadas con cada competencia**. Cada pregunta proporciona al menos tres respuestas posibles. Estas deberían ser **preguntas de una sola opción**. Se pedirá a los usuarios que seleccionen la respuesta correcta.

Las preguntas deben ser breves y cubrir un máximo de 100 caracteres. Evaluarán el conocimiento general y la conciencia sobre la competencia. El usuario debe asociar inmediatamente la información de la pregunta con la respuesta correcta, demostrando conocimientos o conciencia específicos, o no estar familiarizado con ella, demostrando la necesidad de mejorar las capacidades. Es por eso que las preguntas y respuestas deben ser significativas. También siguen la misma estructura de una pregunta típica, no una oración no terminada.

No debe tomar más de 30 segundos para responder una sola pregunta. Por lo tanto, **se estima que el diagnóstico tomará aproximadamente 10 minutos**.

Dado que cada competencia es evaluada por dos o tres preguntas, **el usuario responderá unas 20 preguntas**. Estas pueden no ser las mismas, ya que serán seleccionadas de una encuesta de más de 40 preguntas (4 o 6 preguntas disponibles en el sistema para cada competencia). **El sistema seleccionará aleatoriamente las preguntas en un intento por parte del usuario**.

Ejemplo a seguir:

Competencia	Pregunta	Respuesta a la respuesta <ul style="list-style-type: none"> ▪ Respuesta ▪ Respuesta
	Pregunta	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Respuesta Respuesta a la respuesta <ul style="list-style-type: none"> ▪ Respuesta

3/Hoja de ruta de desarrollo del diagnóstico

Una vez que un usuario complete el cuestionario de diagnóstico, las respuestas correctas e incorrectas se resaltarán en un informe vinculado a una hoja de ruta de capacitación. La hoja de ruta proporciona una lista personalizada recomendada de material de formación a seguir con el fin de mejorar las competencias dentro de las competencias abordadas en el proyecto OPI. Esto significa que el usuario es evaluado en diez áreas de competencia y tiene la posibilidad de continuar la formación en el alcance de estas diez competencias. Sobre la base de los resultados individuales, se proporciona una lista de competencias seleccionada al usuario diagnosticado, que también puede decidir continuar la formación en el ámbito de las otras competencias que está disponible a través de la plataforma en línea de OPI.

Será necesario responder a ambas (o tres) preguntas correctamente dentro de una competencia para que el sistema valide al usuario como competente. De lo contrario, se recomendará la competencia en la hoja de ruta de la formación.

Ejemplo de hoja de ruta de desarrollo del diagnóstico:

Competencia	Pregunta 1	Respuesta a la respuesta <ul style="list-style-type: none"> ▪ Respuesta ▪ Respuesta 	Continuar a Competence 1 [etiqueta y enlace]
-------------	------------	--	---

	Pregunta 2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Respuesta <p>Respuestaala respuesta</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Respuesta 	¡Correcto!
--	------------	---	------------

La hoja de ruta personalizada recomendada se puede descargar en el escritorio u otro dispositivo digital en uso para volver a visitar la capacitación en otro momento y continuar con ella a ritmo individual del alumno.

Después de la formación de OPI, o en cualquier otro momento, los estudiantes pueden intentar el diagnóstico de OPI de nuevo y después de la capacitación para evaluar su propio progreso.

La solución de la herramienta de diagnóstico de OPI garantiza la capacidad de respuesta para satisfacer las necesidades de los diferentes grupos destinatarios involucrados y los resultados complementarios de OPI. La herramienta de diagnóstico OPI se puede utilizar en varios dispositivos digitales debido a su capacidad de respuesta.

Ejemplo desarrollado para la *competencia de conciencia cultural*

Conciencia cultural	¿Qué marca la diversidad cultural?	<p>Territorios, comunidades, comportamientos e idiomas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Respeto hacia su propia comunidad. <p>Comparación de algunos grupos con otros.</p>
---------------------	------------------------------------	--

	<p>¿Por qué no puedes evitar el cambio cultural?</p>	<p>Es una transformación de la que eres parte.</p> <p>Está influenciado por las actividades globales.</p> <p>Se origina a partir de culturas extranjeras que se convierten en parte de su propia cultura.</p>
	<p>¿Cómo pueden las normas culturales influir en la innovación abierta?</p>	<p>Pueden influir en la capacidad de respuesta a las soluciones propuestas.</p> <p>Pueden influir en el comportamiento humano en cualquier contexto de trabajo o de vida.</p> <p>Pueden imponer nuevas reglas que más sigues.</p>
	<p>¿Qué es común para las etiquetas de redes?</p>	<p>Los mismos modos de comunicación verbal y no verbal se utilizan en todas las culturas.</p> <p>Todas las culturas se comunican verbal y no verbalmente.</p> <p>El espacio personal afecta la decisión en todas las culturas.</p>

Fin del documento.