

# PERCEPCIONES EN GRUPOS ESTUDIANTILES SOBRE EXPERIENCIA Y FORMACIÓN DE COMPETENCIAS INTERPERSONALES <sup>1</sup>

*Luisa Maria Calle Páez<sup>2</sup>*

## RESUMEN

**Objetivo.** Identificar las percepciones de los estudiantes que pertenecen a grupos estudiantiles respecto a la formación de competencias interpersonales en la experiencia en el grupo estudiantil.

**Método.** Se realizó un estudio cualitativo basado en 15 entrevistas con estudiantes que pertenecen a grupos estudiantiles y han tenido puestos de liderazgo dentro del grupo.

**Resultados.** Los integrantes a grupos estudiantiles percibían que han desarrollado competencias interpersonales, expresaron que esta experiencia les ha permitido a mejorar sus habilidades de trabajo en grupo, de saber cómo comunicarse en varios contextos además que les ha permitido desarrollar su liderazgo al permitirles liderar grupos y proyectos. También expresaron un gran sentido de pertenencia a la universidad por brindar estos espacios.

**Conclusiones.** Los grupos estudiantiles son espacios formativos no formales donde los estudiantes pueden adquirir competencias interpersonales. El resultado de este estudio concuerda con la literatura que existe respecto al rol de las actividades extracurriculares en la formación de competencias interpersonales. Además de las competencias analizadas los participantes expresaron que habían desarrollado su sentido de responsabilidad y recalcan la importancia de estos espacios para nutrir la experiencia universitaria, siendo estos grupos lugares donde se pueden llegar a hacer conexiones interpersonales y lograr complementar la formación académica.

**Palabras claves:** grupos estudiantiles, competencias, liderazgo, trabajo en grupo.

---

<sup>1</sup> Trabajo de Grado para optar al título de Psicólogo de la universidad EAFIT. Medellín, Colombia.

<sup>2</sup> Estudiante de noveno semestre de la carrera de Psicología, Universidad EAFIT

## **1. Introducción**

Los grupos estudiantiles son un espacio que brindan las universidades como una estrategia complementaria para la formación (Universidad EAFIT, 2015). En estos espacios se crean habilidades que luego son requeridas en el mundo laboral. Por esto en este estudio se responde a la pregunta de ¿Cuál es la percepción sobre la experiencia en grupos estudiantiles en la formación competencias interpersonales en los estudiantes? Se quiere validar la experiencia en los grupos estudiantiles como un medio para la adquisición de esas habilidades que tal vez no se imparten en clase y que forman estudiantes con un perfil integral. De este objetivo general salen dos objetivos específicos, siendo el primero describir la forma en que los estudiantes se han formado en competencias interpersonales gracias a su experiencia en grupos estudiantiles y el segundo identificar las competencias interpersonales que los estudiantes dicen a haber desarrollado gracias a la experiencia en grupos estudiantiles.

### **1.1 Competencias interpersonales**

Para llegar a definir este tipo de competencias primero se tiene que abordar la definición de competencia en sí. Al tratar de definir esta podemos ver que hay diferentes formas de acercarnos a la definición. Una apela más a la competencia como algo comportamental, acá la competencia es un conjunto de características individuales comportamentales que tienen el propósito de incrementar el desempeño en una tarea. El otro enfoque es más funcional donde se define la competencia como la habilidad de aplicar el conocimiento y el entendimiento de una tarea para poder desempeñarse según los estándares requeridos para un empleo. (Le Deist & Winterton, 2005).

Por competencia entonces lo entenderemos como conjunto de conocimientos, habilidades y otras características individuales que nos permiten desempeñar con éxito las tareas que surgen en el trabajo. Las competencias interpersonales son aquellas que permite a la persona lograr una interacción con los demás. Entre éstas se encuentran las competencias interpersonales individuales que son la automotivación, la diversidad e interculturalidad, adaptación al entorno y sentido ético; además de las competencias interpersonales sociales integradas por la

comunicación interpersonal, el trabajo en equipo y el tratamiento de conflictos (Le Deist et al, 2005)

Entre las competencias interpersonales se suelen considerar que son las habilidades de comunicación como la escucha y la comunicación asertiva. Las habilidades de adaptación, que permiten a la persona a ser orientada a las soluciones y pensar creativamente. También se incluyen las competencias interpersonales que permiten trabajar con otros y ser capaz de negociar y por último las habilidades de liderazgo (Parasuraman & Prasad, 2015; Freire, Teijeiro & Pais, 2011).

Las competencias profesionales se han vuelto algo necesario para los graduados al ser una de las claves necesarias para acceder al mercado del trabajo y un ítem que se debería incluir en el pensum académico (Freire, 2008). Los empleadores cada vez más se centran en que el empleado no solo posea competencias propias de su saber, sino que también posea habilidades blandas, como lo son el liderazgo, comunicación asertiva y resolución de problemas (Cole et al, 2007).

Por las demandas actuales se ve la importancia de que las universidades se involucren en el proceso de formación de competencias que ayuden a sus egresados a lograr ajustarse a las demandas organizacionales que en la actualidad se requieren. (García y Pérez, 2008).

En los estudios realizados en inglés se suele encontrar dos grupos de habilidades competencias soft skills (habilidades blandas) y hard skills (habilidades duras). Las primeras son un conglomerado de cualidades personales y atributos que una persona puede poseer, mientras que las habilidades duras son conocimientos técnicos y conocimiento necesario para realizar un determinado trabajo (Argos & Ezquerro, 2014).

Tanto las habilidades duras como las blandas son necesarias para desempeñarse adecuadamente en el trabajo, históricamente había un énfasis solo en el conocimiento técnico para realizar un trabajo pero dado que nuestros mercados cada vez más globalizados y cambiantes, las empresas han tenido una necesidad apremiante de no solo buscar empleados con las experticias técnicas sino que también posean un grupo de habilidades que lo hagan apto para adaptarse rápidamente y poder trabajar en conjunto con otros (James & James, 2004).

Hager, Holland, y Beckett (2002) hacen una diferenciación entre las habilidades genéricas y las blandas, viendo las primeras como habilidades que involucran cualidades personales y actitudes que son opuestas a las habilidades técnicas. Este tipo de habilidades incluye la capacidad de formar relaciones a través de la comunicación y el trabajo en equipo, también poseer pensamiento crítico e individual, ser capaz de manejar el conocimiento y tener curiosidad. La habilidad blanda incluiría los elementos tanto de las habilidades comunicativas intrapersonales como interpersonales. Lo que muestra que hay una relación irrompible entre este tipo de habilidades y al igual hay una cercana relación con la comunicación.

Por otro lado, vemos la definición de competencias interpersonales dada por Klein, DeRouin, & Salas (2006) estos opinan que son:

conductas dirigidas por un propósito que incluyen la comunicación, la capacidad de establecer relaciones, que se emplean en interacciones interpersonales que se caracterizan por poseer procesos perceptuales complejos y procesamientos cognitivos, *donde* hay intercambios verbales y no verbales, hay diferentes roles, motivaciones y expectativas. (p.81).

Ellos a la vez opinan que para tener éxito en las relaciones interpersonales se tiene que tener competencias en varios ámbitos como son la percepción, la comunicación no verbal, la auto presentación y comportamiento secuencial.

Las habilidades de comunicación y el rol que estas juegan actualmente en la empleabilidad también es una categoría que se suele encontrar en las investigaciones. Se atribuye la necesidad a este tipo de habilidades en la actualidad por la forma en la que la estructura del trabajo ha ido cambiando, y hay una mayor diversidad en el espacio de trabajo, los proyectos de grupo son promovidos por las nuevas corrientes de administración, al igual que el trabajo interdisciplinario. La incorporación de la tecnología y redes sociales a la empresa también ha cambiado las necesidades de esta, ya hay una necesidad inminente de que se dé una comunicación clara entre los trabajadores y que estos sean capaces de interactuar con otros. (Clokier & Fourie, 2016)

## **1.2 Grupos estudiantiles como complemento eficaz en la formación universitaria**

Al hacer un acercamiento a los grupos estudiantiles primero hay que definir qué se entiende por estos. Los grupos estudiantiles son espacios de voluntariado que propician el aprendizaje de los miembros de los grupos, tanto a nivel profesional como personal, a través de la realización de actividades sociales académicas, culturales y recreativas.

La apuesta por la formación que se da en los grupos estudiantiles no ha sido muy estudiada, pero si se ha revisado ampliamente cuales son las repercusiones del voluntariado juvenil como herramienta que facilita la creación de competencias necesarias en el mercado laboral. (Handy et al., 2010). Además, se han hecho varios estudios sobre las repercusiones que tiene las actividades extracurriculares en los graduados, y cómo estas pueden ayudar a la empleabilidad (Kim & Bastedo, 2017; Lau, Hsu, Acosta, & Hsu, 2014)

Los grupos estudiantiles, en conjunto con muchas más actividades hacen parte del conglomerado de actividades extracurriculares que un estudiante universitario puede participar. Sobre los estudios que se han realizado sobre el impacto de las actividades extracurriculares se ha visto que estas pueden desempeñar un papel en incrementar las posibilidades de ser contratado, en especial en la búsqueda de ese primer trabajo. Los empleadores se basan en las actividades extracurriculares para diferenciar perfiles que tienen habilidades técnicas muy similares, las actividades extracurriculares pueden darle un indicio al empleador que la persona posee una serie de atributos personales que desarrollo gracias a estas actividades (Cole et al, 2007).

Se han hecho estudios sobre el rol de las actividades curriculares como medio para hacer distinguirse de la competencia en el marco laboral. Los resultados mostraron que los estudiantes cada vez más están conscientes de la creciente competencia en los mercados laborales, por lo que estos creen que solo el diploma universitario no es suficiente para asegurar un puesto después de graduarse, se necesita diferenciarse del resto por lo que optan por aprender idiomas, o participar en actividades extracurriculares. Ven estas como una forma de mostrarle al empleador que poseen habilidades blandas y a la vez mostrar los atributos personales (Tomlinson, 2008; Lau, 2014).

Respecto a las motivaciones de los estudiantes por pertenecer a actividades extracurriculares son pocos los que se unen con la meta de engrosar la hoja de vida, la mayoría

se unen por intereses personales sin tener en cuenta que estas actividades añaden un valor extra a sus credenciales (Brown & Hesketh, 2004).

Aunque se ha visto los efectos positivos de las actividades extracurriculares también hay otro aspecto que se tiene que mirar, y es el impacto académico que generan la vinculación de actividades en los tiempos libres. Tras una revisión de la literatura se puede ver que hay dos posiciones que priman, una que se inclina a la postura que la participación en estas actividades tiene efectos negativos en el desempeño académico al estar dedicando más tiempo a las actividades a expensas del tiempo de estudio académico. Por otro lado, hay quienes afirman que la pertenencia a estas tiene efectos positivos ya que se adquieren habilidades de manejo del tiempo (Seow & Pan, 2014).

Hay que hacer una aclaración sobre los estudios encontrados todos se han realizado en otros países (Nuijten, 2017; Shiah, 2013 ; Jamal, 2012), solo se encontró un estudio (Escovar, 2008) en el contexto colombiano que aborden los grupos estudiantes o las actividades curriculares por lo que en la investigación se podrían encontrar resultados diferentes a los mencionados.

Hay una limitación en los estudios del impacto de las actividades extracurriculares y es el hecho de que es imposible determinar a qué grado este tipo de actividades contribuyeron al desarrollo de habilidades interpersonales. No se puede saber con certeza qué habilidades ya se poseían o qué otros entornos contribuyeron a que se adquirieran estas habilidades, independientemente de esto sí se ha visto que hay una correlación entre la pertenencia a grupos o actividades extracurriculares y el desempeño en pruebas que miden las habilidades interpersonales (Rubin, Bommer, & Baldwin, 2002).

Las actividades de voluntariado se definen como todas aquellas acciones que se realizan a partir de la voluntad. Estas no tienen recompensa económica por esto se ha vuelto un objeto de estudio para ver qué es lo que impulsa a una persona a volverse voluntario.

Para Handy (2010) hay principalmente tres razones para las cuales alguien decide emprenderse en la experiencia de voluntariado la primera es se basa en los valores altruistas, este es un conjunto que incluye las creencias religiosas de la persona, su deseo de soportar la causa por la cual lucha y querer ayudar a otros. En el otro extremo una persona puede decidir ser voluntario por razones utilitarias. En estas hay un deseo por adquirir una habilidad, ganar experiencia

laboral o en el caso de muchos estudiantes, poder incluirlo en la hoja de vida. En el artículo también se discute una tercera causa siendo esta la razón social, el voluntariado abre un espacio para conocer nuevas personas, extender la red de contactos o conectarse con amigos o colegas que ya hacen parte de causas sociales, respondiendo a una presión social a realizar voluntariado (Cappellarri & Turati, 2004).

Las personas que optan por unirse a un grupo de voluntariado suelen adquirir habilidades de liderazgo, manejo de equipos, resolución de problemas y sus habilidades sociales (Astin & Sax, 1999).

Los voluntarios se ven como sujetos que están más propensos a ser más participativos de todas las actividades que realice la empresa y se podrán amoldar más fácilmente al modelo comportamental que se da en esta. Se vio incluso que las personas con experiencias de voluntariado eran más propensas a recibir mejores salarios o ser contratados en puestos más altos, se tiene una confianza mayor de que estos serán personas que se comprometen más al trabajo y que tienen habilidades interpersonales que les permiten liderar a otros (Katz & Rosenberg, 2005).

## **2. Método**

La investigación de grupos estudiantiles fue llevada a cabo en la Universidad de EAFIT, en Medellín, Colombia. Los grupos estudiantiles en la universidad han estado presentes desde hace 55 años, en la actualidad se cuentan con 12 grupos distintos. Los grupos suelen tener entre 20 miembros hasta 600, siendo el grupo más grande la organización estudiantil. Esta última está dividida en 21 comités y lleva una trayectoria de 30 años en la universidad, enfocándose en la promoción de actividades estudiantiles en el campus universitario. (EAFIT grupos estudiantiles, 2015). De las competencias interpersonales que requieren las empresas hoy en día las que más se suelen requerir son el liderazgo, orientación a las soluciones, competencias de comunicación y trabajo en grupo (Klein et al, 2006; Robles, 2012). Por esto para esta investigación se consideraron que estas competencias como subcategorías de la investigación siendo necesario centrarse en competencias específicas para lograr tener información más relevante y valiosa de los participantes.

### **2.1 Tipo de estudio**

Se realizó un estudio cualitativo diseñado para indagar por qué y cómo pasan las cosas y entender los diferentes significados que las personas le asignan a sus experiencias, creencias y motivaciones (Salgado, 2007). Se realizaron 15 entrevistas individuales que se realizaron en el mes de marzo del 2019. cada entrevista tuvo una duración aproximada de 15 minutos. se utilizó una guía de 15 preguntas abiertas para poder ahondar en las percepciones y opiniones de los participantes. Las preguntas de la guía se centraron en las experiencias generales de los estudiantes respecto a la permanencia a grupos estudiantiles y como estos son percibidos como espacios formativos de competencias interpersonales. Las preguntas se realizaron teniendo en cuenta las categorías de la investigación siendo estas la experiencia en grupos estudiantiles y competencias interpersonales. Este enfoque de investigación sólo se pretende indagar por la información referente a las categorías de estudio en relación a los objetivos planteados, pero no pretende hacer un relacionamiento entre éstas (Hernández et al., 2010).

## 2.2 Fuentes de formación (participantes / muestra)

Los sujetos de la investigación fueron 15 estudiantes que pertenecen a grupos estudiantiles y han ocupado cargos de liderazgo en su grupo estudiantil. El promedio de edad fue de 20 años. La muestra fue escogida de manera no probabilística, fueron aquellas personas dispuestas a participar en la investigación de forma voluntaria y confidencial, todos los participantes firmaron un acuerdo de consentimiento para el estudio y las grabaciones de las entrevistas

## 2.3 Instrumentos de recolección de información

Para el presente estudio se utilizan los datos de 15 entrevistas individuales. Cada entrevista individual tuvo duración aproximada de 15 minutos y se utilizó una guía de 13 preguntas abiertas para poder ahondar en las percepciones y opiniones de los participantes. Las preguntas de la guía de las entrevistas individuales se centraron en las experiencias generales de los estudiantes que pertenecen a grupos estudiantiles y sobre la formación de competencias interpersonales.

Para este trabajo, la técnica principal será la entrevista individual estructurada, teniendo en cuenta que esta permite captar la perspectiva del sujeto logrando conseguir información orientada al objetivo de la investigación y a la vez permite que la información pueda ser



sistematizada y analizada de forma que se puedan contrastar las categorías existentes (Díaz-Bravo, 2013).

Se finalizó la recolección de datos en 15 entrevistas al considerarse que ya se había logrado obtener una saturación de la información. Según Martínez(2012) por saturación se entiende como “el punto en el cual se ha escuchado ya una cierta diversidad de ideas y con cada entrevista u observación adicional no aparecen ya otros elementos.”(p.617)

## 2.4 Plan de análisis

El análisis de los datos se realizó en dos etapas. En un primer paso, las entrevistas fueron transcritas de la grabación a un procesador de palabras (Microsoft Word). Una vez completada la transcripción, los datos fueron analizados de manera categorial con el recurso de un archivo de Excel en el cual se consignaron las respuestas más representativas de las entrevistas y de hizo una triangulación con observaciones personales e interpretación teórica. Esta triangulación constituye el insumo para presentación de resultados

## 2.5 Consideraciones éticas

Ésta es una investigación categorizada como de riesgo mínimo según la resolución 8430 de 1993. Los participantes son informados que sus datos serán tratados con absoluta confidencialidad y que mantienen el derecho a retirarse de la investigación en cualquier momento sin repercusión alguna. Esto bajo el marco legal de la ley 1090 de 2006 que regula la investigación en Psicología. Los individuos firman un consentimiento informado, explicitando que se les ha entregado y que comprenden esta información (Anexo 1).

# 3. Resultados

## 3.1 Experiencia en grupos estudiantiles

En cuento a las motivaciones de pertenecer a los grupos estudiantiles la mayoría de los entrevistados expresaron que su mayor motivación fue querer hacer algo aparte de sólo ir a clases y quería tener una experiencia Universitaria más completa. Expresaron también que buscaban poder comenzar a aplicar los conceptos teóricos que veían en clase en la práctica y complementar su formación “quería agregarle a mi vida universitaria como un plus(...)hacer algo diferente, conocer más personas y de pronto aprender como cosas nuevas que de pronto en el salón no estaba aprendiendo y funciona” (Hombre, 21 años).

La experiencia en grupos estudiantiles era percibida como un voluntariado por la mayoría de los participantes, estos describían la pertenencia a grupos estudiantiles como una actividad que se hacía de forma voluntaria donde no había una remuneración económica. A pesar de estos los entrevistados llegaron a decir que ellos veían la experiencia en grupos como algo más que un voluntariado por los aprendizajes que estos espacios les habían brindado “uno si tiene que trabajar y no le pagan, pero creo que es una experiencia más de aprendizaje, no es como una obligación... uno hace amigos, uno aprende mucho... creo que le sirve para la vida” (Mujer, 19 años).

Los participantes hacían también un énfasis en las relaciones interpersonales que puedes crear en los grupos estudiantiles y como estas te ayudaban a formar un nuevo punto de vista al ser los integrantes de los grupos estudiantiles de diferentes carreras. Además, valoraban las relaciones que se hacían en estos espacios indicando que estas ponían ser útiles en un futuro. “crea vínculos personales muy fuertes porque uno conoce como mucha gente y eso le puede servir a uno en un futuro para algún contacto o si uno necesita ayuda en alguna cosa y conocido por medio del grupo estudiantil” (Hombre, 20 años)

### **3.2 Competencias interpersonales**

#### **3.2.1 Competencias de comunicación**

Las competencias de comunicación son esenciales para ser un líder efectivo, se tiene que considerar el estilo de comunicación y como esta puede mejorarse. Saber cómo transmitir un mensaje de manera clara puede prevenir errores y hacer un equipo más efectivo. (Jelphs, 2006). He aquí la importancia que los estudiantes desarrollen la habilidad de comunicarse efectivamente y a la vez logren comunicarse bien en público, al entrevistar a los participantes ellos expresaron haber mejorado sus competencias de comunicación, al tener que enfrentarse a diferentes públicos han logrado mejorar su discurso y saber cómo entregar un mensaje a diferentes públicos.

También expresaron que la oportunidad de hablar en público les ha permitido perder ese miedo a exponer y presentar sus ideas ante muchas personas. Espacios como las asambleas legislativas, reuniones de área y tener que conseguir patrocinios fueron algunos de las razones a las que le atribuyeron el desarrollo de las competencias de comunicación. “la primera asamblea que íbamos a tener yo estaba muy asustada, era la primera vez que yo me iba a enfrentar a hablar literalmente a todo el grupo, más o menos 80 personas, entonces yo tenía mucho susto, pero gracias a mi equipo, gracias a toda la junta que me apoyo, que me aconsejaron de que “no vos

sus capaz de hacerlo” entonces digamos como que tome la rienda de todos esos conejos y lo puede hacer muy bien. Entonces como te dije, una vez por mes tener que enfrentarme a eso pues me pone en práctica y me ayuda a mejorar un poco más”. (Mujer, 20 años)

### 3.2.2 Orientación a las soluciones

Al preguntar sobre los problemas a los que se tenían que enfrentar la mayoría de los encuestados respondió que se generaban problemas interpersonales, aunque también mencionaron problemas logísticos que pasaban en el desarrollo de los eventos que organizaban y hablaban a la vez de la falta de motivación de sus miembros como un problema organizacional.

Estas experiencias han hecho que los participantes consideren que ya son más orientados a las soluciones y son capaces de enfrentarse a diferentes tipos de problemas de una manera efectiva. “uno antes como que tenía cualquier problema y te quedabas en el problema, no sabías como solucionarlo. Ya como en la realización de eventos como tal, como tienes que seguir con esas personas, o sea lo primero que se te ocurre son soluciones.” (Hombre. 22 años) “desarrollas esa capacidad que uno tiene de reaccionar ante situaciones de manera rápida” (Mujer, 19 años)

### 3.2.3 Trabajo en grupo

La competencia de trabajo en grupo fue la más mencionada en las entrevistas, cuando se realizaba la entrevista sobre que competencias interpersonales consideraban que se desarrollaba en los grupos de los participantes mencionaron el trabajo en grupo como de las principales competencias. Esta competencia los participantes consideraban que la habían desarrollado gracias a que en los grupos tienes que ejecutar muchos proyectos grupales y tienen que escuchar a muchas opiniones, la mayoría expreso que desarrollo a la vez la capacidad de tolerancia y aprendió a delegar tareas. Expresaban que el trabajo en grupo no era tan fácil al haber una diversidad tan amplia de opiniones pero que tener un objetivo en común y la mentalidad de tener que cumplir esta meta hacia que el trabajo en grupo se facilitara. “No es fácil trabajar en equipo y más hoy cuando más con las personas que integran el grupo estudiantil son tan diferentes con pensamientos, diferentes modos de actuar entonces (...) yo creo uno desarrolla el trabajo en equipo aprendiendo a escuchar (...) aprendiendo a como moldear las ideas según lo que todos definamos que es el objetivo común” (Mujer, 20 años)

### 3.2.4 Liderazgo

Las habilidades de liderazgo están relacionadas con ser orientado a las metas y tener la capacidad de dirigir a las personas a para llegar a esa meta común (Astin & Astin, 2000). el

liderazgo en los grupos estudiantiles era una de las competencias que más mencionaban los entrevistados, los entrevistados expresaban que las experiencias en grupos habían tenido que enfrentarse a liderar proyectos donde tenían una meta por cumplir y para esto tenían que motivar a sus miembros para poder llegar a esta. El liderazgo se va desarrollando cuando se le da suficientes oportunidades a los individuos de responsabilizarse de proyectos o ideas (Ramazan, 2017). En las entrevistas varios participantes expresaron que ellos no se consideraban como líderes pero fue gracias a las oportunidades que se daban dentro de los grupos y la el apoyo de sus compañeros se atrevían a tomar este tipo de rol “Con las cosas que yo hacía, las personas como que me motivaban y me animan...yo como bueno, lo puedo hacer... empecé a notar el liderazgo que puedo tener con otras personas... me di cuenta que las motivó” (Mujer, 21 años).

#### **4. Discusión**

De los resultados se puede concluir que los estudiantes entrevistados todos consideran que han adquirido competencias interpersonales en su experiencia en grupos estudiantiles. Estos hicieron un énfasis en el trabajo en equipo y el liderazgo como una de las competencias que más han desarrollado durante su experiencia.

Los participantes también expresaron que habían tenido que lidiar con problemas de relación con los otros y como habían tenido que aprender a respetar las opiniones del otro y lograr a llegar a un punto en común. El manejo de conflictos es una competencia necesaria para el ámbito laboral, poner a afrontar problemas y llegar a acuerdos son competencias valoradas por los empleadores (Robles, 2012).

Tras realizar las entrevistas se pudo observar otras competencias que desarrollan los grupos estudiantiles que no estaban previamente incluidas en las categorías de análisis, como lo es la habilidad de trabajar en grupos multidisciplinarios, dentro de los grupos estudiantiles hay integrantes de toda clase de carreras esto permite que los estudiantes adquieran conocimientos de otras áreas, en el mundo laboral actual la capacidad de poder trabajar en este tipo de equipos es de suma importancia este trabajo colaborativo se está utilizando al momento de crear nuevos productos, hacer sesiones de ideas y en los equipos directivos de las empresas, la razón de estos equipos es poder lograr tomar decisiones vistas desde un panorama de múltiples perspectivas, tener esta visión permite resolver problemas complejos (Gerben, 2005).

Otro hallazgo del estudio es que entre los entrevistados se puede percibir un gran sentido de la pertenencia a la universidad gracias a la iniciativa de los grupos estudiantiles y el apoyo

que le dan a estos. El sentido de pertenencia a la universidad tiene un efecto positivo sobre el bienestar social de los estudiantes, y sobre el proceso de adaptación a la vida académica. Además de que el sentido de pertenencia tiene influencia sobre la satisfacción de vida y disminuye la percepción del estrés (Cicognami et al,2008, Pittman & Richmond, 2007, Civitci,2015).

Robles (2012) realizó un estudio sobre la percepción de los ejecutivos respecto a las competencias interpersonales que se necesitan en el ámbito laboral, entre estas estaba la responsabilidad siendo está comprendida como la capacidad e realizar las tareas y tener autodisciplina. Entre los entrevistados expresaban que gracias a la pertenencia a grupos habían desarrollado su sentido de disciplina, por las tareas que estos tenían que desarrollar dentro de los grupos y por las cuales ellos sentían que tenían que rendir cuentas sobre estos. La responsabilidad es una competencia que no se estaba analizando en el estudio, pero se pudo observar en el desarrollo de las respuestas de los participantes.

En este artículo se enfoca en las experiencias de los integrantes a grupos y cómo estas han ayudado a desarrollar competencias interpersonales tratando de mostrar como los grupos son espacios formativos, viendo la pertenencia de grupos estudiantiles como un voluntariado permite ver la dimensión educacional de los voluntariados(Khasanzyanova,2017).

La experiencia en grupos estudiantiles era recomendada por los participantes por el desarrollo personal que se adquiere en estos además de las conexiones personales que se pueden llegar a hacer, los grupos se vuelven espacios formativos informales donde se enseñan competencias complementarias al currículo de la universidad. Las empresas ya requieren empleados que posean competencias interpersonales (Robles, 2012), la formación que se da en los grupos estudiantiles suple la necesidad de los empleadores.

#### **4. Conclusiones**

El estudio presenta algunas limitaciones como es el tamaño de las fuentes de información, habría que replicar el estudio con un mayor número de estudiantes pertenecientes a grupos estudiantiles para lograr tener una visión más global de la experiencia que brindan estos grupos. Además, las fuentes de información se constituían de personas que han tomado roles de liderazgo dentro de sus respectivos grupos, si se replicase la investigación con cualquier estudiante que perteneciese a grupos estudiantiles las respuestas podrían variar a las encontradas en el estudio.

El voluntariado ha sido asociado también con la formación ciudadana, desarrollo de responsabilidad cívica, empleabilidad después de la graduación (Smith, 2010), incluso se ha relacionado con el bienestar psicológico (Piliavin, 2007). Estos beneficios asociados al voluntariado no fueron estudiados en el artículo, pero son aspectos que se podrían estudiar en un futuro para ver como son relacionados con la experiencia en grupos estudiantiles. Otra oportunidad de estudio a futuro es cómo la pertenencia a grupos estudiantiles contribuye a la empleabilidad, ver si la adquisición de competencias interpersonales en estos grupos ha ayudado a los egresados en su quehacer profesional.

Los grupos estudiantiles son espacios formativos no formales donde los estudiantes pueden adquirir competencias interpersonales. El resultado de este estudio concuerda con la literatura que existe respecto al rol de las actividades extracurriculares en la formación de competencias interpersonales. Además de las competencias analizadas los participantes expresaron que habían desarrollado su sentido de responsabilidad y recalaban la importancia de estos espacios para nutrir la experiencia universitaria, siendo estos grupos lugares donde se pueden llegar a hacer conexiones interpersonales y lograr complementar la formación académica.

Los grupos estudiantiles le permiten al estudiante exponerse a situaciones donde pueden aplicar los conocimientos aprendidos en clase y donde pueden fortalecer otras competencias, en estos grupos tienen que crear y ejecutar proyectos, esto hace que los estudiantes tengan que aprender de planificación y sean orientados a la consecución de metas. Poder liderar los distintos proyectos que hacen los grupos le abre al estudiante una oportunidad de aprendizaje práctico que este no recibe en su educación formal, es gracias a la exposición a problemas y a situaciones donde este puede mostrar sus competencias que el estudiante logra volver esta experiencia de voluntariado en una oportunidad de aprendizaje.

## **Referencias**

- Argos, J., & Ezquerra, P. (2014). Universities and Skills for Employability. *Universidad Y Competencias Para La Empleabilidad (Spanish; Castilian)*, 139, 290–296.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.08.002>
- Astin, A., Sax, L., & Avalos, J. (1999). Long-term effects of volunteerism during the undergraduate years. *Review of Higher Education*, 22, 187-202.
- Astin, A.W. & Astin, H. S. (2000). Leadership reconsidered: Engaging higher education in social change. Retrieved from <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED444437.pdf>
- Brown, P. and Hesketh, A. 2004. *The mismanagement of talent: Employability and jobs in the knowledge economy*, Oxford: Oxford University Press.
- Cappellari, L., & Turati, G. (2004). Volunteer labour supply: The role of workers' motivations. *Annals of Public Cooperative Economics*, 75, 619-643
- Cicognani, E., Pirini, C., Keyes, C., Joshanloo, M., Rostami, R., & Nosratabadi, M. (2008). Social participation, sense of community and social well being: A study on American, Italian and Iranian university students. *Social Indicators Research*, 89(1), 97-112.
- Civitci, A. (2015). Perceived Stress and Life Satisfaction in College Students: Belonging and Extracurricular Participation as Moderators. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 205, 271–281. <https://doi-org.ezproxy.eafit.edu.co/10.1016/j.sbspro.2015.09.077>
- Clokie, T. & Fourie, E. (2016). Graduate Employability and Communication Competence. *Business and Professional Communication Quarterly*.  
<https://doi.org/10.1177/2329490616657635>
- Cole, M., Rubin, Feild, H. and Giles, W. (2007). "Recruiters' Perceptions and Use of Applicant Resume Information: Screening the Recent Graduate." *Applied Psychology* 56 (2): 319–343. [10.1111/apps.2007.56.issue-2](https://doi.org/10.1111/apps.2007.56.issue-2)

- Díaz-Bravo, Laura, Torruco-García, Uri, Martínez-Hernández, Mildred, & Varela-Ruiz, Margarita. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167.
- Escovar, J. H., Talero, A. M. O., Gómez, Á. M. R., & Ardila, M. C. L. (2008). Los grupos juveniles universitarios y la formación ciudadana. *Universitas Psychologica*, 7(3), 853-868.
- Freire, M. (2008). Competencias profesionales de los universitarios. La Coruña, España: Secretaría del Consejo Social de la Universidad de A Coruña.
- Freire, M., Teijeiro, M., & Pais, C. (2011). Políticas educativas y empleabilidad: ¿cuáles son las competencias más influyentes? *Políticas Educativas E Empleabilidade: Quais Habilidades São as Mais Influentes?*, 19(28), 1–21.
- García, J. y Pérez, M. (2008). Espacio Europeo de Educación Superior, competencias profesionales y empleabilidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 46, pp. 1-12.
- Gerben S. Van Der Vegt, & J. Stuart Bunderson. (2005). Learning and Performance in Multidisciplinary Teams: The Importance of Collective Team Identification. *The Academy of Management Journal*, 48(3), 532. Retrieved from <http://search.ebscohost.com.ezproxy.eafit.edu.co/login.aspx?direct=true&db=edsjsr&AN=edsjsr.20159674&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Grupos estudiantiles (s.f). retribuido de <http://www.eafit.edu.co/bienestar-universitario/grupos-estudiantiles/Paginas/inicio.aspx>
- Hager, P., Holland, S., & Beckett, D. (2002). Enhancing the learning and employability of graduates: The role of generic skills. *Business/Higher Education Round Table: B-HERT Position Paper no, 9*.
- Handy, F. Cnaan, R. Hustinx, L., Chulhee, K., Brudney, J. L., Haski-Leventha, D., & ... Zrinscak, S. (2010). A Cross-Cultural Examination of Student Volunteering: Is It All



- About Résumé Building?. *Nonprofit & Voluntary Sector Quarterly*, 39(3), 498-523.  
doi:10.1177/0899764009344353
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F, México: McGraw-Hill.
- Jamal, A. A. (2012). Developing Interpersonal Skills and Professional Behaviors through Extracurricular Activities Participation: a Perception of King Abdulaziz University Medical Students. *Journal of King Abdulaziz University: Medical Sciences*, 19(4), 3–24.  
<https://doi.org/10.4197/Med.19-4.1>
- James, R. F., & James, M. L. (2004). Teaching career and technical skills in a “mini” business world. *Business Education Forum*, 59(2), 39-41.
- Jane Allyn Piliavin, & Erica Siegl. (2007). Health Benefits of Volunteering in the Wisconsin Longitudinal Study. *Journal of Health and Social Behavior*, 48(4), 450. Retrieved from <http://search.ebscohost.com.ezproxy.eafit.edu.co/login.aspx?direct=true&db=edsjsr&AN=edsjsr.27638727&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Jelphs, K. (2006). Communication: soft skill, hard impact? *Clinician in Management*, 14(1), 33–37. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=22231794&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Katz, E., & Rosenberg, J. (2005). An economic theory of volunteering. *European Journal of Political Economy*, 21, 429-443.
- Khasanzyanova, A. (2017). How volunteering helps students to develop soft skills. *International Review of Education / Internationale Zeitschrift Für Erziehungswissenschaft*, 63(3), 363–379. <https://doi-org.ezproxy.eafit.edu.co/10.1007/s11159-017-9645-2>
- Kim, J., & Bastedo, M. N. (2017). Athletics, clubs, or music? The influence of college extracurricular activities on job prestige and satisfaction. *Journal of Education and Work*, 30(3), 249–269. <https://doi.org/10.1080/13639080.2016.1165341>

- Klein, C., DeRouin, R. E., & Salas, E. 2006. Uncovering workplace interpersonal skills: A review, framework, and research agenda. In G. P. Hodgkinson & J. K. Ford (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*, vol. 21: 80–126. New York: Wiley and Sons, Ltd.
- Lau, H.-H., Hsu, H.-Y., Acosta, S., & Hsu, T.-L. (2014). Impact of participation in extra-curricular activities during college on graduate employability: an empirical study of graduates of Taiwanese business schools. *Educational Studies*, 40(1), 26–47.  
<https://doi.org/10.1080/03055698.2013.830244>
- Le Deist, F. D., & Winterton, J. (2005). What Is Competence?. *Human Resource Development International*, 8(1), 27-46. doi:10.1080/1367886042000338227
- Martínez-Salgado, Carolina. (2012). El muestreo en investigación cualitativa: principios básicos y algunas controversias. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(3), 613-619.
- Nuijten, M. P. J., Poell, R. F., & Alfes, K. (2017). Extracurricular activities of Dutch University students and their effect on employment opportunities as perceived by both students and organizations. *International Journal of Selection & Assessment*, 25(4), 360–370.  
<https://doi-org.ezproxy.eafit.edu.co/10.1111/ijsa.12190>
- Pamela Ann Gordon, author, & Brett Anthony Gordon, author. (2017). The role of volunteer organizations in leadership skill development. *Journal of Management Development*, (5), 712. <https://doi-org.ezproxy.eafit.edu.co/10.1108/JMD-06-2016-0099>
- Parasuraman, J., & Prasad, N. H. (2015). Acquisition of Corporate Employability Skills: A Study with Reference to Engineering Graduates. *IUP Journal Of Soft Skills*, 9(2), 22-43.
- Pittman, L.D., & Richmond, A. (2007). Academic and psychological functioning in late adolescence: The importance of school belonging. *The Journal of Experimental Education*, 75(4), 270-290.
- Ramazan Cansoy. (2017). The Effectiveness of Leadership Skills Development Program for University Students / Üniversite Öğrencilerine Yönelik Liderlik Becerileri Geliştirme

- Programının Etkililiği. *Tarih Kültür ve Sanat Araştırmaları Dergisi*, (3), 65. <https://doi-org.ezproxy.eafit.edu.co/10.7596/taksad.v6i3.899>
- Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453–465. <https://doi-org.ezproxy.eafit.edu.co/10.1177/1080569912460400>
- Rubin, R. S., Bommer, W. H., & Baldwin, T. T. (2002). Using Extracurricular Activity as an Indicator of Interpersonal Skill: Prudent Evaluation or Recruiting Malpractice? *Human Resource Management*, 41(4), 441. <https://doi.org/10.1002/hrm.10053>
- Salgado Lévano, Ana Cecilia. (2007). Quality investigation: designs, evaluation of the methodological strictness and challenges. *Liberabit*, 13(13), 71-78.
- Seow, P.-S., & Pan, G. (2014). A Literature Review of the Impact of Extracurricular Activities Participation on Students' Academic Performance. *Journal of Education for Business*,
- Shiah, Y.-J., Huang, Y., Chang, F., Chang, C.-F., & Yeh, L.-C. (2013). School-based extracurricular activities, personality, self-concept, and college career development skills in Chinese society. *Educational Psychology*, 33(2), 135–154. <https://doi-org.ezproxy.eafit.edu.co/10.1080/01443410.2012.747240>
- Smith, K. A., Holmes, K., Haski-Leventhal, D., Cnaan, R. A., Handy, F., & Brudney, J. L. (2010). Motivations and Benefits of Student Volunteering: Comparing Regular, Occasional, and Non-Volunteers in Five Countries. *Canadian Journal of Nonprofit & Social Economy Research / Revue Canadienne de Recherche Sur Les OSBL et l'économie Sociale*, 1(1), 65–81. <https://doi-org.ezproxy.eafit.edu.co/10.22230/cjnser.2010v1n1a2>
- Tomlinson, M. 2008. Students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *British Journal of Sociology of Education*, 29: 49–61.

Universidad EAFIT (2015). Grupos estudiantiles. Organización estudiantil [en línea]  
Recuperado de <http://www.eafit.edu.co/estudiantes/grupos-estudiantiles/organizacionestudiantil/Paginas/quienes-somos.aspx>

**ANEXO 1.****CONSENTIMIENTO INFORMADO****INTRODUCCION**

Usted \_\_\_\_\_, ha sido invitado a participar de la investigación **“PERCEPCIONES EN GRUPOS ESTUDIANTILES SOBRE EXPERIENCIA Y FORMACIÓN DE COMPETENCIAS INTERPERSONALES”**. Antes de que usted decida participar en el estudio queremos que por favor lea este consentimiento cuidadosamente. Haga todas las preguntas que usted considere, para asegurarse de que entiende los procedimientos del estudio.

**PROPÓSITO DEL ESTUDIO**

Identificar los grupos estudiantiles como espacios formativos donde se desarrollan habilidades necesarias para el ámbito laboral.

**PROCEDIMIENTOS**

En caso de aceptar participar usted hará parte de una entrevista individual que tendrá una duración aproximada de 15 minutos.

**BENEFICIOS**

Debe quedar claro que usted no recibirá ningún beneficio económico por participar en este estudio. Usted podrá acceder a los resultados de la investigación al finalizar el proyecto.

**PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD:**

La información personal que usted dará a nuestros investigadores en el curso de este estudio permanecerá en secreto y no será proporcionada a ninguna persona diferente a Usted bajo ninguna circunstancia. A las encuestas se les asignará un código de tal forma que el personal técnico, diferente a los docentes investigadores, no conocerá su identidad. sus datos personales no serán revelados.

Los resultados de esta investigación pueden ser publicados en revistas científicas o ser presentados en las reuniones científicas, pero la identidad suya no será divulgada.

La información puede ser revisada por el Comité de Ética en la Investigación de las instituciones participantes, el cual está conformado por un grupo de personas quienes realizarán la revisión independiente de la investigación según los requisitos que regulan la investigación.

**CONSENTIMIENTO**

---

Firma del Participante

CC.

---

Firma del Investigador Principal

CC.