

Competencias y globalización

María Lourdes Campos C.*

Juan José Guzmán Z.**

Roberto Rojas M.***

Introducción

Esta presentación, en que se llama la atención sobre la necesidad de desarrollar competencias con referencia al proceso de globalización, se organiza en las siguientes cinco partes: 1) Perspectiva de Análisis; 2) Métodos; 3) Modelos; 4) Resultados; y 5) Un Intento de Síntesis.

Se define Competencias como aquel conjunto de capacidades, conocimientos, destrezas y actitudes que favorecen el desempeño óptimo del conjunto de funciones o tareas asociadas a los diversos roles laborales, potenciando la obtención de los resultados esperados. (Mertens, 1996, pp 23). Se orientan al logro de un objetivo o función, su puesta en escena depende del contexto en el cual se necesita, pueden ser medidas o evaluadas por niveles y desarrolladas en forma continua. (Marín y Vitali; 2002)

* Psicóloga. Licenciada en Psicología. Magíster en Ciencias de la Educación. Académica Departamento de Psicología de la Universidad de La Serena.

** Ph.D. (c) Universidad de Regina. Académico Departamento de Educación de la Universidad de La Serena.

*** Ingeniero Civil. Licenciado en Ciencias de la Ingeniería. Académico Facultad de Ingeniería de la Universidad de La Serena.

1. Perspectiva de Análisis

En esta presentación se examinan las competencias desde una perspectiva diferente y prometedora. Normalmente las competencias se encuentran asociadas a puestos de trabajo tipo o a puestos de trabajo específicos. Nuestro interés es salir del puesto de trabajo y de la organización y considerar la globalización e identificar las competencias asociadas con ella. Lo cual implica manejar un concepto de trabajo más flexible y amplio que el concepto tradicional. Implica pasar desde un concepto individualista, atomista, micro y con características de sistema cerrado a un concepto genérico, relacional, macro y con características de sistema abierto. El concepto tradicional de puesto de trabajo considera a un puesto de trabajo específico o a familia de puestos y los entiende como constituido por una estructura técnica y determinados comportamientos. El concepto más innovador integra este concepto dentro de las dinámicas del contexto, al cual también considera constituido por estructuras y comportamientos.

Puede aventurarse la pregunta acerca de la pertinencia que tiene insertar el puesto de trabajo al interior de su contexto. Básicamente tres razones aparecen de inmediato: 1) la estructura técnica y los comportamientos que constituyen a un determinado puesto de trabajo se encuentran orientados y dinamizados por las características del contexto al interior del cual se inserta; 2) las características técnicas y conductuales del contexto precipitan una influencia común o comunal sobre los puestos de trabajo de carácter transversal a ellos; y 3), las tendencias experimentadas por el contexto permiten determinar las características que presentarán los puestos de trabajo a futuro próximo. De esta forma, el contexto permite precisar el sentido y orientación, la dinámica, y las características comunales y de avanzada que presenten los puestos de trabajo de mañana.

Es claro que el contexto relativo a un puesto de trabajo expresa una diversidad de esferas crecientemente abarcales. Se puede señalar como contexto del puesto de trabajo la empresa, la industria o sector, la localidad, la nación, la región y el global al interior del cual se insertan el puesto de trabajo. En la actualidad, hay un cierto consenso en los expertos de que el proceso de globalización constituye el determinante contextual más influyente. Dada esta situación resulta de primer valor determinar sus características y las competencias que a partir de él se puedan derivar.

Desde una perspectiva metodológica cabe señalar que no hay una forma única para establecer competencias del contexto globalizado. Por consiguiente, en lo que sigue se presentarán los distintos métodos desarrollados.

2. Métodos

Con el propósito de derivar competencias del proceso de globalización los expertos han seguido varios métodos. Básicamente se reconocen tres tipos: método de atribución de competencias supuesto el contexto global, método de identificación de competencias con base en los trabajadores exitosos, y método de identificación de competencias basado en la descripción explícita del contexto global. (Wise, 2003; Dunnette, 1991; Harvey, 1990).

2.1. Método de Atribución de Competencias Supuesto el Contexto Global

Este método se caracteriza porque los expertos son consultados de forma directa por las competencias que se estiman necesarias al momento, teniendo en consideración las transformaciones genéricas experimentadas por los puestos de trabajo. Este método a veces selecciona sus expertos dentro de una línea de empleadores representativos por sectores industriales y otras veces extiende la presencia de participantes a representantes de asociaciones sindicales, patronales y expertos profesionales o académicos. El sistema de consulta se puede basar en encuestas o en rotativas de paneles. (Debling & Behrman, 1996; Conference Board of Canada, 1992; Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills, SCANS, 1991; Carnevale et al., 1990)

Por cierto puede creerse que el procedimiento que permite una mayor participación de expertos y una mayor discusión del tema puede allegar un conjunto más adecuado, que cumpla con las exigencias de exhaustividad y de triangulación, de las competencias identificadas. Con todo, este procedimiento conlleva algunas debilidades, básicamente dos: Primero, no distingue con exactitud qué competencias provienen de exigencias propias del puesto de trabajo y cuáles debidos a cambios en el contexto; esto es, cuáles tienen un carácter más específico al puesto de trabajo y cuáles tienen un carácter más comunal o transversal y que se encuentra asentado en el contexto. Y, segundo, no queda claro si las

Contexto-Puesto, al apuntar a las características del contexto para derivar las pertinentes competencias, pone explícita o implícitamente en juego un horizonte conceptual relativo a las estructuras y dimensiones que el contexto presenta.

Asimismo, cada método conlleva un propósito distinto pero necesario. El primer método apunta al desarrollo de competencias con el propósito de lograr trabajadores realizadores o performadores, y esto, en parte, al margen del trabajo o del contexto en que se encuentren. El segundo método identifica competencias que satisfacen el propósito de desarrollar la persona, pero en el contexto laboral. Y, el tercer método, conduce al desarrollo de competencias que permitan al trabajador hacer bien lo que el contexto exige hacer. Como se aprecia, los modelos no son neutros, conllevan compromisos.

En la próxima parte se alude a algunos resultados de investigaciones, las que se ordenan en referencia a los métodos señalados.

4. Resultados

Los resultados de investigaciones que se presentan, han sido ordenados a partir de los métodos. Se advierte en cada caso el propósito, el horizonte conceptual, el modelo y las competencias identificadas.

4.1. Método de Atribución de Competencias Supuesto el Contexto Global

Este método ha producido varios estudios. Por razones de espacio se presentan dos de ellos, cada uno de estos tiene una amplia trayectoria e influencia en EEUU y Canadá. Respectivamente, el estudio de la ASTD, la American Society for Training and Development (Carnevale, Gainer, and Meltzer, 1990) y el estudio de la Conference Broad of Canada, 1992 (Bloom, 1993, 1994). Resulta razonable al menos nombrar dos estudios adicionales, de enorme importancia y desarrollados en los respectivos países mencionados. Respectivamente el estudio del Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills, SCANS, 2003 y el estudio de Debling & Behrman (1996).

- Estudio de la ASTD, EEUU:

Básicamente el estudio de la ASTD se resume en el libro *Workplace Basics: The Essential Skills Employers Want*, de Carnevale,

Gainer y Meltzer y publicado en 1990. La metodología aplicada por este estudio se basa en encuesta elaborada, aplicada a empresarios de diversos sectores productivos, procesadas y presentada por el equipo de trabajo de los autores señalados.

El resultado de esta investigación se puede esquematizar en un conjunto de 6 categorías y 16 competencias genéricas o necesarias para cualquier tipo de trabajo. Ver Cuadro N° 1.

Cuadro N° 1

AMERICAN SOCIETY FOR TRAINING AND DEVELOPMENT PROFILE 1990		
	Categorías	Competencias Genéricas
1.	Competencias Básicas	Leer
		Escribir
		Procesar información computacional
2.	Competencias Comunicacionales	Hablar
		Escuchar
3.	Competencias de Adaptabilidad	Solución de Problemas
		Pensamiento Creativo
4.	Competencias de Desarrollo Personal	Auto-estima
		Motivación
		Establecimiento de Objetivos
		Desarrollo de Carrera
5.	Competencias de Efectividad Grupal	Competencias Interpersonales
		Trabajo en Equipo
		Capacidad Negociadora
6.	Competencias de Liderazgo	Comprensión de la Cultura Organizacional
		Compartir Liderazgo

(Overtoom, 2000; Carnevale et al., 1990)

Básicamente el estudio de la Conference Board of Canada cristaliza en el Employability Skill Profile of the Conference, ESP, que resume una investigación desarrollada en 1992 y sucesivamente perfeccionada hasta el año 2000. La metodología aplicada por este estudio se basa en paneles de expertos, autoridades de gobierno, empresarios y representantes sindicales con amplia participación sectorial. (Comisión on the Skills of the American Worfforce, 1990).

El ESP como se puede observar en el Cuadro N° 2 se ordenan en un eje de tres columnas y a su turno se subdividen en diferentes categorías. En primer lugar, se presenta la columna de competencias académicas que son habilidades que proveen los fundamentos básicos para acceder, mantener y progresar en un trabajo y alcanzar los mejores resultados. Se divide en tres categorías comunicación, pensamiento, y aprendizaje. En segundo lugar se presenta la columna competencias de autoliderazgo, que considera una combinación de habilidades, actitudes y comportamientos. Se dividen en actitudes y comportamientos positivos, responsabilidad y adaptación. La tercera columna se refiere a competencias de trabajo en equipo y que se denomina trabajo con otros. (Ibid.: 3).

Cuadro N° 2

EMPLOYABILITY SKILLS PROFILE: THE CRITICAL SKILLS REQUIRED OF THE CANADIAN WORKFORCE		
Competencias Académicas	Competencias de Autoliderazgo	Competencias de Trabajo en Equipo
Comunicarse Asertivamente • Leer y comprender información presentada en una variedad de formas (ej. Palabras, gráficos, mapas, diagramas, etc.) • Escribir y hablar de manera que los otros le presten atención y lo entiendan • Escuchar y hacer	Demostrar Actitudes y Comportamientos Positivos • Sentirse bien consigo mismo y tenerse confianza • Tratar a las personas, problemas y situaciones con honestidad, integridad y ética personal • Reconocer los esfuerzos propios y los de otras personas • Ocuparse de la propia salud • Dar muestras de interés, iniciativa y esfuerzo	Trabajar con Otros • Comprender y trabajar dentro de las dinámicas de un grupo • Asegurarse de que los propósitos y objetivos del equipo están claros • Ser flexible: respetar, estar abierto y apoyar los pensamientos, opiniones y contribuciones de las otras personas del grupo • Reconocer y respetar la

preguntas para entender y apreciar los puntos de vista de los otros • Compartir información empleando un amplio rango de tecnologías de la información y comunicación (ej. Instrumentos de voz, email, computador) • Emplear conocimientos y competencias relevantes de carácter científico, tecnológico y matemático para explicar o clarificar ideas.	Ser Responsable • Establecer metas y prioridades balanceando trabajo y vida personal • Planificar y manejar el tiempo, dinero y otros recursos para lograr metas • Evaluar, ponderar y manejar riesgos • Ser responsable por las propias acciones y las del grupo • Ser socialmente responsable y contribuir a la comunidad	diversidad de personas, las diferencias individuales y sus perspectivas • Aceptar y retroalimentar de manera constructiva y considerada • Contribuir al equipo por medio del intercambio de información y expertisidad • Liderar y apoyar cuando sea apropiado, motivando al grupo a una excelente realización • Comprender el rol del conflicto en un grupo para llegar a soluciones • Manejar y resolver el conflicto cuando sea apropiado
Manejar Información • Localizar, seleccionar y organizar información empleando el sistema tecnológico e informático apropiado • Acceder, analizar y aplicar conocimientos y habilidades de varias disciplinas (ej. artes, lenguas, ciencia, tecnología, matemáticas, ciencias sociales, e humanidades)	Ser Adaptable • Trabajar independientemente o como parte de un equipo • Desarrollar múltiples trabajos o proyectos • Ser innovador y sustantivo: identifique y sugiera maneras alternativas para lograr metas y completar el trabajo • Ser abierto y responder constructivamente al cambio • Aprender de los errores y aceptar retroalimentaciones • Trabajar o enfrentar incertidumbre	Participar en Proyectos y Tareas • Planificar, diseñar o realizar un proyecto o tarea, desde principio a fin, con objetivos y resultados bien definidos • Desarrollar un plan, buscar retroalimentación, probarlo, revisarlo e implementarlo • Trabajar para alcanzar especificaciones y estándares cualitativos • Seleccionar y emplear las herramientas y tecnologías apropiadas para una tarea o proyecto • Adaptarse a los cambios de requisitos y de información • Monitorear continuamente el éxito de un proyecto o tarea e identificar las formas de mejorarlos
Emplear Números • Decidir qué debe ser medido o calculado • Observar y recordar datos empleando métodos, herramientas y tecnologías apropiadas • Realizar estimaciones y verificar cálculos	Aprender Continuamente • Estar deseoso de aprender y crecer continuamente • Evaluar las fortalezas personales y áreas para el desarrollo • Establecer las propias metas de aprendizaje • Identificar y acceder a fuentes de aprendizaje y oportunidades • Programar y lograr las metas de aprendizaje	
Pensar y Resolver Problemas • Evaluar las situaciones e identificar los problemas.	Trabajar con Seguridad • Estar conciente de la salud personal y grupal y de procedimientos y prácticas	

• Buscar diferentes puntos de vistas y evaluarlos a partir de datos • Reconocer las dimensiones humanas, interpersonales, técnicas, científicas y matemáticas de un problema • Identificar la causa fundamental de un problema • Ser creativo e innovar al explorar soluciones • Con competencia usar la ciencia, tecnología y matemáticas como una manera de pensar, obtener y compartir conocimientos, resolver problemas y tomar decisiones • Evaluar las soluciones para hacer recomendaciones y tomar decisiones • Implementar soluciones • Controlar si una solución opera y trabajar en oportunidades para su mejoramiento	seguros y actuar en consistencia con ellos.	The Conference Board of Canada <i>Internet:</i> www.conferenceboard.ca/nbec This document was developed by the Corporate Council on Education, a program of the National Business and Education Centre, The Conference Board of Canada, 255 Smyth Road Ottawa, Ontario K1H 8M7.
--	--	--

N.B.: Este documento ha sido traducido por los autores de esta presentación

4.2. Método de Identificación de Competencias con Base en Los Trabajadores Exitosos

Uno de los estudios realizados bajo este método es el Modelo Venezolano de Competencias Básicas. Se apoya en paneles de expertos tipos Focus group basados en observaciones tipo de 360 grados que recogen y analizan el comportamiento exitoso de trabajadores de distintos sectores, tamaños de empresas y diversidad de cargos. El modelo alcanzado se sometió a una formulación de hipótesis que fue validada a través de 310 entrevistas de incidentes críticos y con acentuación en desempeños pasados. (Adrián, Graciela, 2000)

El modelo distingue tres áreas de competencias asociadas al desempeño exitoso y ocho competencias básicas derivadas. Ver cuadro N° 3.

Cuadro N° 3

MODELO DE COMPETENCIAS BÁSICAS MODELO VENEZOLANO		
	Áreas de Competencias asociadas al desempeño exitoso	Competencias Básicas derivadas
1.	Competencias de Ejecución	Motivación al logro
		Iniciativa
		Persistencia
2.	Competencias de Interacción Efectiva	Confianza en sí mismo
		Sensibilidad interpersonal
		Comunicación Asertiva
3.	Competencias de Solución Eficaz	Propensión al estudio e investigación
		Propensión a la organización y al método

(Adrián, Graciela, 2000)

4.3. Método de Identificación de Competencias Basado en La Descripción Explícita del Contexto-Puesto.

Se presenta un estudio pertinente a este método el que aún se encuentra en revisión y que ha sido elaborado por los autores de esta presentación. Básicamente se caracteriza por describir las estructuras y dinámicas fundamentales del actual contexto de las organizaciones y de los puestos de trabajo, la globalización, y derivar las competencias necesarias para desenvolverse con éxito al interior de ella.

La derivación de competencias sigue una doble lógica: se ciñe a los criterios de derivación directa e indirecta, y objetiva y subjetiva. Deriva competencias directamente de los factores característicos de dicho proceso e indirectamente, en tanto considera efectos inmediatos de dichos factores. Asimismo, derivaciones objetivas son las competencias que se basan directamente en las características de dichos factores y subjetivas son aquellas competencias que posibilitan o refuerzan las anteriores. Para

una mejor comprensión en la siguiente presentación sólo se distingue entre objetivas y subjetivas. Considerar el cuadro N° 4:

Cuadro N° 4

COMPETENCIAS BÁSICAS MODELO EN REVISIÓN		
	Factores	Competencias
1.	Económico (Objetiva)	Competitividad
		Globalidad
		Flexibilidad
2.	Conocimiento (Objetiva)	Profesionalidad
3.	Condicionantes (Subjetiva)	Logro
		Locus de Control Interno

(Guzmán, Tesis en revision, 2003).

Se han presentado cuatro resultados de investigación pertinentes a competencias relativas a puestos de trabajo o mercados globalizados. Los que se han ordenado en relación al método seguido por cada investigación. En esta materia se puede ofrecer un significativo número de ellas. Una de las más relevantes y que sin embargo no se ha presentado es la investigación desarrollada por la Secretary's Comisión on Achieving Necessary Skills, SCANS, 1991.

En la siguiente sección se fuerza el procedimiento metodológico con el objeto de ofrecer un cuadro sintético con las competencias más recurrentes, sin consideración al método empleado por las respectivas investigaciones.

5. Un Intento de Síntesis

En lo que sigue se presentan las competencias identificadas por los estudios presentados, sin consideración alguna del método, propósito, campo conceptual y categorías empleadas. El cuadro toma como

referencia el estudio que presenta el número de competencias más extenso y explícito; esto es, el estudio de la Conference Board of Canada, 2000. Es en relación con este estudio que el cuadro señala las opciones de todos los estudios presentados. (Ciertamente, esto conlleva un margen de interpretación y adecuación entre las competencias señaladas por ellos). Los estudios se nombran por el orden de aparición con el que se le presentan en esta exposición: N° 1 corresponde a la ASTD, el N° 2 a la propia Conference Board of Canada, el N° 3 a la investigación Venezolana y el N° 4, al realizado por los autores de esta presentación. La última columna suma la cantidad de veces que una competencia es identificada por los estudios.

Es interesante ver cuáles son las competencias que son identificadas por todos los estudios y las que son identificadas al menos por tres de estos. Por cierto esta identificación es sólo indicativa y variará con la cantidad de estudios que se consideren.

En esta aproximación las competencias que son identificadas por todos los estudios (las que tienen en la última columna un total de 4) son las siguientes: las de comunicación, como leer, escribir, hablar y escuchar (1-3); las de sentirse bien consigo mismo, tenerse confianza y auto-estima (20); el deseo de aprender y crecer continuamente (36); y las de establecer metas, planificarlas y lograrlas (25, 38 y 40).

Las competencias que son identificadas por tres estudios (las que tienen en la última columna un total de 3) son las siguientes: dominio y empleo de técnicas de la comunicación (4); demostrar interés, iniciativa y esfuerzo (24); planificar recursos en función de metas (26); ser responsable y persistente (28); ser abierto y responder constructivamente al cambio (33); comprender y trabajar dentro de la cultura organizacional (42); ser flexible en las relaciones interpersonales (44); liderar (48); trabajar en función de estándares y especificaciones cualitativos (53); y monitorear continuamente el logro (56).

Cuadro N° 5

SÍNTESIS REFERENCIAL						
N°	COMPETENCIAS	ESTUDIOS				Total
		N° 1	N° 2	N° 3	N° 4	
	Comunicarse Asertivamente					
1	• Leer y comprender información presentada en una variedad de formas (ej. Palabras, gráficos, mapas, diagramas, etc.)	1	2	3	4	4
2	• Escribir y hablar de manera que los otros presten atención y entiendan	1	2	3	4	4
3	• Escuchar y hacer preguntas para entender y apreciar los puntos de vista de los otros	1	2	3	4	4
4	• Compartir información empleando un amplio rango de tecnologías de la información y comunicación (ej. instrumentos de voz, e-mail, computador)	1	2		4	3
5	• Emplear conocimientos y competencias relevantes de carácter científico, tecnológico y matemático para explicar o clarificar ideas.		2		4	2
	Manejar Información					
6	• Localizar, seleccionar y organizar información empleando el sistema tecnológico e informático apropiado		2		4	2
7	• Acceder, analizar y aplicar conocimientos y habilidades de varias disciplinas (ej. artes, lenguas, ciencia, tecnología, matemáticas, ciencias sociales, e humanidades)		2		4	2
	Emplear Números		2			1
8	• Decidir qué debe ser medido o calculado		2		4	2
9	• Observar y recordar datos empleando métodos, herramientas y tecnologías apropiadas		2		4	2
10	• Realizar estimaciones y verificar cálculos		2		4	2
	Pensar y Resolver Problemas					
11	• Evaluar las situaciones e identificar los problemas	1	2			2
12	• Buscar diferentes puntos de vistas y evaluarlos a partir de datos	1	2			2
13	• Reconocer las dimensiones humanas, interpersonales, técnicas, científicas y matemáticas de un problema		2			1

14	• Identificar la causa fundamental de un problema		2			1
15	• Ser creativo e innovador al explorar soluciones	1	2			2
16	• Con competencia usar la ciencia, tecnología y matemáticas como una manera de pensar, obtener y compartir conocimientos, resolver problemas y tomar decisiones		2			1
17	• Evaluar las soluciones para hacer recomendaciones y tomar decisiones		2			1
18	• Implementar soluciones	1	2			2
19	• Controlar si una solución opera y trabajar en oportunidades para su mejoramiento		2			1
	Demostrar Actitudes y Comportamientos Positivos					
20	• Sentirse bien consigo mismo y tenerse confianza y <i>auto-estima</i>	1	2	3	4	4
21	• Tratar a las personas, problemas y situaciones con honestidad, integridad y ética personal		2			1
22	• Reconocer los esfuerzos propios y los de las otras personas		2			1
23	• Ocuparse de la propia salud		2			1
24	• Dar muestras de interés, iniciativa y esfuerzo	1	2	3		3
	Ser Responsable					
25	• Establecer metas y prioridades balanceando trabajo y vida personal	1	2	3	4	4
26	• Planificar y manejar el tiempo, dinero y otros recursos para lograr metas		2	3	4	3
27	• Evaluar, ponderar y manejar riesgos		2		4	2
28	• Ser responsable por las propias acciones y las del grupo y <i>ser persistente</i>		2	3	4	3
29	• Ser socialmente responsable y contribuir a la comunidad		2			1
	Ser Adaptable					
30	• Trabajar independientemente o como parte de un equipo		2		4	2
31	• Desarrollar múltiples trabajos o proyectos		2		4	2
32	• Ser innovador y sustantivo: identificar y sugerir maneras alternativas para lograr metas y completar el trabajo		2	3		2
33	• Ser abierto y responder constructivamente al cambio		2	3	4	3
34	• Aprender de los errores y aceptar retroalimentaciones		2			1

35	• Enfrentar incertidumbres		2	3		2
	Aprender Continuamente					
36	• Estar deseoso de aprender y crecer continuamente	1	2	3	4	4
37	• Evaluar las fortalezas personales y áreas para el desarrollo		2			1
38	• Establecer las propias metas de aprendizaje	1	2	3	4	4
39	• Identificar y acceder a fuentes de aprendizaje y oportunidades		2			1
40	• Programar y lograr las metas de aprendizaje	1	2	3	4	4
	Trabajar con Seguridad					
41	• Estar conciente de la salud personal y grupal y de procedimientos y prácticas seguros y actuar en consistencia con ellos		2			1
	Trabajar con Otros	1				1
42	• Comprender y trabajar dentro de las dinámicas de un grupo, <i>dentro de la cultura organizacional</i>	1	2	3		3
43	• Asegurar que los propósitos y objetivos del equipo están claros	1	2			2
44	• Ser flexible: respetar, estar abierto y apoyar los pensamientos, opiniones y contribuciones de las otras personas del grupo		2	3	4	3
45	• Reconocer y respetar la diversidad de personas, las diferencias individuales y sus perspectivas		2	3		2
46	• Aceptar y retroalimentar de manera constructiva y considerada		2	3		2
47	• Contribuir al equipo por medio del intercambio de información y expertisaje		2			1
48	• Liderar y apoyar cuando sea apropiado, motivando al grupo a una excelente realización	1	2	3		3
49	• Comprender el rol del conflicto en un grupo para llegar a soluciones		2			1
50	• Manejar y resolver el conflicto cuando sea apropiado		2			1
	Participar en Proyectos y Tareas					
51	• Planificar, diseñar, o realizar un proyecto o tarea, desde principio a fin, con objetivos y resultados bien definidos		2	3		2
52	• Desarrollar un plan, buscar retroalimentación, probarlo, revisarlo e implementarlo		2	3		2

53	• Trabajar para alcanzar especificaciones y estándares cualitativos		2	3	4	3
54	• Seleccionar y emplear las herramientas y tecnologías apropiadas para una tarea o proyecto		2			1
55	• Adaptarse a los cambios de requisitos y de información		2		4	2
56	• Monitorear continuamente el éxito de un proyecto o tarea e identificar las formas de mejorarlos		2	3	4	3

Conclusión

Este análisis hace presente el creciente interés entre expertos en recursos humanos por abordar el contexto del trabajo desde el proceso de globalización, como un ámbito que determina y demanda particulares competencias. Se han expuesto algunas de las metodologías elaboradas para identificar las competencias requeridas, como asimismo, se han señalado el propósito, el campo conceptual y las categorías asociadas a cada una de ellas. Las metodologías no son neutrales. También se han presentado algunos de los resultados alcanzados y, finalmente, se intenta una breve síntesis. Las competencias más recurrentes suelen ser las de: comunicación, (como leer, escribir, hablar y escuchar) (1-3); las de sentirse bien consigo mismo, tenerse confianza y auto-estima (20); el deseo de aprender y crecer continuamente (36); y las de establecer metas, planificarlas y lograrlas (25, 38 y 40).

Bibliografía

- Adrián, Graciela; *Modelo Venezolano de Competencias Básicas*. Julio, 2000.
www.analitica/va/economia/organizacion/1321866.asp
- Bloom, Michael; *Enhancing Employability Skills*. Innovative Partnerships, Projects and Programs, The Conference Board of Canada, 1994.
- Bloom, Michael R.; *Evaluating Business-Education Collaboration: Value Assessment Process*, Sponsored Conference Board of Canada, 1993.

- Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (2nd ed.), Palo Alto CA: Consulting Psychologists Press, 1990.
- Carnevale, Gainer and Meltzer; *Workplace Basics*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco 1990.
- Cascio, W.F; *Applied Psychology in Personnel Management*, 4rd. Ed., Prentice Hall, 1991.
- Commission on The Skills of The American Workforce; *American's Choice: High Skills or Low Wages!*, National Center on Education and Economy, Rochester, New York, June 1990.
- Conference Board of Canada; *Employability Skills 2000+* www.conferenceboard.ca/nbec
- Debling and Behrman; *Employability Skills for British Columbia. (Executive Summary)*, sponsored by Human Resources Development Canada, The British Columbia Labour Force Development Board and The British Columbia Institute of Technology, BCIT, October 1996.
- Dunnette, M.D.; 'Aptitudes, Abilities, and Skills'. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally, 1991.
- (Ed.) Gael, Sidney; *The Job Analysis Handbook for Business, Industry, and Government*. Vol. I - II, Wiley and Son, 1988.
- Guzmán, Juan; *Construcción de un Instrumento Psicométrico para Medir Niveles de Empleabilidad en Referencia al Proceso de Globalización*. Tesis de Grado en revisión para optar la grado de Ph.D., Universidad de Regina, Regina, Saskatchewan, Canada , 2003.
- Goleman, D.; *La Inteligencia Emocional en La Empresa*, Javier Vergara Ed., 1999.
- Goleman, D.; *La Inteligencia Emocional*, Javier Vergara Ed., 1998.
- Harvey, R.J.; 'Job Analysis'. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (2nd ed.), Palo Alto CA: Consulting Psychologists Press, 1990.
- Hopkins and Johnston; *Opportunity 2000*, supported by U.S. Department

of Labor, under grant and published by Hundson Institute, Indiana, Sept. 1988.

Human Resources Development Canada (HRDC), The British Columbia Labour Force Development Board (BCLFDB), and The British Columbia Institute of Technology (BCIT); *Employability Skills for British Columbia*, British Columbia, Canada, October 1996.

Hunter, J. E.; 'Cognitive Ability, Cognitive Aptitudes, Job Knowledge, and Job Performance'. In *Journal of Vocational Behavior*, 29, 1986, pp. 340-362.

Jensen, A. R.; 'The g Factor in Employment'. In *Journal of Vocational Behavior*, 29, 1986, pp. 301-331.

Johnston and Parker; *Workforce 2000. Work and Workers for the Twenty-First Century. (Executive Summary)*, Hudson Institute, Indiana, June 1987.

Linn, R. L.; 'Comments on the g Factor in Employment Testing'. In *Journal of Vocational Behavior*, 29, 1986, pp. 438-444.

Marín, J. ; Vitali, J.; *Estudio de la relación entre Competencias y el Desempeño de Operadores y Mantenedores de CODELCO – CHILE División Andina*, Tesis de Grado, Departamento de Psicología, Universidad de La Serena, 2002.

McCormick, E.J.; 'Job and Task Analysis'. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally, 1976.

Mertens, L. *Competencia Laboral: Sistemas, surgimiento y modelos*, Iberoamericana OIE, España, 1998.

Strategic Communications, Human Resources Development, Canada. *Employability in the 90's, Background Facts*, sponsored by the Conference Board of Canada, June 1994.

U. S. Department of Education and U. S. Department of Labor; *The Bottom Line: Basic Skills in The Workplace*, 1988.

U. S. Department of Labor; *Dictionary of Occupational Titles*, 4th ed., U. S. Printing Office, 1977.

Overtom, Christine; *Employability Skills: An Update*. Eric Digest N° 220, 2000.

<http://ericacve.org/docgen.asp?tbl=digests&ID=105>

Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills, SCANS;
Academic Innovation: Final Report Available. 2003.
www.academicinnovations.com/report.html

Wise, Laurens et al.; *Identifying Necessary Job Skills: a Review on
Previous Approaches*. 2003.
<http://wdr.doleta.gov/SCANS/injs/injs.htm>