

Competencias laborales asociadas al proceso de globalización y su medición.

María Lourdes Campos C* - Juan José Guzmán Z**

Resumen

Se identifican bajo una metodología cualitativa competencias laborales genéricas, directa y sistemáticamente asociadas al proceso de globalización. Asimismo, se elabora, perfecciona y presenta con base en dichas competencias y en una primera fase de perfeccionamiento, un instrumento para su medición. De esta forma, desde una base psicométrica se depuran las competencias encontradas y se ofrece un medio técnico auxiliar para la práctica de consejería y profesional en recursos humanos. Por cierto, los autores desarrollan esta investigación con el objeto de aportar a la discusión en el área de recursos humanos en un doble y relevante tema.

Abstract

Generic working competences are identified through a qualitative analysis as directly and systematically associated to the globalization process. Similarly a psychometric measuring instrument is built and presented with foundations on such competences though being in a stage of perfecting. The revealed competencies are refined and an auxiliary technical means for practicing counselling in human resources. Certainly the authors have developed this research with the purpose of contributing to the debate on the field of human resources on this double and relevant topic.

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

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

INTRODUCCIÓN

Esta investigación surge, dada la constatación de un rezago y una manifiesta ausencia en el campo de recursos humanos. Es así que esta área disciplinaria carece de un modelo de análisis adecuado y de instrumentos reconocidos para medir de forma sistemática competencias directamente asociadas al proceso de globalización.

Creemos que el área de recursos humanos se encuentra focalizada por dos modelos: primero, por el «modelo tradicional», que caracterizamos por la subordinación y reducción de las conductas de performance laboral a las características del puesto de trabajo (Gatewood et al, 1994; Cascio, 1991; Dunnette, 1991; Gael, 1988; McCormick, 1976); y segundo, por el «modelo de transición», que caracterizamos por especificar las competencias laborales a partir de las innovaciones que experimenta el puesto de trabajo dado el contexto globalizador (Ducci, 2000; Mertenés, 2000, 1999, 1998; Rojas, 1998; Holzer, 1996; Debling et al, 1996; Bloom, 1994).

Esta situación tiene por efecto que las competencias identificadas se reducen a competencias derivadas del puesto de trabajo. Incluso en el segundo caso, que resulta de carácter más innovador, no se distingue al interior de las competencias derivadas las que pertenecen a las particularidades propias del puesto de trabajo y cuales al contexto laboral. Asimismo, esta forma de proceder conlleva un rezago en la identificación de las competencias, en tanto el análisis laboral se basa en el eventual efecto que el contexto tiene sobre el puesto de trabajo y no en la observación directa de dicho contexto.

Se puede constatar que si bien el «modelo tradicional» ha sido capaz de elaborar una serie de instrumentos para evaluar la relativa adecuación del sujeto al puesto de trabajo, el modelo de transición se encuentra más focalizado en la identificación de las competencias requeridas, que en elaborar instrumento alguno. De esta forma, en referencia a este modelo no parece existir en el presente instrumento de medición de competencias asociadas a puestos renovados y menos con respecto al proceso de globalización.

En consecuencia, dada esta situación los expertos en recursos humanos se apoyan en intuiciones o gustos personales y, por ello mismo, parciales. No se basan en un análisis sistemático e integral de competencias requeridas por el proceso de globalización. Precisamente, esta investigación busca solucionar este problema. Es así, que notamos en recursos humanos la ausencia, primero, de un modelo de aproximación adecuado al contexto histórico que se desarrolla; segundo, la identificación sistemática de competencias directamente asociadas al proceso de globalización; y, tercero, un instrumento pertinente capaz de identificar y medir dichas competencias.

El contexto que condiciona la actual situación laboral se reduce a dos aspectos: el macro contexto económico-social y las políticas internacionales y nacionales relativas a recursos humanos. El macro contexto económico-social se caracteriza por la

presencia, extensión e intensificación del proceso de globalización, el que por medio de la abertura de los mercados y la consecuente exigencia de una creciente competitividad implica procesos también crecientes de flexibilización organizacional y laboral (Guzmán, 2002^a. Castell, 1999). Por su parte, las políticas internacionales y nacionales relativas a recursos humanos se ha caracterizado por la intensiva presencia de documentos, recomendaciones, decisiones y acciones emprendidas por instituciones de carácter internacional, regional y nacional, en torno de la necesidad de incorporar el concepto de competencia, como un concepto básico para adecuar los recursos humanos a las exigencias que plantea la globalización (OIT; CINTERFOR; IBEFORP; FUNDACIÓN CHILE; CHILE CALIFICA).

Por cierto en esta investigación propone y se apoya en un modelo de aproximación nuevo, de carácter complementario a los anteriores, el «modelo contextual». Este modelo se caracteriza por determinar sistemáticamente las competencias laborales exigidas directamente por el proceso de globalización. Directamente porque el modelo se focaliza en las exigencias que se desprenden del análisis de las características del proceso de globalización, antes y previo a las incidencias estacionarias y parciales con que afecta al puesto de trabajo.

Se espera que del diagnóstico, decisiones y logros obtenidos en esta investigación se deriven alcances prácticos y teóricos. Es así, que esta investigación:

- Enriquece el concepto de puesto de trabajo en tanto incorpora el contexto al interior del cual el propio puesto se desarrolla, cambia y cobra sentido.
- Enriquece los modelos de aproximación al puesto de trabajo, al agregar al modelo tradicional y al modelo de transición, el modelo contextual.
- Ofrece, al desarrollar un primer instrumento de medición de las competencias pertinentes, un referente que abre el espacio a una riquísima discusión teórica y práctica.
- Permite como resultado general discernir elementos de consejería más sofisticados, actualizados y adecuados a la educación, capacitación y ejercicio profesional.
- Posibilita crear condiciones paulatinas para una mejor integración o inserción de las personas y de los grupos sociales, en el creciente proceso de globalización.

MARCO TEÓRICO

El marco teórico básico que orienta esta investigación se puede descomponer en tres partes: una relativa al proceso de globalización, otra respecto del concepto de competencia y las competencias específicamente consideradas y, finalmente una de carácter metodológico, relativo a la construcción de instrumentos.

Respecto del proceso de globalización hemos encontrado tres tipos de aproximaciones. En primer lugar, y las menos, hay aproximaciones que intentan categorizar, explicar y señalar las determinantes políticas, económicas, sociales, culturales y técnicas del proceso; esto es, se trata de aproximaciones que ofrecen una visión integral y relativamente exhaustiva del proceso (Guzmán, 2002^a. Castells, 1999. Hopkins et al, 1988. Johnston et al, 1987). En segundo lugar, hay aproximaciones que presentan un carácter descriptivo y que señalan, según el punto de interés, una u otra característica del proceso (Guzmán, 2001. Ducci, 2000, pgs. 16 - 18 y 21 - 24. Mertens, 1998, pgs. 1 - 27. Rojas, 1998, pgs. 231 - 232. Barley, 1996. Bailey, 1995. Drucker, 1993). Y, en tercer lugar, se encuentran aquellas que desde alguna perspectiva axiológica critican algunas de las tendencias desarrolladas por el proceso (Guzmán, 2001. Merret, 1996).

La nomenclatura en torno a la aplicación y desarrollo del concepto de competencia obedece a múltiples criterios (Campos, 2003. Overtoom, 2000). En la literatura aparecen tres grandes tendencias complementarias: la primera acentúa dimensiones relativas a capacidades humanas (Zúñiga et al, 2000. Dunnette, 1991. Cascio, 1991. U. S. Department of Labour, 1977); la segunda acentúa dimensiones relativas al puesto de trabajo (ASTD y SCANS); y la tercera distingue las competencias en términos de su amplitud de aplicación (ESSCO, 2002. Hillage et al, 2000.). En lo que sigue ahondamos en la primera y la última de las categorías señaladas. La aproximación que pone énfasis en las capacidades humanas distingue las siguientes ya clásicas categorías:

- Conocimientos (*Knowledge*)
- Aptitudes (*Skills*)
- Actitudes (*Attitude*), considera valores, actitudes y comportamientos.
- Otros: (*Others*), considera rasgos de personalidad, capacidad para desarrollar, aplicar, y presentar asertivamente las fortalezas apropiadas; y sentido de contexto.

Como se aprecia se trata de la nomenclatura más recurrente y conocida (Zúñiga et al, 2000. Dunnette, 1991. Cascio, 1991. U. S. Department of Labour, 1977), y que, comprensiblemente, se extiende al ámbito de la educación (CINDA, 2000).

Respecto de las orientaciones que consideran capacidades humanas y nivel de aplicación la nomenclatura distingue entre competencias básicas, competencias profesionales y competencias genéricas. Frente a este cuadro de competencias ofrecido por la literatura nos pareció más adecuado decidimos por competencias relacionadas con capacidades humanas y de impacto general. Motivos relativos al tema y a la metodología empleada en esta investigación conducen en esta dirección. En verdad, creíamos que al focalizarse por primera vez la investigación en el impacto directo que tiene la globalización en las competencias, debíamos considerar, también en primer lugar, las

dimensiones generales de dicho impacto. Asimismo, al haber recurrido a estrategias de carácter cualitativo, de consulta a expertos, nos pareció que lo que correspondía hacer era delimitar la búsqueda de competencias en aquellas que menos prejuzgaran respecto de ámbito laboral alguno. Por tanto, creíamos que resultaba conveniente optar por competencias genéricas y que mayor relación dicen con capacidades humanas.

La orientación que compromete capacidades humanas se puede considerar a distintos niveles de generalidad. Se puede observar que a medida que se desciende en la lista de capacidades humanas se accede a dimensiones que tienen no sólo un efecto más amplio y menos específico, sino también más originario y radical. Si esto es válido, por una parte, las actitudes constituirían la dimensión que poseen mayor alcance y/o generalidad. En verdad, un conocimiento siempre es relativo a un área determinada, mientras una actitud es trascendente a cualquier área. Por otra parte, se puede considerar que las actitudes se encuentran al origen y en la raíz de las aptitudes y los conocimientos desarrollados. Si esto es válido y si nuestro interés es evaluar y medir capacidad para enfrentar el proceso de globalización, lo más interesante y potente consiste en evaluar y medir las actitudes pertinentes. Al menos, en una primera aproximación. En razón de esto se limita esta investigación a esta dimensión que parece poseer más generalidad, radicalidad y, por ello, alcance (Crovetto et al, 2000, pg. 82). Dentro del análisis de las competencias genéricas del tipo actitudes se pone énfasis en las competencias transversales. Se trata de una línea de análisis que se apoya en la tradición que remata en Daniel Goleman con su obra *Inteligencia Emocional y La Inteligencia Emocional en la Empresa* (Goleman, 1999).

La expresión competencias genéricas alude a competencias laborales de carácter transversal; esto es, se trata de aquellas que son requeridas por cualquier trabajo y en particular que vienen determinadas por el contexto global dentro del cual cada trabajo se inserta. La formación en ellas es más compleja y si bien día a día se responsabiliza de ellas a todo el proceso de formación formal, van estrechamente relacionadas con la cultura familiar adquirida y las experiencias sociales desarrolladas. En Chile esta nomenclatura aparece en los documentos difundidos por SENCE, 2004. Aparece también en aquellos documentos relacionados con el tema de la empleabilidad (Hillage et al, 2000).

En lo que respecta a la literatura relacionada con la construcción y perfeccionamiento del instrumento se distinguen, precisamente, dos partes, una asociada a la construcción misma del instrumento y la otra relacionada con su perfeccionamiento. La primera parte entra dentro del cuerpo de materias propias de toda metodología avanzada en las ciencias sociales. En esta parte se presentan problemas como, el enunciado de los ítems, la cantidad de ítems por competencia, codificación de los ítems, y la construcción del instrumento. Normalmente la construcción se acompaña del Libro de Escala y del Libro de Códigos, libros que median entre las escalas y el instrumento en el cual los ítems se ordenan aleatoriamente. Siguen a estas etapas los problemas relativos a la presentación del cuestionario, encuesta piloto y versión e impresión final. En esta parte se ha seguido a autores como Aiken, 1996. Hernández et al, 1995. Kerlinger, 1994. Cohen et al, 1988. Converse et al, 1984.

La parte psicométrica implica la definición, evaluación y fortalecimiento de variables tales como validez y confiabilidad. Por cierto en esta investigación se puede enfrentar la confiabilidad de consistencia, pero no la de estabilidad. Asimismo, no se puede enfrentar la validez predictiva, ni la constructiva, sólo la validez de contenido, a través del análisis factorial. Estas operaciones se realizan por medio de la aplicación de estrategias estadísticas como Componente Principal y Alfa de Cronbach (Magnusson, 2001. Ferrán, 2001. Nunnally et al, 1999. Viladrich et al, 1998. Hair, 1995. Lewis-Beck, 1984. Iversen, et al, 1976. Cronbach, 1955. Jae-On et al, s/f, a y b).

METODOLOGÍA

Esta investigación se enmarcó en el ámbito metodológico cuantitativo, sin embargo, en la etapa de identificación de las características del proceso de globalización y de las pertinentes competencias se apoyó en estrategias y técnicas cualitativas. La escala de medidas que se elaboró es una escala tipo Likert. El plan de desarrollo de la investigación se basó en las siguientes tres etapas: 1) identificación de las competencias asociadas con el proceso de globalización; 2) construcción de las escalas de medida de las competencias identificadas, construcción del instrumento de medida y aplicación; y 3) perfeccionamiento del instrumento.

En la primera etapa se desarrollaron tres entrevistas en profundidad, un grupo focal y una síntesis de resultados. Las entrevistas en profundidad se programaron en orden a recoger un primer conjunto de información relativa a las características del proceso de globalización; a la identificación de las competencias genéricas tipo actitudes demandadas por este, y a recibir las primeras impresiones en orden a preparar de forma adecuada el grupo focal. El grupo focal se programó con el propósito de expandir, profundizar y triangular la información obtenida en las entrevistas en profundidad. El Grupo Focal quedó constituido por siete personas e integró el sector público, privado y académico. Con los documentos obtenidos en las entrevistas de profundidad y el grupo focal se elaboró una síntesis de resultados con base en la técnica de análisis de contenido orientado a la identificación de las competencias sugeridas. Esta síntesis fue sometida a juicio de dos expertos y dio como resultado final la identificación de catorce competencias.

La segunda etapa comprendió tres actividades: la elaboración de ítems por escala, la elaboración del instrumento y su aplicación. La elaboración de los ítems por competencia tuvo como requisito, al margen de tener identificadas las competencias, entre otras cosas, dos tareas relevantes, las siguientes: 1) la definición de cada competencia en términos de componentes; esto es, las competencias no sólo deben encontrarse identificadas, sino también, especificadas en términos de las dimensiones características comprendidas por cada una de ellas, y 2) la elaboración de una tabla de construcción de ítems, tabla que orienta en la elaboración de ítems de forma que sean conducentes al propósito y que satisfagan algunos requisitos necesarios. En este caso se diseñó una tabla compuesta de cinco columnas: 1) competencia; 2) componentes de cada competencia; 3) ámbitos propios a las actitudes: conocimiento, actitud-valores y

comportamiento; 4) perspectiva positiva y negativa; e 5) ítems. (Aiken, 1996. Hernández et al, 1995. Kerlinger, 1994. Cohen et al, 1988. Converse et al, 1984).

Una vez elaborada y completada la tabla de construcción de ítems fue revisada por tres expertos. Asimismo, con el propósito de no tener componentes con distinta representatividad o peso en el cuestionario, se equiparó el número de componentes y de ítems de cada competencia. Respecto de esto último, dado que la mayoría de las competencias presentaban dos componentes, se determinó un número de dos componentes por cada una de ellas. Esto significó que cada competencia contara con una cantidad de 12 ítems. Esta operación obligó a sintetizar componentes o a seleccionar los más relevantes, esto es obligó a redefinir las competencias. Depurada la tabla de ítems se realizó la construcción del Instrumento. Para este efecto se desarrolla el Libro de Escala y el Libro de Código y, finalmente, el Cuestionario o Instrumento.

Ciertamente una vez realizada la aplicación piloto y mejorado el instrumento este se aplicó de forma de lograr una muestra intencionada para la determinación y perfeccionamiento de la validez y confiabilidad básicas del instrumento con apoyo en procedimientos estadísticos. Esto implica una aplicación del instrumento a un número mínimo suficiente para aplicar las técnicas estadísticas de análisis de componente principal y análisis alfa de Cronbach. El número de encuestas aplicadas resultó de conciliar costos, tiempo y exigencias metodológicas. Por cierto, la solución que se diera debía contar con la satisfacción de estas tres condiciones. La satisfacción de las condiciones económicas y temporales planteaba un límite muy restrictivo que permitía sólo un monto de 300 aplicaciones.

Una vez construido y aplicado el instrumento, y procesado sus datos, la matriz de datos obtenida fue sometida a procedimientos estadísticos en orden a obtener su validez factorial y su alpha de Cronbach. En esta actividad se empleó Excel 97 y Spss 11.5. Con el propósito de compatibilizar el número de aplicaciones con las exigencias metodológicas, se ciñó la investigación al siguiente procedimiento metodológico-estadístico, proceso en los que se sigue a autores como: Magnusson, 2001. Ferrán, 2001. Nunnally et al, 1999. Viladrich et al, 1998. Hair et al, 1995. Lewis-Beck, 1984. Iversen, et al, 1976. Cronbach, 1955. Jae-On et al., s/f, a y b.

- 1) Preparación de los datos para la aplicación del análisis de componente principal. El análisis de componente principal opera bien cuando la matriz de datos se puede transformar en una matriz de correlaciones que cuenta con un sustantivo número de correlaciones significativas. Asimismo, este análisis opera bien cuando se da una proporción mínima de una variable por un mínimo de cinco observaciones. En los hechos el cuestionario elaborado presentó 168 variables o ítems lo que implicaba según la condición recién señalada aplicar un monto de 840 aplicaciones ($168 * 5$). Por cierto el monto resultaba excesivo para el tiempo y las fuerzas económicas. Por consiguiente se vio necesario aplicar un procedimiento de adecuación. La adecuación buscada se podía lograr con base en, al menos, dos procedimientos: 1) el análisis de ítem-puntaje, que correlaciona cada ítem de cada escala con el puntaje total

obtenido por la escala. El análisis lleva a la eliminación de los ítems con coeficientes de correlación menores a .25 o a .30.; y 2) análisis alpha, que se desarrolla por escala y permite eliminar en forma sucesiva todo ítem que al ser eliminado permite a la respectiva escala obtener un mayor alpha. En este caso se decide aplicar ambos métodos de forma consecutiva, dado que por construcción cada escala cuenta de dos dimensiones y cada dimensión con seis ítems. Esto da por competencia un total de 12 ítems. Como el mínimo necesario de ítems que cada competencia puede poseer es de cuatro a dos ítems, cada una de ellas, en consecuencia, podía, en principio, ser reducida en ocho o, incluso, en diez ítems; esto es, se contaba con un amplio número de ítems. Esta operación permitía reducir el total de los 168 ítems ($14 * 12$) a 56 ítems ($14 * 4$), lo que posibilitaba contar con escalas de correlación más alta y, asimismo, contar con el número adecuado de observaciones por variables. En el proceso de análisis efectivo se logran los siguientes resultados: a) con motivo del análisis ítem-puntaje los 168 ítems originales se reducen a 109, 59 ítems son eliminados. Y b), con la aplicación del análisis alpha por escala se disminuyen los 109 ítems restantes a 93, se eliminan 16 ítems.

- 2) Aplicación del análisis de componente principal. La aplicación del análisis de componente principal tiene por objeto identificar los factores-escala que el cuestionario efectivamente mide. En este caso, se trata de comprobar si la estructura de escalas de competencias identificadas es corroborada por las respuestas dadas al instrumento. De esta manera, este análisis determina la validez factorial del instrumento. Normalmente determina nuevas y un número más reducido de escalas, las que se llaman «escalas factores». Al margen de las exigencias previas señaladas y que inciden en el número de encuestas, este análisis exige un mínimo que oscila entre 70 y 100 aplicaciones, lo que no implicaba mayor problema. Es así que sobre la matriz compuesta de 93 variables se opera un proceso de factorización de componente principal, con eigenvalues mayor que uno y con aplicación de varimax. Este proceso ofrece resultado luego de desarrollarse 13 procesos de factorización sucesivos. Durante este proceso las variables disminuyen a 64. Esto es, el proceso elimina 29 más. Este proceso se desarrolla en términos muy adecuados para la aplicación del análisis de componente principal. En efecto, la matriz presenta un Measure of Sampling Adequacy de .909 y el Bartlett's Test of Sphericity un Chi Cuadrado de 9070,368, con 2016 grados de libertad y una significación 0,000. El proceso de factorización da por resultado trece factores, dos de los cuales son vacíos; esto es, entrega 11 factores reales.
- 3) Aplicación del Alfa de Cronbach. La aplicación del alpha de Cronbach tiene por propósito homogeneizar cada factor-escala y mejorar por consiguiente el índice alfa del instrumento perfeccionado. Este análisis no requiere de más exigencias que contar con un número significativo de observaciones por correlación, más de 30. Es así, que a cada factor-escala ofrecido por la aplicación final del análisis de componente principal se le aplicó nuevamente el

análisis alpha con el propósito de que cada factor pueda alcanzar mayor consistencia y confiabilidad. Sólo se eliminaron dos ítems uno del factor cuatro y otro del factor ocho. El resto de los factores permanecen idénticos.

En definitiva, el número de encuestas necesarias a ser aplicadas para satisfacer todas las exigencias metodológicas es de 300 jóvenes estudiantes de la Comuna de La Serena - Coquimbo. La condición que imponía la mayor exigencia es la relación ítem o variable y casos, que impone 5 casos mínimos por variable.

RESULTADOS

Los resultados más importantes al nivel de desarrollo alcanzado por esta investigación son básicamente tres: 1) competencias identificadas por expertos y competencias resultantes; 2) escalas de competencias resultantes; y 3) instrumento resultante.

1. COMPETENCIAS IDENTIFICADAS POR EXPERTOS Y COMPETENCIAS RESULTANTES

Una de las etapas relevantes de esta investigación constituyó la identificación de competencias asociadas al proceso de globalización. La identificación de estas competencias se desarrolló bajo estrategias cualitativas tipo entrevista en profundidad y grupo focal. Catorce constituyeron las competencias identificadas y se enlistan en la Tabla 1 en la columna de la izquierda. Con base en ellas se desarrolla el instrumento que al ser sometido a perfeccionamiento estadístico dio por resultado una segunda lista de once competencias que se presenta en la misma Tabla 1 en la columna del lado izquierdo.

Tabla N° 1
COMPARACIÓN DE ESTRUCTURA ORIGINAL DE COMPETENCIAS Y LA FACTORIZADA

Competencias Identificadas por Expertos	Competencias Resultantes de Aplicación del Proceso de Perfeccionamiento del Cuestionario
APRENDIZAJE FUNCIONAL Y PERMANENTE	AUTOACTUALIZACION
AUTOGERENCIAMIENTO	AUTONOMIA
COMPETITIVIDAD	
DESEMPEÑO EFICIENTE	FLEXIBILIDAD ORIENTADA AL RESULTADO
COMUNICACIÓN EFICIENTE	COMUNICACIÓN EFICIENTE
DISPOSICION AL CAMBIO	
ORIENTACIÓN AL CLIENTE	ACCIÓN ORIENTADA AL CLIENTE
PERSUASION	PERSUACION INTERACTIVA
PROACTIVIDAD	PROACTIVIDAD Y EXCELENCIA EN EL DESEMPEÑO
	NEGOCIACIÓN
NEGOCIACIÓN	CALIDAD EN LA TAREA
CALIDAD	
RAPIDEZ DE ACCIÓN	
CREATIVIDAD	
TRABAJO EN EQUIPO	TRABAJO EN EQUIPO
	CLARIDAD EN LA TAREA

La Tabla 1 muestra las diferencias entre una y otra de las listas de competencias. Evidencia cuales de las competencias originales tienen equivalente dentro de las competencias factoriales y cuales no. Si tienen equivalencia, la competencia equivalente se

presenta en la misma línea (fila) en que se encuentra la original pero en la columna de las competencias factoriales y, si no tiene equivalente, la línea pertinente se encuentra vacía en la columna de competencias factoriales. Asimismo, el símbolo flecha señala que las competencias originales (origen de flecha) que se encontraría subsumida por la competencia factorial (término de flecha).

Del análisis de la Tabla 1 se aprecia como primer resultado que las dos listas (la lista original y la lista resultado de la aplicación del análisis factorial) de competencias permanecen relativamente iguales.

2. ESCALAS DE COMPETENCIAS RESULTANTES

El perfeccionamiento del instrumento dio como resultado la emergencia de las siguientes escalas-factores. En la Tabla 2 se presentan las características generales obtenidas por el instrumento perfeccionado y las once escalas con sus pertinentes ítems y valores psicométricos: alpha de Cronbach; porcentaje de varianza explicada; número de ítems; y, peso factorial de cada ítem. El coeficiente alpha de cada competencia factorial se presenta en la tabla N° 2 y fluctúan en entre 0,9509 y 0, 5467.

Tabla N° 2
ESCALAS-FACTORES Y CARACTERISTICAS
FAC. 1: PROACTIVIDAD Y EXCELENCIA DE DESEMPEÑO
 (Alfa = 0,9509 / 30,406 % / 21 ítems)

1	Me juego por ser mas que competente en lo que sé hacer	0.721
2	Me preocupo por expresar mis ideas en forma clara	0.718
3	Me llena de satisfacción dejar contento al cliente	0.712
4	Antes de hablar tomo en cuenta el sentimiento de los demás	0.707
5	Una vez que he decidido un trabajo no lo abandono hasta terminarlo	0.693
6	No soporto plantearme metas y resultados, es como si me quitaran el oxígeno	0.676
7	Desde que estaba en el colegio me he planteado metas por adelantado y las he realizado	0.672
8	Me siento agradecido de la vida	0.668
9	Me gusta atenerme a conceptos claros y realidades comprobadas	0.656
10	Al comprar me fijo en la terminación de los productos que me interesan	0.641
11	Encuentro que hoy se exagera la preocupación por la calidad de las cosas	0.639
12	Nunca se que hacer con lo que estudio	0.633
13	Me agradan las fiestas, el deporte y el trabajo en grupos	0.616
14	Compro lo primero que pillo en lo que busco	0.572
15	Casi siempre actúo a distancia de donde se juegan los asuntos y de forma relativamente crítica	0.567
16	En mi persona y en mi casa necesito vivir incorporando cambios y novedades	0.561
17	No valoro la actividad de un comunicador social	0.544
18	Valoro la actividad de disposición de los dependientes y mozos, es importante saber servir a otros	0.52
19	Normalmente tomo parte activa en lo que me desempeño	0.516
20	Cómo no apreciar al cliente si es él quien compra o demanda los productos que hago!	0.506
21	Me caracterizan como la persona más capaz y diligente de los distintos grupos en que he estado	0.505

FAC. 2: CALIDAD EN LA TAREA
 (Alfa = 0,8206 / 5,720 % / 6 ítems)

1	Siempre me ha gustado estudiar y sigo estudiando	0.649
2	Siempre ya de noche o de mañana, examino las tareas y metas que debo lograr en el día	0.641
3	Entrego mis trabajos sólo cuando considero que se encuentran bien hechos	0.583
4	Me juego a favor de la globalización y sus cambios económicos y técnicos	0.565
5	Normalmente me informo y estudio cuidadosamente acerca de las cosas que realizo	0.551
6	Normalmente deseo hacer cosas y me resultan	0.496

FAC. 3: COMUNICACIÓN EFICIENTE

(Alfa = 0,7946 / 4,862 / 7 ítems)

1	En verdad yo estudio y leo poco, me ha bastado con lo que ya sé	0.67
2	Cuando estoy en un grupo me cuesta iniciar y mantener una conversación	0.623
3	Pienso que en la actualidad la mayoría de los jóvenes reciben demasiada educación	0.596
4	Casi nunca logro que mis compañeros me escuchen y realicen lo que propongo	0.577
5	Al dirigirme a una persona me resulta muy difícil usar su lenguaje y ponerme en su lugar	0.559
6	Desde joven me he dado cuenta de que no tengo intereses claro y que he hecho lo que las circunstancias o amigos imponen	0.477
7	Siendo joven no era capaz de acercarme a mi padre a plantearle mis problemas	0.45

FAC. 4: PERSUACIÓN INTERACTIVA

(Alfa = 0,7330 / 3,698 % / 3 ítems)

1	Me agrada cuando voy de compras que el dependiente me informe e intente persuadir acerca de lo mejor	0.648
2	Lo único que hago en la vida es negociar y sacar adelante diferentes asuntos	0.579
3	Para los encuentros de grupos me preparo de forma de aparecer como una persona persuasiva y convincente	0.5

FAC. 5: FLEXIBILIDAD ORIENTADA AL RESULTADO

(Alfa = 0,8289 / 2,743 % / 6 ítems)

1	Cuando tomo una decisión estoy dispuesto a cambiarla si se ve necesario	0.595
2	Me entusiasma aprovechar las oportunidades que se ofrecen	0.541
3	Me atraen las personalidades energéticas y emprendedoras	0.531
4	Por cierto me encanta trabajar con personas que marcan diferencias y logran los mejores resultados	0.517
5	Me agrada trabajar de forma planificada y ordenada	0.425
6	Es en la adversidad que saco mayor fuerzas de flaqueza para ejecutar las metas que me he propuesto	0.395

FAC. 6: TRABAJO EN EQUIPO

(Alfa = 0,6958 / 2,620 % / 4 ÍTEMS)

1	Desde niño me ha gustado trabajar de forma individual	0.72
2	Creo que el trabajo en grupo hace muy lento obtener resultados	0.704
3	Creo que cuando se trabaja en grupo se genera una dinámica que supera lo que cada uno hace aisladamente	0.629
4	Cada vez que trabajo en grupo salgo más enriquecido	0.563

FAC. 7: ACCION ORIENTADA AL CLIENTE

(Alfa = 0,7069 / 2,304 % / 4 ítems)

1	Me parece que cuando pienso en agrandar al cliente logro los mejores resultados	0.746
2	Desde joven me ha gustado el dar y recibir que se da en la vida de grupo	0.663
3	Aprecio la capacidad del ingeniero y medico, aplican lo que saben	0.636
4	Si un producto se vende es porque interesa al cliente	0.502

FAC. 8: AUTOACTUALIZACION

(Alfa = 0,7203 / 2,204 % / 3 ítems)

1	Me preocupo de perfeccionarme siempre en lo que se hacer. Estoy al día	0.69
2	Normalmente veo las cosas con claridad y sé en cada ocasión lo que está en juego	0.609
3	Me ocupo permanentemente de estar al día en las nuevas técnicas que exige mi área de interés	0.465

FAC. 9: AUTONOMIA
(Alfa = 0,6684 / 2,008 % / 3 ítems)

1	Normalmente lleno el día de trabajo con la pauta que me entrega el jefe	0.711
2	Soy de las personas que hacen lo que se les ordena hacer	0.651
3	Debo admitir que me desagrada que interrumpan mi rutina diaria	0.514

FAC. 10: CLARIDAD EN LA TAREA
(Alfa = 0,5467 / 1,820 % / 2 ítems)

1	El trabajo eficiente no es necesariamente el que se hace con las últimas técnicas	0.737
2	Me siento bien cuando me encuentro con trabajos claramente reglados	0.653

FAC. 11: NEGOCIACION
(Alfa = 0,4237 / 1,762 % / 2 ítems)

1	Me relaciono con los jefes y autoridades con soltura y en forma directa	0.791
2	Cuando estoy en reuniones de consejo normalmente hago lo que los demás desean en vez de proponer mis proyectos	0.552

3. INSTRUMENTO RESULTANTE

El tercer resultado logrado es el instrumento creado y parcialmente perfeccionado. A continuación presentamos las características generales del instrumento (Tablas 4 a 5) y el instrumento mismo (Tabla 6).

Al instrumento se le puso el nombre de «Cuestionario de Competencias Genéricas para una Economía Globalizada». Consta de 11 escalas: auto-actualización, autonomía, flexibilidad orientada al resultado, comunicación eficiente, acción orientada al cliente, persuasión interactiva, proactividad y excelencia en el desempeño, negociación, calidad en la tarea, trabajo en equipo, y claridad en la tarea. El instrumento es tipo Likert y contiene 62 ítems. Cada ítem plantea cinco opciones: total desacuerdo, desacuerdo, neutral, acuerdo, y total acuerdo. Dar respuesta al instrumento toma un promedio de 20 minutos. Si bien el instrumento se encuentra en proceso de elaboración, nada obsta para que pueda ser aplicado en forma controlada y en vistas a su propio perfeccionamiento.

Respecto de su validez, el instrumento cuenta con validación de contenido y factorial. No cuenta con validez concurrente, predictiva ni de constructo. En referencia a su confiabilidad, cuenta con una confiabilidad de consistencia (Alpha de Cronbach) de 0,9605 para el instrumento total. El coeficiente alpha de cada competencia factorial se presenta en la Tabla 2 y fluctúan en entre 0,9509 y 0,5467. El instrumento no cuenta con confiabilidad de estabilidad (test-retest). La Tabla 3 presenta los descriptores estadísticos básicos que presenta la distribución del puntaje total del instrumento. Se presentan dos distribuciones. La primera corresponde a la distribución tal cual resulta de la aplicación de los 250 casos y el segundo (Ptje.R) considera 244 casos; es decir, no considera aquellos casos (6) que obtuvieron un valor total menor que el puntaje teórico mínimo que presenta el instrumento (62); estos encuestados (6) no dieron respuesta a un elevado número de preguntas.

El instrumento consulta dos clases de medidas referenciales. La medida teórica o ideal, que se desprenden de la propia estructura del instrumento y la medida normativa que deriva de la distribución que presentan los ítems como resultado de las aplicaciones realizadas. La medida teórica o ideal considera: mínimo 62, cuando un sujeto marca en los 62 ítems la opción de menor puntaje, «1»; máximo 310, cuando un sujeto marca en los 62 ítems la opción de mayor puntaje, «5»; y promedio 186, el promedio entre el puntaje mínimo y el máximo. (Tabla 4).

Tabla N° 3
ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LA DISTRIBUCIÓN DE LA
APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

Criterios	Distribución No Restringida (250 casos)		Distribución Restringida (244 casos)	
	Validos	250	Válidos	244
N	Ausentes	0	Ausentes	0
Promedio		220.8240		225.6885
Mediana		228.0000		229.0000
Moda		223.00		223.00
Desviación Std.		43.34480		30.47743
Skewness		-2.902		-2.105
Error Std. Skewness		.154		.156
Curtosis		10.443		8.079
Error Std. de Curtosis		.307		.310
Percentil es	25	214.0000	25	215.0000
	50	228.0000	50	229.0000
	75	243.0000	75	243.0000

Tabla N° 4
PUNTAJES IDEAL O TEÓRICO DEL INSTRUMENTO

MÍNIMO	PROMEDIO	MÁXIMO
62	186	310

La medida normativa o de distribución que se presenta tiene un carácter preliminar dado que se apoya en los resultados obtenidos al aplicar el instrumento en sólo 250 casos. Las medidas obtenidas son las siguientes: se presentan dos puntajes con sus respectivos valores «z». El primero corresponde a la distribución tal cual resulta de la aplicación. El segundo (Ptje.R) elimina todos aquellos puntajes que tienen un valor menor que el puntaje de estructura mínimo que presenta el instrumento (62), dado que algunos encuestados no dieron respuesta a un elevado número de preguntas (6 sujetos). Se aprecia, en todo caso, en Tabla 5 que los rangos entre una y otra presentación no varían en exceso. Los ítems de sentido positivo suman el valor escogido y los ítems

de sentido negativo suman el valor una vez invertida la escala del ítem. El conjunto de ítems y los ítems de sentido negativo se pueden observar en el instrumento Tabla 6.

Tabla N° 5
PUNTAJE NORMATIVO CON BASE EN LA DISTRIBUCIÓN DE
APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

	MINIMO		PROMEDIO			MAXIMO	
Cuart.	0	- 1 Q.	1 Q.	- 2 Q.	- 3 Q.	3 Q.	- 4 Q.
Ptje.	7	- 214	214	- 228	- 243	243	- 285
Z	-4,9	- 0,152	-0,152	- 0,17	- 0,50	0,50	- 1,48
Ptje.R	71	- 215	215	- 229	- 243	243	- 285
Zr	-5,07	- 0,351	-0,351	- 0,11	- 0,57	0,57	- 1,95

Tabla N° 6
INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS GENÉRICAS
PARA UNA ECONOMÍA GLOBALIZADA

N°+/-	CÓDIGO	ÍTEM
1	NEG01/109/05/13	Me relaciono con los jefes y autoridades con soltura y en forma directa
2	AFP07/07/35/43	Siempre aplico mis conocimientos a la solución de los problemas que enfrento
3	-TEQ08/164/46/54	Creo que el trabajo en grupo hace muy lento obtener resultados
4	-NEG08/116/51/59	Desde joven me he dado cuenta de que no tengo intereses claro y que he hecho lo que las circunstancias o amigos imponen
5	TEQ01/157/61/69	Creo que cuando se trabaja en grupo se genera una dinámica que supera lo que cada uno hace aisladamente
6	TEQ03/159/63/71	Desde joven me ha gustado el dar y recibir que se da en la vida de grupo
7	-TEQ101/66/65/73	Desde niño me ha gustado trabajar de forma individual
8	OCL01/73/73/81	Me parece que cuando pienso en agradar al cliente logro los mejores resultados
9	OCL07/79/81/89	Si un producto se vende es porque interesa al cliente
10	TEQ07/163/83/91	Cada vez que trabajo en grupo salgo más enriquecido
11	-CEF08/56/84/92	Al dirigirme a una persona me resulta muy difícil usar su lenguaje y ponerme en su lugar
12	AFP09/09/85/93	Aprecio la capacidad del ingeniero y medico, aplican lo que saben
13	COM07/31/88/96	Me preocupo de perfeccionarme siempre en lo que se hacer. Estoy al día
14	PER07/91/90/98	Normalmente veo las cosas con claridad y sé en cada ocasión lo que está en juego
15	-AFP02/02/93/101	Pienso que en la actualidad la mayoría de los jóvenes reciben demasiada educación
16	-AFP06/06/95/103	En verdad yo estudio y leo poco, me ha bastado con lo que ya sé
17	-COM06/30/97/105	Soy de las personas que hacen lo que se les ordena hacer
18	PRO07/103/98/106	Normalmente deseo hacer cosas y me resultan
19	DCA11/71/101/109	Me ocupo permanentemente de estar al día en las nuevas técnicas que exige mi área de interés
20	-CEF06/54/102/110	Cuando estoy en un grupo me cuesta iniciar y mantener una conversación
21	AFP05/05/103/111	Normalmente me informo y estudio cuidadosamente acerca de las cosas que realizo
22	DEF03/39/105/113	Me agrada trabajar de forma planificada y ordenada
23	CRE07/151/106/114	Cuando tomo una decisión estoy dispuesto a cambiarla si se ve necesario
24	AUG01/13/109/117	Es en la adversidad que saca mayor fuerzas de flaqueza para ejecutar las metas que me he propuesto
25	PRO09/105/112/120	Me atraen las personalidades energéticas y emprendedoras
26	-NEG12/120/116/124	Normalmente lleno el día de trabajo con la pauta que me entrega el jefe
27	-DCA04/64/117/125	Debo admitir que me desagrada que interrumpan mi rutina diaria
28	COM09/33/118/126	Por cierto me encanta trabajar con personas que marcan diferencias y logran los mejores resultados

29	RAC09/141/120/128	Me entusiasma aprovechar las oportunidades que se ofrecen
30	-AUG12/24/121/129	Casi nunca logro que mis compañeros me escuchen y realicen lo que propongo
31	COM11/35/124/132	Entrego mis trabajos sólo cuando considero que se encuentran bien hechos
32	NEG11/129/125/133	Siempre ya de noche o de mañana, examino las tareas y metas que debo lograr en el día
33	DCA09/69/128/136	Me juego a favor de la globalización y sus cambios económicos y técnicos
34	-PER08/92/130/138	Creo que no tengo las cosas claras como para orientar a nadie
35	AFP03/03/131/139	Siempre me ha gustado estudiar y sigo estudiando
36	PER03/87/132/140	Me agrada cuando voy de compras que el dependiente me informe e intente persuadir acerca de lo mejor
37	PER11/95/134/142	Para los encuentros de grupos me preparo de forma de aparecer como una persona persuasiva y convincente
38	CRE10/154/135/143	Me siento bien cuando me encuentro con trabajos claramente reglados
39	DEF08/44/136/144	El trabajo eficiente no es necesariamente el que se hace con las últimas técnicas
40	-NEG02/111/138/146	Siendo joven no era capaz de acercarme a mi padre a plantearle mis problemas
41	PRO05/101/139/147	Normalmente tomo parte activa en lo que me desempeño
42	OCL09/81/142/150	¿Cómo no apreciar al cliente si es él quien compra o demanda los productos que hago!
43	OCL03/75/143/151	Valoro la actividad de disposición de los dependientes y mozos, es importante saber servir a otros
44	-CEF10/58/144/152	No valoro la actividad de un comunicador social
45	-AUG04/16/146/154	No soporto plantearme metas y resultados, es como si me quitaran oxígeno
46	COM03/27/148/156	Me juego por ser mas que competente en lo que sé hacer
47	CEF05/53/149/157	Me preocupo por expresar mis ideas en forma clara
48	NEG05/113/150/158	Lo único que hago en la vida es negociar y sacar adelante diferentes asuntos
49	-CAL02/122/152/160	Encuentro que hoy se exagera la preocupación por la calidad de las cosas
50	-CAL12/132/153/161	Compró lo primero que pillo en lo que busco
51	PRO11/107/154/162	Una vez que he decidido un trabajo no lo abandono hasta terminarlo
52	AUG05/17/155/163	Desde que estaba en el colegio me he planteado metas por adelantado y las he realizado
53	CRE11/155/156/164	En mi persona y en mi casa necesito vivir incorporando cambios y novedades
54	-PRO06/102/158/166	Casi siempre actúo a distancia de donde se juegan los asuntos y de forma relativamente crítica
55	CAL11/131/160/168	Al comprar me fijo en la terminación de los productos que me interesan
56	CAL09/129/161/169	Me llena de satisfacción dejar contento al cliente
57	CEF11/59/162/170	Antes de hablar tomo en cuenta el sentimiento de los demás
58	DEF01/37/163/171	Me caracterizan como la persona más capaz y diligente de los distintos grupos en que he estado
59	CRE04/148/164/172	Me gusta atenerme a conceptos claros y realidades comprobadas
60	-AFP08/08/166/174	Nunca sé que hacer con lo que estudio
61	TEQ09/165/167/175	Me agradan las fiestas, el deporte y el trabajo en grupos
62	PRO03/99/168/176	Me siento agradecido de la vida

Nº	¿Dónde Estudia?	¿Qué Estudia?:
Sexo:	1. liceo	_____
1. Masculino	2. C.F.T.	_____
2. Femenino	3. I.P	¿En qué Institución?:
Edad	4. Universidad	_____
¿Cuál es su promedio de notas considerando colegio e institución superior?		
¿Dónde Trabajaría?		¿En qué Sector?
1. Sector Publico _____		1. Recursos _____
2. Sector Privado _____		2. Manufactura _____
		3. Servicios _____

Cuando termine lo que ahora estudia: 1. Desea seguir estudiando _____ 2. Desea entrar a trabajar _____

Realice un círculo a la alternativa que refleje mejor su forma de pensar o sentir

A Totalmente en desacuerdo B Desacuerdo C Neutral D De acuerdo E Totalmente de acuerdo

1	A	B	C	D	E	21	A	B	C	D	E	41	A	B	C	D	E
2	A	B	C	D	E	22	A	B	C	D	E	42	A	B	C	D	E
3	A	B	C	D	E	23	A	B	C	D	E	43	A	B	C	D	E
4	A	B	C	D	E	24	A	B	C	D	E	44	A	B	C	D	E
5	A	B	C	D	E	25	A	B	C	D	E	45	A	B	C	D	E
6	A	B	C	D	E	26	A	B	C	D	E	46	A	B	C	D	E
7	A	B	C	D	E	27	A	B	C	D	E	47	A	B	C	D	E
8	A	B	C	D	E	28	A	B	C	D	E	48	A	B	C	D	E
9	A	B	C	D	E	29	A	B	C	D	E	49	A	B	C	D	E
10	A	B	C	D	E	30	A	B	C	D	E	50	A	B	C	D	E
11	A	B	C	D	E	31	A	B	C	D	E	51	A	B	C	D	E
12	A	B	C	D	E	32	A	B	C	D	E	52	A	B	C	D	E
13	A	B	C	D	E	33	A	B	C	D	E	53	A	B	C	D	E
14	A	B	C	D	E	34	A	B	C	D	E	54	A	B	C	D	E
15	A	B	C	D	E	35	A	B	C	D	E	55	A	B	C	D	E
16	A	B	C	D	E	36	A	B	C	D	E	56	A	B	C	D	E
17	A	B	C	D	E	37	A	B	C	D	E	57	A	B	C	D	E
18	A	B	C	D	E	38	A	B	C	D	E	58	A	B	C	D	E
19	A	B	C	D	E	39	A	B	C	D	E	59	A	B	C	D	E
20	A	B	C	D	E	40	A	B	C	D	E	60	A	B	C	D	E
											61	A	B	C	D	E	
											62	A	B	C	D	E	

DISCUSIÓN

Los resultados logrados en esta investigación consisten básicamente en cinco:

- 1) La puesta en juego de un nuevo concepto de trabajo, directamente abierto al medio y, específicamente, abierto al proceso de globalización. Asimismo, la oferta de un modelo y de una metodología para aproximarse a su estudio en el área de competencias en recursos humanos, el modelo contextual, el cual viene a complementar el modelo tradicional y el modelo de transición. Por esto, esta investigación en estos aspectos puntuales viene a enriquecer un concepto de trabajo y el desarrollo del área de recursos humanos y a fortalecer una discusión del todo pertinente.

- 2) La obtención de un juego de competencias deducido a partir del proceso de la globalización por expertos y perfeccionado por medio de la aplicación del análisis de componente principal. Esto permite contar con un sistema de competencias laborales sistemático, evitando la necesidad de que profesionales recurran a intuiciones particulares, azarosas y, normalmente parciales.

Las once competencias resultantes son, auto-actualización, autonomía, flexibilidad orientada al resultado, comunicación eficiente, acción orientada al cliente, persuasión interactiva, proactividad y excelencia en el desempeño, negociación, calidad en la tarea, trabajo en equipo, y claridad en la tarea. En referencia a las catorce competencias planteadas previa a la aplicación del análisis de componente principal, el resultado factorial obliga a sostener las siguientes dos consideraciones: desde la perspectiva de los ítems constitutivos de cada una de las catorce escalas de competencias resulta claro que el análisis de componente principal quiebra la estructura inicial. En efecto, los once factores-escalas que entrega el análisis de componente principal se encuentran compuestos por ítems procedentes de las diversas escalas de competencias originarias. Hay una sola excepción y se refiere al factor 6, trabajo en equipo, que se encuentra constituido por seis ítems provenientes de la misma escala de competencia originaria. Por otra parte, si se considera la interpretación de cada uno de los once factores, ocurre que aparece la mayor parte de las temáticas cristalizadas en las catorce competencias. Por cierto no se da una relación de factor a factor entre la estructura factorial de hipótesis y la estructura factorial de resultado. En los hechos hay factores de la estructura de hipótesis que no tiene un correspondiente factor en la estructura de resultado. Asimismo, hay que llamar la atención respecto del complejo e integrador factor-escala 1, el cual se puede asociar con más de algún concepto. Al respecto, se puede observar la tabla 4. La tabla presenta a la derecha la estructura factorial de hipótesis y a la izquierda la estructura factoriales de resultado. Frente a cada factor de hipótesis se ha puesto el factor semejante de resultado.

- 3) Un instrumento de medición preliminar de dichas competencias que se ha denominado «Cuestionario de Competencias Genéricas para una Economía Globalizada» y cuenta con once escalas y 62 ítems. Asimismo, cuenta con una validez de contenido asegurada por el proceso de obtención de las competencias y por el desarrollo de las respectivas escalas, validado por el resultado obtenido en el análisis de componente principal. . No cuenta con validez concurrente, predictiva ni de constructo. El instrumento presenta también robustos niveles de confiabilidad de consistencia (Cronbach) de 0,9605. El coeficiente alpha de cada competencia factorial se presenta en la tabla 2 y fluctúan en entre 0,9509 y 0, 5467. No cuenta con confiabilidad de estabilidad (test-retest). Por cierto, este instrumento constituye un instrumento preliminar, por lo que se encuentra abierto a un proceso de perfeccionamiento que en primer lugar debe orientarse hacia un cuidadoso análisis de ítems, la determinación de su validez constructiva y predictiva, y acceder a un proceso de estandarización.

- 4) Una primera elaboración de normas básicas para facilitar la aplicación experimental del instrumento a objeto de lograr su perfeccionamiento. y,
- 5) Permite enriquecer y orientar la actividad profesional, en el área de competencias en recursos humanos, en educación y en capacitación, sin Permitir como resultado general discernir elementos de consejería más sofisticados, actualizados y adecuados al campo de la educación, de la capacitación y al ejercicio profesional. Posibilita crear condiciones paulatinas para una mejor integración o inserción de las personas y de los grupos sociales, en el creciente proceso de globalización.

CONCLUSIONES

De los resultados mostrados se puede deducir las siguientes conclusiones: 1) que en la actualidad es conveniente considerar el contexto laboral, particularmente, el proceso de globalización, como un factor decisivo en la configuración de las organizaciones, el puesto de trabajo y las competencias pertinentes; 2) que con modificaciones leves, prácticamente con una simple re-orientación o re-focalización, el método tradicional de análisis de competencias resulta adecuado; 3) que, consecuentemente, a través de la aplicación de una metodología cualitativa es factible identificar un corpus de competencias asociadas al proceso de globalización de forma sistemática y relativamente exhaustivas; 4) que más allá de la simple identificación de competencias resulta importante desarrollar instrumentos de medida pertinentes por cuanto se posibilita la depuración psicométrica de estas y, asimismo, se logra un artefacto de medición para la consejería y prácticas profesionales; y 5) que se ofrece este estudio como una instancia de motivación y discusión en un tema de relevancia organizacional y laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aiken, L. (1996). Tests Psicológicos y Evaluación. Prentice Hall Hispanoamericana, S. A.

Bailey, Th. (1995). Changes in The Nature and Structure of Work: Implications for Skill Requirements and Skill Formation. Berkeley, University of California Press.

Barley, S. R. (1996). The New World of Work. British-North American Committee Press.

Bloom, M. (1994). Enhancing Employability Skills. Innovative Partnerships, Projects and Programs. Canada, The Conference Board of Canada.

Cascio, W. F. (1991). Applied Psychology in Personnel Management. 4rd. Ed. Prentice Hall.

Castells, M. (1999). La Era de La Información: Economía, Sociedad y Cultura. Tres Volúmenes. México, Siglo Veintiuno Editores.

Cohen, M. et al (1988). Psychological Testing. An Introduction to Test & Measurement, Mayfield Publishing Company, California.

Chile Califica. www.chilecalifica.cl

(Eds.) CINDA, (2000). Las Nuevas Demandas del Desempeño Profesional y sus Implicancias para la Docencia Universitaria. Santiago, Chile, CINDA.

Converse et al (1984). Survey Questions. Sage University Papers. Sage Publication, # 63.

Cronbach, L. J. et al (July 1955). «Construct Validity in Psychological Tests». In Psychological Bulletin, vol. 52, # 4.

Crovetto, E. et al (Mayo 2000). «Competencias del Ser. Expresión Valorativa de La Formación Profesional». En CINDA (Eds.), Las Nuevas Demandas del Desempeño Profesional y sus Implicancias para la Docencia Universitaria. Santiago, Chile.

Ducci, M. A. (2000). El Enfoque de Competencia Laboral en la Perspectiva Internacional. Doc. En Web:

(www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/competen/index.htm).

Dunnette, M. D. (1991). «Aptitudes, Abilities, and Skills». In M.D.

Dunnette (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago. Rand McNally.

ESSCO (2002), Competencias Genéricas. Documento facilitado por EL Señor Gabriel Caldés, Gerencia de Personas. La Serena, Chile.

Ferrán, M. (2001). SPSS para Window. Análisis Estadístico. España. McGraw-Hill/Interamericana.

Fundación Chile. <http://competencias.fundaciónchile.cl/programa3.htm> y <http://competencias.fundaciónchile.cl/programa4.htm>

(Ed.) Gael, S. (1988). The Job Analysis Handbook for Business, Industry, and Government. Vol. I - II. U. S. Wiley and Son.

Gatewood et al (1994). Human Resources Selection. 3rd. Ed. U. S., Dryden Press.

Goleman, D. (1999). La Inteligencia Emocional en La Empresa. Barcelona, Javier Vergara Ed.

Guzmán, J. (2001). «Los Escritos de La Red OIT y El Proceso de Globalización: Alcances Críticos». En: Revista Temas de Educación, N° 8. Departamento de Educación, Universidad de La Serena La Serena, Chile, pgs. 71-88.

Guzmán, J. (2002a). «El Concepto de Globalización en La Obra de Manuel Castells. (La Era de La Información en Manuel Castells)». En Revista Temas de Educación, N° 9. Departamento de Educación, Universidad de La Serena La Serena, Chile, pgs. 45-71.

Guzmán, J. (2002b). «El Concepto de Competencia y su Mundo, en Los Escritos de La Red OIT: Contexto, Contenido y Estructuras». En Revista Investigación y Desarrollo, Año 8, N° 1, Dirección de Investigación, Universidad de La Serena, La Serena, Chile, pgs. 55 - 62.

Campos, M. L. et al (2003). «Competencias y Globalización». En Actas Seminario Competencias Laborales: Un Instrumento de Competitividad para La Economía Global, Enero, SENCE Gobierno de Chile, Universidad de La Serena, Universidad Católica del Norte, INACAP, CEDUC, la Serena, Chile.

Hair, J. et al (1995). Multivariate Data Analysis. 4th Edition. New Jersey. Prentice Hall.

Hernández, R. et al (1995). Metodología de la Investigación. México. McGraw-Hill/Interamericana.

Hillage et al (2000). Employability: Developing a Framework for Policy

Analysis. Documento en Web: (www.employment-studies.co.uk/summary/emploitysum.html).

Holzer, H. J. (1996). What Employers Want: Job Prospects for Less-Educated Workers. U. S., Russell Sage Foundation.

Hopkins et al (Sept. 1988). Opportunity 2000. Supported by U.S. Department of Labor, under grant. Indiana, Hudson Institute.

IBERFOP (Programa de Cooperación Iberoamericana para el Diseño de La Formación Profesional).www.oli.org.co/iberfop/uruguay1.htm

Iversen, G. et al (1976). Analysis of Variance. University Papers, Sage Publication.

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

Jae-On, K. et al (a). Introduction To Factor Analysis: What it is and How to do it. Sage, University Paper, # 13.

Jae-On, K. et al (b). Factor Analysis: Statistical Methods and Practice Issues. Sage, University Paper, # 14.

Kerlinger, F. (1994). Investigación del Comportamiento. México. McGraw-Hill/Interamericana.

Lewis-Beck, M. (1980). Applied Regression, An Introduction. Sage University Papers, Sage Publication.

Magnusson, D. (2001). Teoría de Los Tests. 4 Imp., Biblioteca Técnica de Psicología, México, Trillas

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

Merrett, C. (1996). Free Trade. Neither Free nor About Trade. Canada. Black Rose Books Ltd.

Mertens, L. (2000). Sistemas de Competencia Laboral: Surgimiento y Modelos. Documento en Web: (www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/competen/index.htm)

Mertens, L. (1999). Competencia Laboral: Sistemas, Surgimiento y Modelos. Documento en Web: (www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/mertens/index/.htm).

Mertens, L. (1998). Competencia Laboral. Documento en Web: (www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/ing/iii/index.htm).

Nunnally, J. et al. (1999). Teoría Psicométrica. McGrawHill, México

Overtoom, C. (2000). Employability Skills: An Update. ERIC Digest N° 220. <http://ericacve.org/docgen.asp?tbl=digest&ID=195>

Rojas, E. (1998). El Saber Obrero y La Innovación en La Empresa. Documento en Web: (www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/rojas/index.htm).

SENCE, (2004). www.sence.cl

SCANS (Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills). www.academicinnovations.com/report.html

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

Viladrich, M. C. et al (1998). Psicometría. Metodología para la Construcción de Instrumentos de Evaluación Psicológica. Barcelona. UAB.

Zúñiga, M. et al (Mayo 2000). «Paradigmas y Competencias Profesionales». En CINDA (Eds.), Las Nuevas Demandas del Desempeño Profesional y sus Implicancias para la Docencia Universitaria. Santiago, Chile.