



Construcción del instrumento de medición “percepción de elementos que conforman las competencias”

Farías-Montemayor, Oscar Mario¹

¹ *Altos Hornos de México S. A. B. de C. V., ofarias002@hotmail.com, calle prolongación Benito Juárez S/N Col. La Loma, Monclova, Coahuila, México, (+52) 86 66 49 33 30*

Información del artículo arbitrado e indexado en Latindex

Artículo revisado por pares

Fecha de aceptación: Abril de 2017

Fecha de publicación en línea: Junio de 2018

Resumen

Para construir un instrumento cuyo objetivo es medir la percepción que el personal de las grandes empresas de la industria manufacturera de la región centro de Coahuila tienen sobre algunos elementos de las competencias y cómo influyen en la realización de las actividades en su trabajo, se inicia con una investigación documental sobre definiciones del concepto “competencias” proporcionadas por diversos autores.

Para definir las variables a investigar, se elaboró un diagrama de árbol de problemas en el que algunas causas por las cuales el personal puede tener dificultades para realizar sus actividades serán consideradas como variables independientes.

Resultado de la revisión bibliográfica se agrupan las variables de estudio en “Factores internos”, “Conocimientos”, “Habilidades” y “Actitud y valores”. Prosiguiendo a formular las preguntas dirigidas al personal de las grandes empresas de la industria manufacturera de la Región Centro de Coahuila.

Palabras Clave: actitud, competencias, conocimiento, habilidades, valores.

Abstract

In order to construct an instrument whose objective is to measure the perception that the personnel of the large companies of the manufacturing industry of the central region of Coahuila have on some elements of the competences and as they influence in the accomplishment of the activities in its work, begins with a documentary research on definitions of the concept “competences” provided by various authors.

To define the variables to be investigated, a problem tree diagram was elaborated in which some causes by which the personnel can have difficulties to carry out their activities will be considered as independent variables.

Result of the bibliographic review are grouped the study variables in “Internal factors”, “Knowledge”, “Skills” and “Attitude and values”. Continuing to formulate the questions to the personnel of the large companies of the manufacturing industry of the Central Region of Coahuila

Key Words: attitude, competences, knowledge, skills, values.

1. Introducción

La definición de competencia ha tenido una evolución con el paso del tiempo y ha sido fortalecida con la conceptualización propia de muchos autores, “el sustantivo competencia como el adjetivo competente aparecen en nuestro idioma a partir de siglo XV, bajo el significado de apto o adecuado” (Camperos, 2008, p. 806). La conceptualización histórica en tiempos contemporáneos del concepto de competencia “tiene su origen en trabajos de la psicología industrial y organizacional norteamericana de finales de la década de 1960 y principios de 1970” (Spencer, McClelland y Spencer, 1994; citados por Gil, 2007, p. 85).

Es de esta manera en que las competencias aparecen en escena “aunque se venía hablando de las competencias en los círculos pedagógicos desde los años 20, es en 1973 cuando se empieza a tomar en consideración este término, hecho impulsado por el psicólogo David McClelland” (Pino, 1997, citado por Sánchez, Marrero y Martínez, 2005, p. 2). De igual manera, Sánchez et al. (2005) afirma que: “desde entonces el interés del mundo organizacional por el tema de las competencias no ha hecho más que crecer incesantemente y ampliar su campo de aplicaciones” (p. 2).

Durante la década de 80, las competencias fueron definidas como “las características subyacentes en una persona que están causalmente relacionadas con una actuación de éxito en un puesto de trabajo” (Boyatzis, 1982, citado por Escobar, 2005, p. 35; García y Pérez, 2008, p.6; Moreno, Pelayo y Vargas, 2005, p. 62; Pereda, Berrocal y Sanz, 2003, p. 15; Sánchez et al., 2005, p. 5; Sánchez, Salas y Rodríguez, 2006, p. 4).

Más adelante, en los años 90, el concepto de competencias fue ampliándose. En el año 1994 las competencias eran incluidas en el entorno profesional y una persona competente profesionalmente sería aquella que “dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo” (Bunk, 1994, citado por Cano, 2008, p. 4; Gil, 2007, p. 85; Gómez, 2005, p. 47; Mérida y García, 2005, p. 2; Ruiz, Jaraba y Romero, 2005, p. 76).

El objetivo formativo de la gestión por competencias “supone la adquisición de conocimiento, el desarrollo de habilidades y la capacidad de aplicar estos recursos de forma adecuada a cada una de las situaciones que se presenten” (Villardón, 2006, p. 60). Con esta finalidad, el objetivo de esta investigación es construir un instrumento de medición para la percepción que el personal de las grandes empresas de la industria manufacturera en la región centro de Coahuila, tienen sobre algunos elementos de las competencias y cómo influyen sus actividades de trabajo.

2. Marco teórico

Durante la primera década del siglo XXI, un conjunto de autores hace referencia a que “la primera característica clave de gran parte de las definiciones del concepto competencia es que integra una serie de conocimientos, habilidades y actitudes que determinan el saber, el saber hacer y el saber propio del individuo para actuar de manera competente” (Blas, 2007; Lasnier, 2000; Perrenoud, 2001, 2004^a; Tejada y Navio, 2005; Álvarez y Villardón, 2006; Zabala y Arnau, 2008, citados por Mendoza, 2013, pp. 28-29).

Existen diferentes organismos que se encargan de regular las competencias en América Latina, tales son los casos del Consejo Federal de Educación y Cultura argentino; el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de Cuba. Así como el Centro de Capacitación de las empresas Sivena

Fundamental, en Venezuela; la Asociación Brasileira de Mantenimiento ABRAMAN; el Centro Asesor para los Recursos Humanos de Honduras (CADERH); y el Consejo de Normalización de Competencias Laborales (CONOCER), en México (Vargas, 1999).

El organismo rector de estándares de competencia en México hace referencia a la existencia de cuatro tipos de competencias, siendo estas la competencia laboral, competencias básicas, competencias genéricas y competencias técnicas (CONOCER, 1998). Las competencias laborales son descritas como la “aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo...” (CONOCER, 1998, p. 156). Las competencias básicas son aquellas que “describen los comportamientos elementales que deberán mostrar los trabajadores, y que están asociados a conocimientos de índole formativa” (CONOCER, 1998, p. 157).

Las competencias genéricas “describen los comportamientos asociados con desempeños comunes a diversas ocupaciones y ramas de actividad productiva...” (CONOCER, 1998, p. 157). Las competencias específicas “identifican comportamientos asociados a conocimientos de índole técnico, vinculados a un cierto lenguaje tecnológico y a una función productiva determinada” (CONOCER, 1998, p. 157).

Actualmente, la competencia del personal en las organizaciones ha tomado tal relevancia, que para ello, existe un requerimiento de la Norma ISO 9001 en su versión 2008 (ISO 9001:2008) en el apartado 6.2.2 competencia, formación y toma de conciencia, el cual describe:

La organización debe determinar la competencia necesaria para el personal que realiza trabajos que afectan a la conformidad con los requisitos del producto, cuando sea aplicable, proporcionar formación o tomar otras acciones para lograr la competencia necesaria, evaluar la eficacia de las acciones tomadas, asegurarse de que su personal es consciente de la pertinencia e importancia de sus actividades y de cómo contribuyen al logro de los objetivos de la calidad, y mantener los registros apropiados de la educación, formación, habilidades y experiencia. (IMNC, 2008, p. 7)

I.

3. Método

Para la elaboración del instrumento de medición se seguirán las fases propuestas por Hernández, Fernández y Baptista (1998, pp. 293-309) hasta la fase 7, obteniendo una versión final del instrumento, ya que la pertinencia y acuciosidad se verán altamente cualificados por este.

Después de realizar las redefiniciones fundamentales y de llevar a cabo una revisión enfocada en la literatura, se toma la decisión de desarrollar un instrumento de medición propio; siendo este una escala de actitudes. Para la construcción del instrumento y la generación de ítems “debemos asegurarnos de tener un número suficiente de ítems para medir todas las variables en todas sus dimensiones” (Hernández et. al., 1998, p. 301).

Las variables relevantes que conformarán el instrumento de medición se determinaron con base en lo propuesto por Vara (2010), quien describe: “Las variables intervinientes pueden ser identificadas mediante la revisión bibliográfica” (p. 274), siendo estas los elementos principales de las competencias descrito principalmente por CONOCER e ISO 9001 y complementado por diversos autores, descritos en la tabla 1.

Tabla 1. Elementos de competencias descritos por diversos autores.

Elementos	Autor
Conocimientos	(Bunk, 1994, citado por Cano, 2008, p. 4; Gil, 2007, p. 85; Gómez; 2005, p. 47; Mérida y García, 2005, p. 2; Ruiz, Jaraba y Romero, 2005, p. 76); Camperos (2008, p. 809); (Bacarat y Graciano (2000); Wagenaar y González, 2003 y 2006, citados por Camperos, 2008, pp. 807, 808); CONOCER (1998, p. 157); (Le Boterf, 2001, citado por Fernández, 2015, p. 6; (Mitrani, Suárez y Dalziel, 1992, citado por Gil, 2007, p. 84); Gil (2007, p. 85); Irigoien y Vargas, 2002, p.45; (MINEDUC, 2009, citado por Manríquez, 2012, p. 357); (Hay Group, 1996, citado por Márquez y Díaz, 2005, p. 93); (Blas, 2007; Cano, 2007; Iglesias, 2009, Lasnier, 2000; Perrenoud, 2001; Tejada y Navío, 2005; Álvarez y Villardón, 2006; Zabala y Arnau, 2008, citado por Mendoza, 2013, pp. 26, 28-29, 31); Mérida y García (2005, p. 2); (Abell y Oxbrow, 2002; Navío, 2001, p. 106, citados por Ortoll, 2004, p. 340); Sánchez (2007, p. 1); (Cowling y James, 1997, citados por Sánchez et al., 2005, p. 9); Villardón (2006, p. 60); (Ledford, 1995, citado por Zingheim, Ledford, y Schuster, 1996, p. 1)
Habilidades	(Bunk, 1994, citado por Cano, 2008, p. 4; Gil, 2007, p. 85; Gómez; 2005, p. 47; Mérida y García, 2005, p. 2; Ruiz, Jaraba y Romero, 2005, p. 76); Camperos (2008, p. 809); (Bacarat y Graciano (2000); Wagenaar y González, 2003 y 2006, citados por Camperos, 2008, pp. 807, 808); (CONOCER, 1998, p. 159); (Mitrani, Suárez y Dalziel, 1992, citado por Gil, 2007, p. 84); IMNC (2008, p. 7); (MINEDUC, 2009, citado por Manríquez, 2012, p. 357); (Blas, 2007; Iglesias, 2009, Lasnier, 2000; Perrenoud, 2001; Tejada y Navío, 2005; Álvarez y Villardón, 2006; Zabala y Arnau, 2008, citado por Mendoza, 2013, p. 26, 28-29); (Abell y Oxbrow, 2002; Navío, 2001, p. 106, citados por Ortoll, 2004, p. 340); Sánchez (2007, p. 1); Villardón (2006, p. 60); (Ledford, 1995, citado por Zingheim, Ledford, y Schuster, 1996, p. 1)
Enfoque en la seguridad	Peñaloza y Arévalo (2007, pp. 117, 124, 125)
Enfoque en la calidad	CONOCER (1998, p. 156); IMNC (2008, p. 7); Peñaloza y Arévalo (2007, p. 117)
Enfoque resolver problemas	Beneitone et. al, 2007, citado por Manríquez, 2012, p. 356)
Actitud	(Bunk, 1994, citado por Cano, 2008, p. 4; Gil, 2007, p. 85; Gómez; 2005, p. 47; Mérida y García, 2005, p.2; Ruiz, Jaraba y Romero, 2005, p. 76); Camperos (2008, p. 809); (Mitrani, Suárez y Dalziel, 1992, citado por Gil, 2007, p. 84); (Ministerio de Educación de Chile, 2009, citado por

	Manríquez, 2012, p. 357); (Blas, 2007; Iglesias, 2009, Lasnier, 2000; Perrenoud, 2001; Tejada y Navío, 2005; Álvarez y Villardón, 2006; Zabala y Arnau, 2008, citado por Mendoza, 2013, p. 26, 28-29); (Abell y Oxbrow, 2002; Navío, 2001, p. 106, citados por Ortoll, 2004, p. 340); Peñaloza y Arévalo (2007, p. 117); Sánchez (2007, p. 1); Villardón (2006, p. 60)
Valores	Camperos (2008, p. 809); (Wagenaar y González, 2003 y 2006, citados por Camperos, 2008, p. 808); (Mitrani, Suárez y Dalziel, 1992, citado por Gil, 2007, p. 84); Sánchez (2007, p. 1);
Escolaridad	IMNC (2008, p. 7)
Memoria	(Rosebaum, Carlson, Gilmore, 2001, citados por Marina, 2011, p. 978); Schunk (1997, p. 14)
Dominio	(Bork, 1985; Seidel, Anderson y Hunter, 1982, citados por Schunk, 1997, p. 427)
Interés	Peñaloza y Arévalo (2007, p. 121); (Deci y Ryan, 2008, citados por Reggiani, 2013, p. 152)
Motivación	(Mitrani, Suárez y Dalziel, 1992, citado por Gil, 2007, 84); (Hay Group, 1996, citado por Márquez y Díaz, 2005, p. 93); (Osterloh y Frey, 2000; Schein, 1985, citados por Martínez y Ruiz, 2002, pp. 10-11); Peñaloza y Arévalo (2007, p. 117); Sánchez (2007, p. 1); (Cowling y James, 1997, citados por Sánchez et al., 2005, p. 9);
Experiencia	IMNC (2008, p. 7); (Fondas y Wiersema, 1997; Green y Shank, 1993; López y López, 2001; Raelin, 1997, citados por Martínez y Ruiz, 2002, p. 8)

Fuente: Elaboración propia.

Se agruparon las variables de acuerdo a los modelos de competencias distintivas y funcionales descritos por Saracho (2005). “Los estándares de producción, seguridad y calidad son de vital importancia para la organización, por lo que las personas deben de funcionar de manera previsible y controlable” (Saracho, 2005, p. 35). Los elementos “conocimientos” y “habilidades” corresponden a competencias funcionales.

Por otra, parte existen elementos que su condición “hace hincapié en las personas” (Saracho, 2005, p. 35), para determinar elementos propios que las personas poseen, y “le permiten desempeñarse <<exitosamente>> en una organización determinada” (Saracho, 2005, p. 33). Los grupos “factores internos” y “actitud y valores” corresponden a competencias distintivas.

Para la siguiente etapa de la misma fase, se realizó la codificación de las variables mediante un ítem para cada una de las variables, esto debido a que la codificación de cada variable es necesaria para analizar cuantitativamente los datos (Hernández et. al., 1998, p. 301). La relación entre variable e ítems es mostrada en las tablas 2 y 3.

Tabla 2. Relación variable-ítem

Variable	Ítem
Edad	¿La edad de una persona influye para que haga las actividades de su trabajo?
Escolaridad	¿El grado de estudios que tiene una persona

	influye para que haga las actividades de su trabajo?
Memoria	¿La memoria que una persona tiene influye para que haga las actividades de su trabajo?
Dominio tecnología	¿El dominio de la tecnología que una persona tiene influye para que haga las actividades de su trabajo?
Interés	¿El interés que una persona tenga en el tema influye para que haga las actividades de su trabajo?
Motivación	¿La motivación de una persona influye para que haga las actividades de su trabajo?
Experiencia	¿La experiencia previa que tenga una persona influye para que haga las actividades de su trabajo?
Conocimiento	<p>¿Tener conocimientos teóricos influye para que una persona haga las actividades de su trabajo?</p> <p>¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que la teoría tenga información sobre seguridad en la actividad?</p> <p>¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que la teoría tenga información sobre calidad del producto o servicio?</p> <p>¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que la teoría sea un procedimiento?</p> <p>¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que la teoría tenga información sobre uso y cuidado de los recursos al hacer la actividad?</p> <p>¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que la teoría tenga información para resolver posibles problemas que se puedan presentar?</p> <p>¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que la teoría tenga información para tomar decisiones que se puedan presentar?</p> <p>¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que mantenga sus conocimientos actualizados?</p>
Valores	<p>¿Los valores que una persona tiene influyen para que una persona haga todas las actividades de su trabajo?</p> <p>¿Consideras que los trabajadores conocen los valores de su empresa?</p> <p>¿Cree que los trabajadores aplican los valores de su empresa al realizar su trabajo?</p> <p>¿Qué tan importantes son los valores que una persona tenga para realizar las actividades en su trabajo?</p> <p>¿Qué tan importantes para que una persona realice su trabajo es conocer los valores de su empresa?</p> <p>¿Consideras que los valores de una empresa le ayudan a una persona para realizar sus actividades?</p>

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3. Relación variable-ítem (continuación)

Variable	Ítem
Actitud	¿La actitud de una persona influye para que

	haga todas las actividades de su trabajo? ¿Qué tan importante es la actitud para que una persona realice sus actividades?
Habilidad	<p>¿Tener habilidad o práctica influye para que una persona haga las actividades de su trabajo?</p> <p>¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que practique aspectos de seguridad de la actividad? ¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que practique cuidando la Calidad requerida?</p> <p>¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que practique siguiendo un procedimiento?</p> <p>¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que practique cuidando los recursos?</p> <p>¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que practique resolviendo problemas que se le pueden presentar?</p> <p>¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que practique las decisiones que debe de tomar durante la actividad?</p> <p>¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que mantenga su habilidad (práctica) actualizados?</p>
Enfoque en seguridad	<p>¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que la teoría tenga información sobre seguridad en la actividad?</p> <p>¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que practique aspectos de seguridad de la actividad?</p>
Enfoque en calidad	<p>¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que la teoría tenga información sobre calidad del producto o servicio?</p> <p>¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que practique cuidando la Calidad requerida?</p>
Enfoque en procedimiento	<p>¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que la teoría sea un procedimiento?</p> <p>¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que practique siguiendo un procedimiento?</p>
Enfoque en uso y cuidado de recursos	<p>¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que la teoría tenga información sobre uso y cuidado de los recursos al hacer la actividad?</p> <p>¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que practique cuidando los recursos?</p>
Enfoque en resolver problemas	<p>¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que la teoría tenga información para resolver posibles problemas que se puedan presentar?</p> <p>¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que practique resolviendo problemas que se le pueden presentar?</p>
Enfoque en toma de	¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que la teoría tenga

decisiones	información para tomar decisiones que se puedan presentar? ¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que practique las decisiones que debe de tomar durante la actividad?
Actualización	¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que mantenga sus conocimientos actualizados? ¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que mantenga su habilidad (práctica) actualizados?

Fuente: Elaboración propia.

Se tienen variables nominales con dos categorías, siendo estas: No y Sí, lo cual es codificado el 1 para No y el 2 para Si. Otros ítems tienen variables con más de tres categorías, siendo estas categóricas en escala de likert (nada importante, muy poco importante, poco importante, importante, muy importante, prioritario) cuyos valores de codificación son 1 para nada importante, 2 para muy poco importante, 3 para poco importante, 4 para importante, 5 para muy importante y 6 para prioritario.

La fase 6 fue una prueba piloto, que “consiste en administrar el instrumento a una pequeña muestra, cuyos resultados se usan para calcular la confiabilidad inicial y, de ser posible, la validez del **instrumento**” (Hernández et. al., 1998, p. 306). Se sometió el cuestionario de percepción de algunos elementos, que conforman la competencia en el lugar de trabajo, a una prueba piloto en una muestra de 33 participantes, siendo estas personas que laboran en una de las grandes empresas de la manufactura de la región centro de

Coahuila. Para evaluar la fiabilidad del instrumento, la información resultante de la prueba piloto fue capturada y procesada mediante el software IBM SPSS versión 22. Se aplica el análisis de fiabilidad a los datos con un resultado de Alfa de Cronbach de 0.865. Para la fase 7 versión final, se da un mayor tiempo de aplicación y la letra se hace un poco más grande para facilitar su lectura.

4. Resultados

Se obtienen las variables relevantes, partiendo de algunos elementos que conforman el concepto de competencias y de las causas por las cuales el personal puede tener dificultades para realizar actividades en sus puestos de trabajos descritos en el árbol de problemas. Se obtuvo un instrumento de medición con 34 ítems, en el cual todas sus respuestas son cerradas y de opción múltiple, ya sea de forma *Si* o *No*, o en escala de Likert (nada importante, muy poco importante, poco importante, importante, muy importante y prioritario).

El instrumento de medición está dividido en 4 partes “factores internos”, “conocimientos”, “habilidades”, “actitudes y valores”. Los ítems del instrumento de medición son redactados alineándose con las variables de impacto determinadas.

De esta manera, se realizó una prueba piloto con 33 participantes. La confiabilidad del instrumento es de 0.865, siendo adecuada para su uso.

El instrumento de medición propuesto, y las diferentes características de los resultados, que el investigador puede obtener, se muestran a continuación en la figura 1.

Figura 1. Instrumento de medición propuesto.

Percepción de algunos elementos que conforman la competencia en el lugar de trabajo

Objetivo: Este instrumento tiene por objetivo medir la percepción de importancia por parte de personal de las grandes empresas de manufactura de la región centro de Coahuila respecto de algunos elementos que conforman las competencias en el lugar de trabajo.

Señale la opción que usted considere es la más adecuada para cada enunciado

En la empresa donde trabajas, tus actividades corresponden a las de un:						Personal Operativo			Personal de mantenimiento							
Jefe de turno		Especialista / Encargado		Jefe de sección		Sub gerente / Superintendente de área			Gerente / Superintendente		Otro					
Rango de edad (años)	18 a 24		25 a 29		30 a 34		35 a 39		40 a 44		Años de experiencia	0 a 2	3 a 5	6 a 10	11 a 15	16 a 20
	45 a 49		50 a 54		55 a 60		Más de 60					21 a 25	26 a 30	31 a 35	36 a 40	Más de 40
¿La edad de una persona influye para que haga las actividades de su trabajo?				No	Si	¿La experiencia previa que tenga una persona influye para que haga las actividades de su trabajo?				No	Si					
¿El grado de estudios que tiene una persona influye para que haga las actividades de su trabajo?				No	Si	¿Tener conocimientos teóricos influye para que una persona haga las actividades de su trabajo?				No	Si					
¿La memoria que una persona tiene influye para que haga las actividades de su trabajo?				No	Si	¿Tener habilidad o práctica influye para que una persona haga las actividades de su trabajo?				No	Si					
¿El dominio de la tecnología que una persona tiene influye para que haga las actividades de su trabajo?				No	Si	¿La actitud de una persona influye para que haga todas las actividades de su trabajo?				No	Si					
¿El interés que una persona tenga en el tema influye para que haga las actividades de su trabajo?				No	Si	¿Los valores que una persona tiene influye para que una persona haga todas las actividades de su trabajo?				No	Si					
¿La motivación de una persona influye para que haga las actividades de su trabajo?				No	Si											
¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que la teoría tenga información sobre seguridad en la actividad?			¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que la teoría tenga información sobre Calidad del producto o servicio?			¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que la teoría sea un procedimiento ?			¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que la teoría tenga información sobre uso y cuidado de los recursos al hacer la actividad?							
Nada importante	Muy Poco importante	Poco importante	Nada importante	Muy Poco importante	Poco importante	Nada importante	Muy Poco importante	Poco importante	Nada importante	Muy Poco importante	Poco importante					
Importante	Muy importante	Prioritario	Importante	Muy importante	Prioritario	Importante	Muy importante	Prioritario	Importante	Muy importante	Prioritario					
¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que la teoría tenga información para resolver posibles problemas que se puedan presentar?			¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que la teoría tenga información para tomar decisiones que se puedan presentar?			¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que mantenga sus conocimientos actualizados ?			¿Consideras que los trabajadores conocen los valores de su empresa?		No					
Nada importante	Muy Poco importante	Poco importante	Nada importante	Muy Poco importante	Poco importante	Nada importante	Muy Poco importante	Poco importante	¿Cree que los trabajadores aplican los valores de su empresa al realizar su trabajo?		Si					
Importante	Muy importante	Prioritario	Importante	Muy importante	Prioritario	Importante	Muy importante	Prioritario			No					
¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que practique aspectos de seguridad de la actividad?			¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que practique cuidando la Calidad requerida?			¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que practique siguiendo un procedimiento ?			¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que practique cuidando los recursos?							
Nada importante	Muy Poco importante	Poco importante	Nada importante	Muy Poco importante	Poco importante	Nada importante	Muy Poco importante	Poco importante	Nada importante	Muy Poco importante	Poco importante					
Importante	Muy importante	Prioritario	Importante	Muy importante	Prioritario	Importante	Muy importante	Prioritario	Importante	Muy importante	Prioritario					
¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que practique resolviendo problemas que se le pueden presentar?			¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que practique las decisiones que debe de tomar durante la actividad?			¿Qué tan importante para que una persona realice sus actividades es que mantenga su habilidad (práctica) actualizados ?			¿Qué tan importante es la actitud para que una persona realice sus actividades?							
Nada importante	Muy Poco importante	Poco importante	Nada importante	Muy Poco importante	Poco importante	Nada importante	Muy Poco importante	Poco importante	Nada importante	Muy Poco importante	Poco importante					
Importante	Muy importante	Prioritario	Importante	Muy importante	Prioritario	Importante	Muy importante	Prioritario	Importante	Muy importante	Prioritario					
¿Qué tan importantes son los valores que una persona tenga para realizar las actividades en su trabajo?			¿Qué tan importantes para que una persona realice su trabajo es conocer los valores de su empresa ?			¿Consideras que los valores de una empresa le ayudan a una persona para realizar sus actividades?			Muchas gracias por su valioso tiempo							
Nada importante	Muy Poco importante	Poco importante	Nada importante	Muy Poco importante	Poco importante	Nada importante	Muy Poco importante	Poco importante				No				
Importante	Muy importante	Prioritario	Importante	Muy importante	Prioritario	Importante	Muy importante	Prioritario	Si							
						La información será utilizada para generar un modelo de desarrollo de capital humano para las grandes empresas de la manufactura de la región centro de Coahuila.										

Fuente: Elaboración propia

5. Conclusiones

De la presente investigación se puede concluir que el concepto de competencias es dinámico y está en evolución constante. Actualmente los conceptos y modelos de competencias cuentan con más elementos que los de sus orígenes, lo que le ha permitido mantenerse, adaptándose a las cambiantes necesidades de las organizaciones.

Las definiciones conceptuales de competencias varían entre autores pero tienen elementos en común, siendo estos los

conocimientos, habilidades y actitudes. Si se desea implementar un modelo de competencias se debe partir de estos tres elementos básicos sin olvidar los factores internos de las personas que marcan diferencia en su desempeño laboral. El instrumento de medición resultante de esta investigación debe de ser sometido a pruebas de validación antes de su uso.

6. Referencias

Referencias de revistas:

- Bunk, G. P. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y el perfeccionamiento profesionales en la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, 8-14.
- Camperos, M. (2008). La evaluación por competencias, mitos, peligros y desafíos. *Educere*, 12(43), 805-814.
- Cano, M. E. (2008). La evaluación por competencias en la educación superior. *Profesorado: revista de currículum y formación del profesorado*, 12(3), 1-16.
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (2008). Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health. *Canadian Psychology*, 49(3), 182-185.
- Escobar, M. (2005). Las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?. *Estudios Gerenciales*, 21(96), 31-55.
- Fernández, J. M. (2005). Matriz de competencias del docente de educación básica. *Revista Iberoamericana de educación*, 36(2), 1-14.
- Fondas, N. y Weisema, M. (1997). Changing of the guard: the influence of CEO socialization on strategic change, *Journal of Management Studies*, 34(4), 561-584.
- García, J. V., y Pérez, M. C. (2008). Espacio Europeo de Educación Superior: competencias profesionales y empleabilidad. *Revista Iberoamericana de educación*, 46(9), 4.
- Gil, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XXI*, 10(1), 83-106.
- Gómez, I. (2005). Competencias profesionales: una propuesta de evaluación para las facultades de ciencias administrativas. *Educación y Educadores*, 8(1), 45-66.
- Green, R. E. A. y Shanks D. R. (1993). On the existence of independent explicit and implicit learning systems: an examination of some evidence. *Memory and Cognition*, 21(3), 304-317.
- Iglesias, M. J. (2009). Elaboración y validación de un instrumento diagnóstico para la percepción de las competencias emocionales en estudiantes universitarios de Educación. *REOP-Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 20(3), 300-311.
- Ledford, G. E. (1995). Designing nimble reward systems. *Compensation & Benefits Review*, 27(4), 46-54.
- López, P. E. y López, J. A. (2001). Propuesta de un modelo conceptual de aprendizaje organizativo desde un enfoque cognoscitivo. *II Encuentro Iberoamericano de Finanzas y Sistemas de Información*. 310-318.
- Manríquez, L. (2012). ¿Evaluación en competencias? *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 38(1), 353-366.
- Marina, J. (2011). Memoria y aprendizaje. *Pediatría integral*, 15(10), 978-980.
- Márquez, J., y Díaz, J. (2005). Formación del recurso humano por competencias. *Sapiens: Revista Universitaria de Investigación*, 6(1), 85-106.
- Martínez, I. M., y Ruiz, J. (2002). El aprendizaje en las organizaciones: el nivel individual. Investigación presentada en XVI Congreso anual de AEDEM: La empresa intangible, Alicante, España.
- Mérida, R., y García, M. M. (2005). La formación de competencias en la Universidad. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 8(1), 1-4.
- Moreno, M. J., Pelayo, Y., y Vargas, A. (2004). La gestión por competencias como herramienta para la dirección estratégica de los recursos humanos en la sociedad del conocimiento. *Revista de empresa*, (10), 56-72.
- Ortoll, E. (2004). Competencias profesionales y uso de la información en el lugar de trabajo. *El profesional de la información*, 13(5), 338-345.
- Osterloh, M. y Frey, B. S. (2000). Motivation, knowledge transfer and organizational forms. *Organization Science*, 11(5), 538-550.
- Peñaloza, M., y Arévalo, F. (2007). Evaluación por competencias y estimación de potencial en las empresas eléctricas de occidente. *Revista de Ciencias Sociales*, 13(1), 116-133.
- Pereda, S., Berrocal, F., y Sanz, P. (2003). Los perfiles de exigencias en la ocupación del profesional de recursos humanos. *Psicología desde el Caribe: revista del Programa de Psicología de la Universidad del Norte*, (12), 13-38.
- Perrenoud, P. (2001). La formación de los docentes en el siglo XXI. *Revista de Tecnología educativa*, 14(3), 503-523.
- Reggiani, C. F. (2013). Necesidades psicológicas básicas, enfoque de aprendizaje y atribución de la motivación al logro en estudiantes universitarios. Estudio Exploratorio. *Journal of Learning Styles*, 6(11), 151-159.
- Rosebaum, D. A., Carlson, R. A., y Gilmore, R. O. (2001). Acquisition of intellectual and perceptual-motor skill. *Ann Rev Psychol*, 52, 453-470.
- Ruiz, M., Jaraba, B., y Romero, L. (2005). Competencias laborales y la formación universitaria. *Psicología desde el Caribe: revista del Programa de Psicología de la Universidad del Norte*, (16), 64-91.
- Sánchez, A., Marrero, C. E., y Martínez, C. C. (2005). Una mirada a los orígenes de las Competencias Laborales. *Ciencias Holguín*, 11(2), 1-14.
- Sánchez, J., Salas, J., y Rodríguez, C. (2012). Competencias profesionales en la auditoría externa. *Contabilidad y auditoría*, (24), 1-17.
- Tejada J., y Navío, A. (2005). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. *Revista Iberoamericana de Educación*, 37(2), 1-15.
- Villardón, L. (2006). Evaluación del aprendizaje para promover el desarrollo de competencias. *Educatio siglo XXI*, 24, 57-76.
- Zingheim, P. K., Ledford, G. L., y Schuster, J. R. (1996). Competencies and competency models: Does one size fit all. *ACA journal*, 5(1), 56-65.

Libros y Capítulos de libros

- Abell, A., y Oxbrow, N. (2002). *Competing with knowledge: the information professionals in the knowledge management age*. London: Library Association Publishing.
- Álvarez, C. Y., y Villardón, L. (2006). *Planificar desde competencias para promover el aprendizaje*. Bilbao: Mensajero.
- Bacarat, M. P., y Graziano, N. (2002). *¿Sabemos de qué hablamos cuando usamos el término "Competencias/s"?: El concepto de competencia II: Una mirada interdisciplinar*. Bogotá: Sociedad Colombiana de Pedagogía.

- Beneitone, P., Esquetini, C., González, J., Marty, M., Siufi, G. y Wagenaar, R. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina*. Bilbao: Publicaciones de la Universidad de Deusto.
- Blas, F. A. (2007). *Las competencias profesionales en la formación profesional*. Madrid: Alianza Editorial.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager. A model of effective performance*. Washington. D.C: John Wiley & Sons.
- Cano, E. (2007). Las competencias docentes. En A. López, (Coord.), *El desarrollo de competencias docentes en la formación del profesorado* (pp. 33-60). Madrid: MEC.
- Cowling, A., y James, P. (1997). *La Esencia de la administración de personal y las relaciones industriales*. México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana.
- de Normalización, C., & de México, C. D. C. L. (1998). Análisis ocupacional y funcional del trabajo. Documento de trabajo para IBERFOP.
- Ducci, M. A. (1996). El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. En Seminario internacional sobre formación basada en competencia laboral, Guanajuato, México, 1996. (pp. 15-26). Montevideo, Uruguay: OIT/Cinterfor.
- González, J., y Wagenaar, R. (2003). *Tuning Educational Structures in Europe Informe final. Fase 1*. Madrid: Editado por Universidad de Deusto.
- González, J., y Wagenaar, R. (2006). *Tuning Educational Structures in Europe. La contribución de las universidades al proceso de Bolonia. Informe final. Fase 2*. Madrid: Editado por Universidades de Deusto y de Groningen.
- Haygroup (1996). *Las competencias: Clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. España: Ed. Ediciones Deusto.
- Hernández, R., Fernández, F., y Baptista, P. (1998). *Metodología de la investigación* (Vol. 1). México: Mcgraw-hill.
- IMNC, N. M. (2008). *Sistemas de gestión de la calidad-Requisitos*.
- Irigoin, M. y Vargas, F. (2002). *Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud*. Montevideo: Cinterfor.
- Lasnier, F. (2000). *Reussir la formation par compétences*. Montreal: Guérin.
- Le Boterf, G. (2001). *Ingeniería de las competencias*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- MINEDUC. (2009). *Objetivos Fundamentales y Contenidos Mínimos Obligatorios de la educación Básica y Media. Actualización 2009*. Santiago: Ministerio de Educación, República de Chile.
- Mitrani, A., Suárez de Puga, I., y Dalziel, M. M. (1992). *Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. Ediciones Deusto.
- Perrenoud, P. (2004a). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Barcelona: Graó.
- Pino, A. (1997). Empleabilidad y competencias: Nuevas Modas. En Ordóñez Ordóñez, M. (coord.), *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos* (pp. 104-108). Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Saracho, J. M. (2005). *Un modelo general de gestión de competencias*. Santiago: RIL Editores.
- Schunk, D. H. (1997). *Teorías del aprendizaje*. México: Pearson Educación.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Spencer, L. M., McClelland, D. C. & Spencer, S. M. (1994). *Competency Assessment Methods; History and state of the art*. Boston: Hay/McBer Research Press.
- Vara, A. A. (2010). Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. *Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Lima: Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres.
- Zabala, A., y Arnau, L. (2008). *Once ideas clave. Cómo aprender y enseñar competencias*. Barcelona: Graó.

Referencia para documentos en línea

- Mendoza, M. (2013). *Adquisición y desarrollo de competencias profesionales en el prácticum de los grados de magisterio: estudio empírico desde la perspectiva de los estudiantes*. (Tesis de doctorado, Universidad Complutense de Madrid). Recuperado de <http://eprints.ucm.es/20566/1/T34368.pdf>.
- Navío, A. (2001). *Las competencias del formador de formación continuada. Análisis desde los programas de formación de formadores*. (Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona). Recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5004/ang01de20.pdf;jsessionid=2E506196C1B057AA91A57B2B2BD4B948.tdx1?sequence=1>
- Sánchez, M. (2007). Competencias laborales e informacionales en la Dirección de Investigaciones del Centro Nacional de Biopreparados. *Acimed*, 15(6). Recuperado de http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol15_06_07/aci05607.htm
- Vargas, F. (1999). *La formación basada en competencias en América Latina*. Recuperado de http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/vargas/for_com/iii.htm