UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Escuela de Administración y Negocios

Carrera :Ingenieria en Administración de Recursos Humanos

Tesis para optar al grado de Ingeniero en Recursos Humanos

"Analisis de las Competencias Digitales en Universitarios Milleneals"

Profesor guia: Sr. Jorge Caro Fernández

Alumno: Sr. Marco Figueroa Armijo

Diciembre 2019

Dedicatoria

Quiero dedicar este trabajo al denodado esfuerzo de los profesores de esta Universidad social, por muchos incomprendida, que aunque pequeña tiene un gran corazón para seguir adelante en su tarea educativa a pesar de los cambiantes y difíciles momentos que vivimos.

También quiero dedicar esta tesis a mi familia la cual sin su apoyo, aliento y esperanza no hubiera sido posible realizar este trabajo

Resumen

Esta investigación pretende identificar y caracterizar las competencias de la nuevas generaciones Universitarias caracterizadas y denominadas corrientemente como "milleneals", que si bien algunos estudios que los distinguen presentan algunos rasgos que son negativos como: ausentismo, alta rotación, también podemos decir que presentan nuevas capacidades que el nuevo mundo laboral puede aprovechar en su beneficio, si son detectadas y potenciadas a tiempo, por ejemplo; haciendo uso de las nuevas tecnologías como la big-data y lógica difusa, sus facilidad de interconexión en la redes, trabajo en equipo en redes digitales y las nuevas competencias que puedan generarse del cambio tecnológico y cultural del nuevo paradigma que con lleva la sociedad del conocimiento en que estamos inmerso, cada vez más liquida y cambiante, también pretende descubrir sus competencias ocultas producto de larga experiencia en un puesto de trabajo, también generar un nuevo "modelo dinámico de competencias por redes de conocimiento"(MDCRC) que sirva a los teóricos para diseñar estrategias para mejorar competencias a través de aprendizaje colaborativo mediante la web o aplicaciones que permitan mejorar las destrezas de los empleados bajo el principio del conectivismo digital y mejorar su productividad, utilizando redes extensivas de conocimiento

Abstract

This research aims to identify and characterize the competences of the new University generations called "milleneals", which although they have some negative features such as absenteeism, high turnover, present new capabilities that the entrepreneur can take advantage of if they are detected and enhanced to time, making use of new technologies such as big-data and diffuse logic, such as the ease of interconnection in digital networks, teamwork digital network and the new skills that can be generated from the technological and cultural change of the new paradigm that the knowledge society carries in which we are immersed more and more liquid and changing, it also aims to discover super hidden competences product of long experience in a job, also to generate a new"dynamic model of competences for knowledge networks(MDCRC)" that serves theorists to design strategies to improve skills improve competencias through collaborative learning through the web or applications that allow improving the skills of employees under the principle of digital connectivity and improve their productivity, using extensive knowledge networks.

INDICE DE CONTENIDOS

CAPITULO I 3
I.-Introducción 6
I.1 Antecedentes 4
I.1.2 Detección de Brechas en américa latina 10
I.1.3.4.1 Mercado Laboral Actual de los jóvenes Milleneals 14
I.1.4.5 Realidad del mercado laboral Actual de los Jovenes Milleneals 17

I.1.3 Estudio de la realidad de competencias laborales en chile 19
I.1.4 Contextualización 23
I.3.4.0 Caracterización de los Jovenes Milleneals 31

I.1.5 Las Competencias 25
I.1.6 La Capacitación y la competencia laboral 30
I..1.7 La Capacitación 32
I.1.8 Características de la Capacitación 32
I.1.9 Ciclo de Competencias 33
I.1.10 Sincronización de ciclo de competencias 34
I.1.11 Análisis Funcional de las Competencias(DACUM,SCID) 35
I.1.12 Identificación del Problema 36
I.1.13 Paradigma de las Competencias 37
I.1.14 Diagnóstico del problema 37
I.1.15 Objetivos Generales 38
I.1.16 Objetivos Específicos 38
I.1.17 Hipótesis de Investigación 38
I.1.18 Hipótesis Específica 38
I.1.19 Justificación 39
I.1.20 Justificación teórica 40
I.1.21 Justificación Metodológica 40
I.1.22 Justificación practico-social 40
I.1.23 Delimitación de la Investigación 23
I.1.24 Cuadro de Operacionalización de variables 40

CAPITULO II MARCO TEORICO 42
II.2.1 Las Competencias Enfoque Holístico 44
II.2.1.0 Marco legal Certificación de Competencias 43
II.2.2 Teoría de las Actitudes 47
II.2.3 Concepto Borroso y Difuso de las Competencias 47
II.2.4 Analitica de Datos 49
II.2.5 Concepto Complejo de las Competencias 51
II.2.6 Modelo de Competencias 52
II.2.7 Gestión por Competencias 53

II.2.8 Las Cuatro Dimensiones de la Gestión por Competencias 53
II.2.9 Dimensiones de las Competencias Digitales 54
II.2.10 Teoría del Conocimiento 56
II.2.11 Gestión del Conocimiento 57
II.2.12 Componente de las Competencias 58
II.2.13 Matriz de Análisis Documental 60
II.2.14 Análisis Documental de Citas 63

CAPITULO III MARCO METODOLOGICO 65
III.3.1 PARADIGMA DE LA INVESTIGACIÓN 66
III.3.2 Tipos de investigación 69
III.3.3 Diseño de la Investigación 70
III.3.4 Población 70
III.3.5 Muestra 71
III.3.6 Técnica de Recolección de datos e Información 72
III.3.7 Validez del Instrumento 73
III.3.8 Confiabilidad del Instrumento 74
III.3.9 La Encuesta 75
III.3.10 El Tipo de Cuestionario 76
III.3.11Analisis de la Información e Interpretación 77

IV.-Análisis de Resultados 83

V.-Conclusiones 85

VI.-Recomendaciones 86

VII.-Bibliografía 93

CAPITULO I :

I.-INTRODUCCIÓN :

Las competencias laborales es una de las variables clave del éxito de una empresa, ellas son variadas y siempre han sido un tema de debate , alrededor de los estamentos empresariales y académicos debido a lo cambiantes que son en el transcurso del tiempo, producto de la aparición de nuevas tecnologías y como las empresas deben estar preparadas para adaptar y capacitar a su personal para las demandas del futuro.

Lo que sabemos acerca de las competencias se basa en gran medida en los estudios David McClelland y numerosos autores como Martha Alles y Spencer & Spencer, en particular para (Alles,2015), las competencias serian :"las características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo", en cambio para otro autor (Mclelland,1973), serian :" Las características subyacentes en una persona que están causalmente relacionadas con los comportamientos y la acción exitosa en su actividad profesional ", del mismo modo (Spencer & Spencer,1993) se refiere así :" una característica subyacente en el individuo que está causalmente relacionada con un estándar de desempeño o un desempeño superior en un trabajo o situación", en cambio para otros autores «Las competencias son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada» (Levy - Leboyer, 1997). Para los propósitos de esta investigación limitaremos nuestra discusión acerca de la valoración de competencias laborales y digitales en jóvenes milleneals, bajo las dimensiones de entorno digital, eficacia, habilidades de liderazgo, trabajo en equipo, productividad, puntualidad, compromiso, competividad y creatividad.

Para llevar adelante el presente estudio, se añadirán en el primer capítulo introductorio los antecedentes relacionados a las variables y dimensiones seleccionadas en la matriz de consistencia, así como la contextualización respecto a la evaluación de competencias y comportamientos estudiados en diferentes organizaciones en Chile.

El segundo capítulo se refiere al marco teórico y todo lo que ello con lleva, como son los aspectos empíricos y bibliográficos relacionados con la investigación, que son acercamientos al

tema del desarrollo y medición de competencias laborales y también las variables que intervienen e influyen y explican, además de las dimensiones, modelos teóricos y demás antecedentes.

El tercer capítulo de marco metodológico, se exponen aspectos que tienen que ver con la investigación en si misma y datos duros, además del procedimiento seguido. Dentro de este capítulo se detalló el tipo y diseño de investigación realizado, aspectos como el grupo poblacional al que va dirigido y la muestra documental analizada; además de las técnicas de recolección de información y procesamiento datos ,la exposición de variables tanto dependiente como independientes; en general los pasos seguidos para la consecución del proyecto de tesis.

El capítulo cuatro contiene el análisis de resultados obtenidos después de analizar estudios, documentos y datos del INE, todos ellos están ordenados de acuerdo a las variables y dimensiones consideradas, los análisis estadísticos pertinentes y su debida interpretación en función de los objetivos del estudio planteados.

El capítulo V de conclusiones y resultados pretende mostrar un análisis final de los objetivos alcanzados, así como las correspondientes recomendaciones prospectivas que co-ayudaran a futuras investigaciones teniendo en consideración las limitaciones con las cuales fueron realizada presente.

El capítulo VI contiene las recomendaciones con respecto a perspectivas futuras en relación a las competencias como capacitaciones via e-learning,nodos articulados de desarrollo y formación, realidad virtual y por último un modelo propio "Modelo Dinámico competencias por medio de redes conocimiento"

El capítulo VII contiene la Bibliografía general consultada para realizar el estudio

I.1 Antecedentes Preliminares:

La evolución histórica del estudio de las competencias comienza en 1949, T. Parsons, confecciona un esquema conceptual que permitía estructurar las situaciones sociales, según una serie de variables dicotómicas. Una de estas variables era el concepto de Acheviement vs Ascription, que en esencia consistía en valorar a una persona por la obtención de resultados concretos en vez de hacerlo por una serie de cualidades que le son atribuidas de una forma más o menos arbitraria. (Resultados vs Buena Cuna).

Casi diez años después, en 1958, Atkinson conseguía aclarar de forma estadística la utilidad del dinero como un estímulo preciso que mejoraba la producción siempre que el mismo

estuviese vinculado a resultados específicos. Y a comienzos de la década de los 60, el profesor de Psicología de la Universidad de Harvard, David McClelland plantea una nueva variable para poder entender el concepto de motivación: Performance/Quality, considerando el primer término como la necesidad de logro (resultados cuantitativos) y la segunda como la calidad en el trabajo (resultados cualitativos). Siguiendo este punto de vista McClelland se plantea los posibles vínculos entre este tipo de necesidades y el éxito profesional: si se logran determinar los mecanismos o niveles de necesidades que mueven a los mejores empresarios, manager, entre otros, podrán seleccionarse entonces a personas con un adecuado nivel en esta necesidad de logros, y por consiguiente formar a las personas en estas actitudes con el propósito de que estas puedan desarrollarlas y sacar adelante sus propósitos

Para el año 1973, McClelland consigue demostrar que los expedientes académicos y los test de inteligencia por si solos no eran capaces de pronosticar con fiabilidad la adecuada adaptación a los problemas de la vida cotidiana, y en consecuencia el éxito profesional. Esto lo llevó a buscar nuevas variables, a las que denominó competencias, que permitieran una mejor predicción de la productividad laboral. En el transcurso de estas investigaciones descubre que, para pronosticar con una mayor eficacia el rendimiento, era necesario estudiar directamente a las personas en el trabajo, contrastando las características de quienes son particularmente exitosos con las de aquellos que son solamente promedio.

Conforme a esto, las competencias aparecen vinculadas a una forma de evaluar aquello que "realmente causa un rendimiento superior en el trabajo" y no "a la evaluación de factores que describen confiablemente todas las características de una persona, en la esperanza de que algunas de ellas estén asociadas con el rendimiento en el trabajo" (McClelland, 1973). También de acuerdo a otro autor muy alusivo en esta línea de investigaciones en R E Boyatzis (1982) quien en una de sus investigaciones analiza profundamente las competencias que incidían en el desempeño de los directivos, utilizando para esto la adaptación del Análisis de Incidentes Críticos. En los resultados del estudio se concluye que existen una serie de características personales que deberían poseer de manera general los líderes, pero que existían también otras que solo poseían otros que desarrollaban de una manera excelente sus responsabilidades.

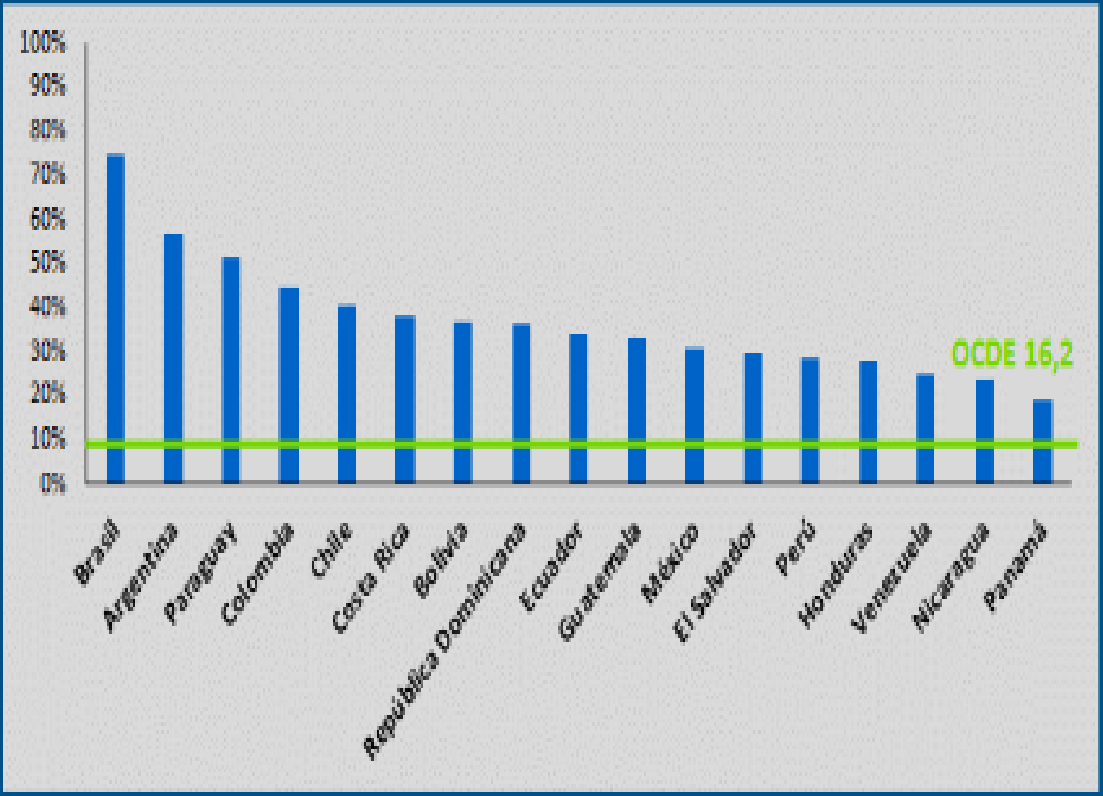
Por lo que podría pensarse la dificultad de hacer un análisis de las competencias estriba a veces en lo difusas(fuzzy) que se tornan a veces cuando el personal no reúne los requisitos necesarios habilitantes necesarios para realizar sus tareas cotidianas y esto traería complicaciones

al interior de las organizaciones lo que conllevaría aumento de la entropía lo que daría como resultado una organización caordica(Lee Hock,2009); es decir que se encuentra al filo de la eficiencia y funcionalidad la cual significa que no está cumpliendo su propósito establecido por la misión , ya que esta mismas serian causas de desajustes al interior de las organizaciones , esto a consecuencia muchas veces que las personas designadas en cargos de jefatura no poseen las competencias necesarias para ejercerlos por tanto la organización se debate entre el orden-caos , caos que puede propiciar la aparición de nuevas estructuras emergentes que no son del todo negativas, pero el caos al cual nos referimos es el producido por falta de preparación y competencias. Esto puede resultar dramático, si es que pensamos hacia el futuro ,puesto que las organizaciones deben renovar sus competencias sin olvidar que ellas se transforman en actitudes, conductas y comportamientos , para no quedar obsoletas y para no quedar fuera de las exigencias de las nuevas tecnologías deben ser actualizadas constantemente, en el mismo sentido un gran analista del futuro y prospectista nos dice: "La reflexión prospectiva sobre el futuro de una empresa o un territorio constituye una oportunidad única para vencer las dificultades y contradicciones del corto plazo e iniciar en todas las mentes y a todos los niveles la indispensable concienciación de la necesidad de cambiar los hábitos y comportamientos para hacer frente a las mutaciones. Para ello, es necesario partir de las capacidades de diagnóstico interno y aprovechar el ejercicio de prospectiva para ordenar competencias que están muchas veces dispersas" (Godet, 2000, 10, pag.37). De la misma forma Mitzberg nos habla de los ciclos de cambios de la organización que están gatillados por diferentes circunstancias y también por competencias "el cambio en las organizaciones puede ser mostrado como un sistema de ciclos en movimiento concéntricos para representar los variados contenidos de cambio organizacional en diferentes niveles de abstracción, circunferenciales (a un nivel dado) para representar diferentes medios y procesos de cambio, tangenciales (a cualquier punto de la circunferencia) para representar episodios particulares de cambio y los escenarios a los que se puede llegar a través de un rompimiento en un ciclo establecido y espiralados para representar las secuencias de cambio y sus patrones sobre el tiempo en una organización"
Mintzberg&Westley(1992)

I.1.2 DETECCIÓN DE BRECHAS DE COMPETENCIAS EN AMÉRICA LATINA:

Para poder introducirnos en el conocimiento de este tema en América Latina,podemos referirnos a una encuesta que nos muestra una revelación importante en el hecho de mostrar una variación considerable en el porcentaje de empresas latinoamericanas que afirman que una fuerza de trabajo inadecuadamente educada es un gran obstáculo, 19 por ciento para el país con el porcentaje más bajo reportado, Panamá, frente a 75 por ciento para el país con el porcentaje más alto, Brasil, (ver Figura II.4). Por tanto la evidencia señala de que la falta de habilidades técnicas es una fuente importante de estas dificultades, falta de capacitación y formación . Por ejemplo, las industrias automotriz y de maquinaria, que requieren habilidades técnicas muy especializadas, son las que tienen mayores dificultades en encontrar trabajadores calificados para sus operaciones (OECD, ONU y CAF 2015). Asimismo, una alta proporción (cerca del 30 por ciento) de las personas en edad de trabajar en Bolivia y Colombia informan que la falta de habilidades en TIC (tecnología de la información y comunicación) es una limitante para obtener empleo e ingresos más altos, en comparación con el 10 por ciento en otros países como Georgia o Macedonia (World Bank2016). Estas cifras son alarmantes si se piensa que las economías

Figura II.4. Porcentaje de empresas que identifican una fuerza de trabajo inadecuadamente educada como una limitación importante (2010)



Fuente: Banco Mundial Encuestas de Empresas (2010).

Notas: Los datos son de 2010 para todas las naciones excepto Brasil, cuyos datos son de 2009. El promedio de la OCDE excluye a Chile, México y Turquía.

deben crecer al 3% al año, eso quiere decir que nuestro sistema educacional tiene problemas estructurales y de formación de contenidos precisos y pertinente…?

Es Especialmente dramático en el sector de tecnologías y la minería, en el desafío de desarrollo de habilidades en América latina, por lo que la propia industria decidió impulsar una estrategia de habilidades de minería para hacer frente a las brechas identificadas. (Ver Cuadro II.1). Brecha de habilidades en tecnologías de la información en América Latina. En una economía cada vez más globalizada, el sector de tecnologías de la información (TI) se destaca como un sector crítico para la competitividad de una nación y también actúa como un vector de desarrollo social y transformación mediante la mejora de los servicios básicos, la mejora de la conectividad y la creación de oportunidades de empleo (Foro Económico Mundial, 2015)

Pensamos que en una economía cada vez más globalizada, el sector de tecnologías de la información (TI) se destaca como un sector crítico para la competitividad de una nación y también actúa como un vector de desarrollo social y transformación mediante la mejora de los servicios básicos, la mejora de la conectividad y la creación de oportunidades de empleo (Foro Económico Mundial, 2015). Es por tanto primordial que las autoridades se hagan cargo del tema y creen organismos estatales que vayan en procura del desarrollo de competencias idóneas a la tecnología imperante de lo contrario seguirá manteniéndose las brechas(gaps) de competencias y también sociales que no le conviene a las países para su desarrollo armonioso y paz social

El tema de las brechas son particularmente grandes cuando los puestos de trabajo requieren habilidades interpersonales y de redes networking. Estas incluyen (1) habilidades esenciales (habilidades generales de networking, conocimientos de hardware y software de PC, diseño de redes y arquitectura, habilidades de seguridad, habilidades de redes inalámbricas y telefonía IP y habilidades de redes IP), (2) habilidades emergentes (habilidades de centros de datos de redes y entender cómo las aplicaciones, tales como mensajería unificada y videoconferencia, pueden afectar el negocio) y (3) habilidades en múltiples tecnologías. Todas las áreas tienen una enorme brecha (73 a 87 por ciento). Las habilidades de seguridad y las de redes generales (mantenimiento y operaciones) tienen las brechas más grandes (87 por ciento y 85 por ciento, respectivamente). Pensamos que estas cifras son alarmantes y demuestra que la inteligencia estratégica de los gobiernos no ha hecho nada para vigilar y actuar sobre este tema en particular creando instancias de renovación y formación de nuevas competencias.

Entre las nuevas competencias requeridas en la era tecnológica se encuentran:

Funcional- operativa de la tecnología Gestión de información Comunicación digital efectiva Creación de contenido Trabajo de equipo en red (colaboración) Participación segura de los espacios digitales, Visión e-commerce Gestión y desarrollo de contenidos digitales Gestión de comunidades online Orientación al cliente y servicio Análisis de data digital Liderazgo para la economía digital

1.3.4.0 CARACTERIZACIÓN DE LOS JOVENES MILLENEALS Y SUS COMPETENCIAS

Para empezar es relevante definir antes que nada qué se entiende por grupo generacional. Según Ogg y Bonvalet (2006) es "un grupo de edad que comparte a lo largo de su historia un conjunto de experiencias formativas que los distinguen de sus predecesores". Cabe destacar que la definición de las diferentes generaciones no es algo unánime entre distintos investigadores, por lo que los diferentes estudios incluyen distintos rangos de fechas de nacimientos.

Ogg y Bonvalet (2006) distinguen cuatro generaciones que conviven actualmente en el mercado laboral:

» *Baby Boomers:* nacidos entre 1951 y 1964

» *Generación X:* nacidos entre 1965 y 1983

» *Generación Y:* nacidos entre 1984 y 1990

» *Millennials:* nacidos entre 1991 y 1995

(U.de los Andes,M.J.Bosch,2018)

Los estudios describen a esta generación como segura de sí misma y con mayores niveles de narcisismo y autoestima que las precedentes, menos comprometida y más propensa a renunciar frente a la insatisfacción laboral (Eisner, 2005; Twenge, & Campbell, 2012). Por otra parte, los millennials han sido reconocidos como los primeros nativos tecnológicos y como étnicamente más diversos y más inclinados hacia la valoración de la diversidad y el cambio (Becton, Walker, & Jones-Farmer, 2014).

En cuanto a sus expectativas, se ha planteado que les atraen trabajos que les otorguen sentido, a la vez que sean desafiantes, de alta demanda, autonomía y relativamente libres de estrés (Treurer, & Anderson, 2010).

Perfil de los Milleneals

Numerosas investigaciones han demostrado que los jóvenes que pertenecen a este grupo tienen características comunes, sin hacer diferencia de culturas, nacionalidades, sexo, razas, etc.

Los aspectos distintivos de este grupo se pueden resumir en que son creativos, tienen un horizonte de planeación cortoplacista, son de mentalidad abierta y global, muestran preferencia por el trabajo colaborativo y la conciliación trabajo-vida personal, son defensores del medioambiente y la sustentabilidad, presentan habilidades multitarea y también son tecnológicos(digitales y redes sociales), egocéntricos, familiarmente dependientes y habituados al refuerzo frecuente(Carvallo,Milleneals,2014)

Ser creativo en los Milleneals : Esto con lleva que los jefes de personal puedan entregar las herramientas necesarias para que puedan desarrollarse al interior de las empresas a través de técnicas como “Brainstorming” o lluvia de ideas para solucionar problemas y sacarle el mejor provecho y por otra parte es una competencia blanda muy valorada.

Ser corto plazista o “hacer la corta”: Significa para este grupo dedicarse a tareas que le retribuyan el mayor beneficio posible en un lapso más corto de tiempo con el mínimo esfuerzo a veces esto es bien mirado por los empresarios , pero otras veces no y son rechazados.

Ser globalista de mente abierta, sin horarios: Significa mirar el mundo de otra manera ser apasionado en lo que se hace y amar su trabajo, ellos pueden desarrollarse en cualquier parte , para ellos el éxito es un camino, no una meta

Ser Colaborativo en los milleneals y trabajar en equipo: Para ellos colaborar con sus equipos es algo formidable que los hace más reconocidos y humanos. Son jóvenes proactivos, organizan sus tiempos para trabajar lo necesario ya que valoran enormemente los espacios y momentos para compartir con amigos y familia.

Ser respetuosos con el medioambiente : Significa para ellos ser sensibles a los temas medioambientales , preocupándose por cambiar la sociedad y crear conciencia acerca de los problemas de contaminación.

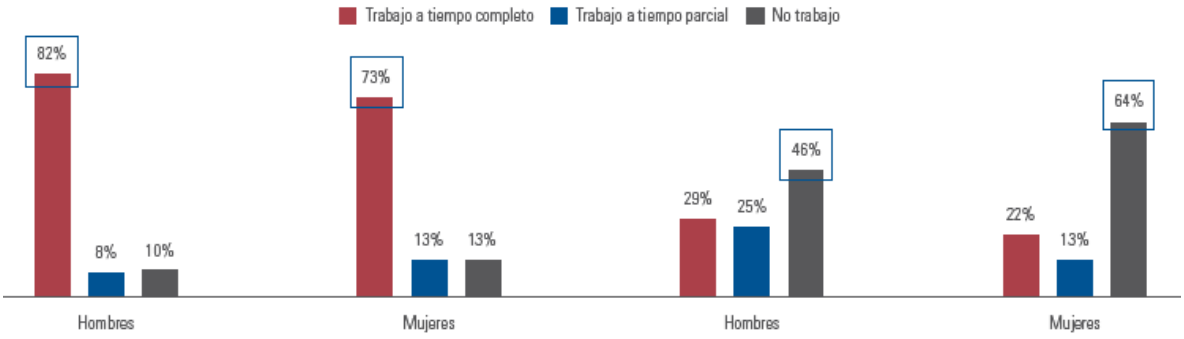
Ser Multitarea para los Milleneals : significa para ellos ser hiperactivos siempre en búsqueda de hacer una tarea o varias a la vez chatear con la polola o hacer negocios, conversar, trabajan, estudian y participan en proyectos innovadores todo a la vez

Ser tecnológico y digitalizado : significa para ellos que mantenerse conectado a redes sociales a través de Tablet, iphone es parte de su segunda piel ,aprenden y asimilan rápidamente las nuevas tecnologías (Carvallo,2014)

1.3.4.1 MERCADO LABORAL ACTUAL DE JOVENES MILLENEALS EN CHILE

De acuerdo a la estadísticas los *Millennials*, la mayoría no se encontraba trabajando (57%), el 46% de los hombres y el 64% de las mujeres se encontraban en esta situación laboral. De este resultado, se puede inferir, parcialmente, que esto es debido a la edad, ya que se espera que un importante porcentaje de la muestra se encuentre estudiando el pregrado a tiempo completo (técnico o profesional). Del resto de la muestra, el 25% se encontraba trabajando a tiempo competo – 29% de los hombres y 22% de las mujeres – y el 18% a tiempo parcial – 25% de los hombres y 13% de las mujeres. De los que se encontraban trabajando (a tiempo completo y parcial), la mayoría llevaban hasta 2 años en la misma empresa (79%), y el resto más de 2 años y hasta 4 años (14%), o más de 4 años (7%).

Distribución generación Y & Milleneals ,según situación laboral



(Fuente,U.de los Andes,ESE,M.J.Bosch,2017)

Tasa de Desocupación por sexo y tramo de edad , total país,2018

(Fuente,INE,informe trimestral empleo,2018)

La tasa de desocupación más alta, según tramo etario, se situó en el segmento de 15-24 años, alcanzando 17,7%, con un alza de 0,3 pp. en doce meses. En este grupo, la brecha de género llegó a 5,1 pp. en desmedro de las mujeres, pues el indicador consignó 15,6% en los hombres y 20,7% en las mujeres. Asimismo, se destaca que a menor edad, la tasa de desocupación es más alta, lo que evidencia una desfavorable situación para los más jóvenes Este hecho muestra claramente que este rango etario tiene problemas de ingresar al mercado laboral porque no posee la educación y las competencias necesarias, lo que veníamos diciendo

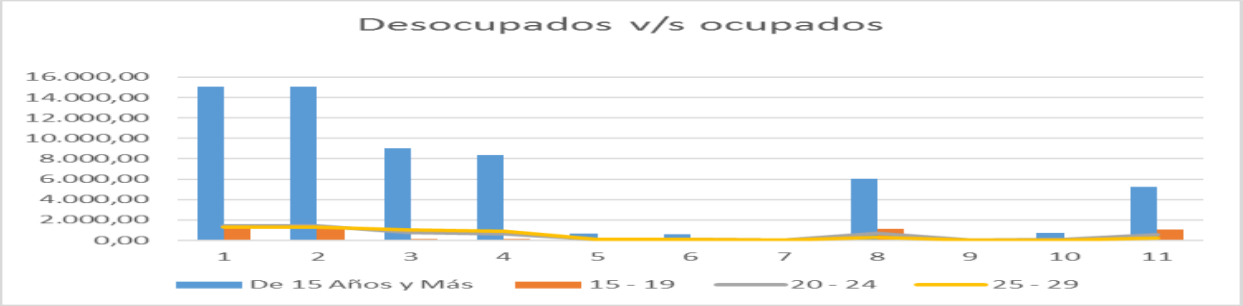
anteriormente la generación milleneals e Y presentan la mayor desocupación de acuerdo al diagnostico

Marcador de jóvenes trabajando(fuente,injuv,2015)

En cuanto a la tasa de ocupación ésta alcanza a 41,3%, observándose también brechas entre sexos y quintiles. Es así como los jóvenes pertenecientes a hogares de menores ingresos presentan una menor tasa de ocupación en promedio, 20,4% en el quintil I y 57,1%, en el quinto, lo mismo sucede en el caso de las mujeres (35,8%) en comparación a los hombres (46,9%) de entre 15 y 29 años.

En relación a los ingresos, tanto en hombres como en mujeres se aprecia que el ingreso de la ocupación principal es menor al de la población de 30 años o más, llegando a $358.918 en jóvenes y a $492.800 en la población adulta (cifras en pesos de noviembre de 2015). No obstante, el ingreso de los hombres es mayor al de las mujeres en $41.595 en este grupo etario ($377.033 entre los hombres y $335.438 en las mujeres del mismo rango de edad).

Un indicador a destacar es que la gran mayoría de la población joven se encuentra trabajando, estudiando o haciendo ambas actividades, ya que, de acuerdo a Casen 2015, solo un 12,8% de la población joven se encuentra laboralmente inactiva y no estudia (NINI), lo que supone un porcentaje significativamente menor al estimado en el 2013, cuando representaba al 13,9% de la población joven, y al de 1990, cuando alcanzaba un 25,0%(Fuente,INJUV,2015)



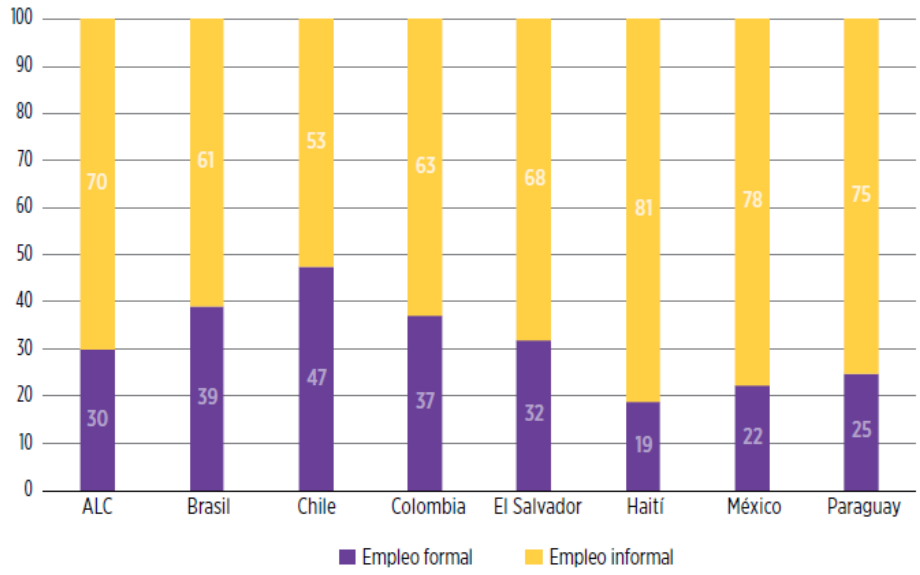
(Fuente INE, Elaboración propia)

1.3.4 REALIDAD DEL MERCADO LABORAL ACTUAL DE JOVENES MILLENEALS

Uno de los problemas de los Milleneals es el abandono de los estudios tempranamente Algunos Estudios revelan que la deserción escolar es multicausal se debe a diversas circunstancias el embarazo prematuro en mujeres , situación económica precaria, necesidad temprana de abordar el mercado laboral para sostener a la familia y tener un ingreso adicional. Ahora bien, rara vez, si es que alguna, los participantes conciben su salida del sistema educativo como permanente. Todos quienes se encuentran en esta situación mencionan, como su primera aspiración para el futuro, concluir sus estudios. Coinciden en afirmar que hoy en dia la clásica frase, sin educación "no eres nadie", y que para cualquier trabajo se exige tener al menos el nivel secundario completo. Esta idea de la educación como "la llave que abre puertas" contrasta con la experiencia práctica que describen los jóvenes de un mercado laboral segmentado en el que los buenos trabajos están reservados solo para algunos y en el que ni siquiera los estudios garantizan una buena posición. La discriminación por ser jóvenes o por venir de barrios de populares y de bajos ingresos, además de la falta de contactos, las dificultades para conciliar estudios o labores domésticas con largas y agotadoras jornadas laborales, y las limitaciones para postergar ingresos presentes por mayores ingresos a futuro, son algunas de las barreras insalvables y que atentan contra el ideal de una estructura social móvil en la que las oportunidades ofrecidas por la educación, efectivamente, justifiquen los sacrificios hechos en su nombre.

En promedio, uno de cada dos jóvenes de la muestra está activo laboralmente, el 38% se encuentra empleado y el 12%, desempleado. La encuesta Millennials en ALC permite también observar las características de los trabajos a los que los jóvenes de la región acceden. Como se muestra en el gráfico, hay una alta incidencia del trabajo informal entre los jóvenes de la región; es decir, un alto porcentaje no cuenta con un contrato laboral firmado por su empleador y, por tanto, carece de la protección legal que conlleva la formalidad. Asimismo, el 70% de los jóvenes empleados en ALC

Situación Laboral de los Jovenes que Trabajan en America Latina(%)



(Fuente BID,ALC,2018)

trabaja en el sector informal. El grado de informalidad también difiere dentro de la región, con países como Chile donde el empleo informal es un 53 % y el formal es 47% demuestra que en chile todos los factores mencionados como no termino de la educación secundaria, salida temprana al mercado del trabajo inciden en contra del buen empleo.” (Millennials en América Latina y el Caribe: ¿trabajar o estudiar?”, R. Novella, A. Repetto, C. Robino, G. Rucci,pag.54,2018)

1.3.4.3 ESTUDIOS RESPECTO A LA REALIDAD DE COMPETENCIAS LABORALES DE JOVENES EN CHILE

Podemos argumentar que realidad a nivel de competencias laborales es bastante deficitaria como podemos colegir en los estudios de Bassi et al. (2012) muestra dos resultados relevantes para Chile. Primero, que el ciclo formativo es un espacio esencial para el desarrollo de habilidades socioemocionales concluyentes a lo largo de la vida (enseñanza básica, media y superior), lo que respalda una profunda disfuncionalidad y daño en los jóvenes desertores. Segundo, que los graduados de la EMTP alcanzan mayor nivel de habilidades no cognitivas que sus pares del régimen científico-humanista. Esto sugiere que la EMTP promociona el desarrollo de habilidades que no son evaluadas en mediciones tradicionales, pero que resultan significativos para los empleadores al momento de la contratación. De todas maneras, en entrevistas realizadas a empleadores y representantes de diversos gremios, esto nos indica que sistemáticamente que estas habilidades son escasas en los alumnos que egresan en ambas modalidades de la educación media y superior, esto es particularmente dramático, ya que tiene un efecto shock sobre los jóvenes , puesto que al momento de buscar trabajo inmediatamente se percatan de que están fuera del rango de parámetros solicitados por los empleadores. También se enfatizó que éstas son terminantes al momento de aclimatarse y permanecer en la empresa, y el desarrollo del trabajador. Bassi et al. (2012) y Beyer (2011) revelan una correlación significativa entre estas habilidades y resultados laborales como participación, empleo y salario. El bajo nivel de éstas podría en parte explicar la inestabilidad laboral que enfrentan los jóvenes chilenos (en especial los desertores de la enseñanza media), la que no podría ser corregida con inducción o capacitación, según los autores el hallazgo al que pudieron llegar y diagnóstico fue el siguiente :” :”La actual estructura de formación no genera las competencias que se requieren, lo que veníamos señalando anteriormente. Pese al aumento en la cobertura educacional de los últimos

25 años, las competencias de gran parte de la población permanecen en un nivel extremadamente bajo". La deserción en ambos niveles (enseñanza media y superior) constituye un problema central. Los jóvenes que ingresan al mercado laboral sin haber obtenido su licencia de educación media ven afectada su trayectoria laboral de por vida, y quienes desertan de la educación superior reciben un fuerte castigo en el mercado laboral..Esto es especialmente preocupante puesto no permite un desarrollo pleno generándose fustración y bajos salarios . En ambos casos, la falta de competencias básicas y credenciales serias mínimas (i.e., licencia de enseñanza media) afectan su cometido en el mercado laboral, y limitan fuertemente sus posibilidades de reincorporarse a otros niveles de formación. Construido de manera vertical y con base en acumulación de horas de enseñanza, la estructura de títulos y grados hace que la mayoría de estos jóvenes queden fuera de las opciones formativas de nivel superior..Pensamos que esto es un efecto rebote desastroso para la sociedad y sus familias, ya que no pueden insertarse adecuadamente en el mercado laboral..Esto repercute negativamente a nivel estatal, ya que el estado debe gastar ingentes sumas de dinero para re-entrenar capacidades, habilidades y competencias de estos jóvenes y volcarlos a un ámbito cada vez mas tecnologizado. Además del impacto sobre las trayectorias de vida de estos jóvenes, también existen problemas asociados a la pérdida de recursos públicos y privados. A esto se agrega que las nuevas generaciones llamada milleneals trae nuevas características interesantes como nos señala Taylor (2005), describe a esta generación como aquella influenciada por el posmodernismo, que asume la realidad como creada, no solo social sino también individualmente, se valoran las opiniones y preferencias personales por sobre la verdad, la razón o la ciencia. Ron Zemke et al. (2000), afirma que los Millennials norteamericanos tienen una fuerte inclinación al trabajo en equipo, prefieren trabajar una vez que los objetivos estén claro y se sienten altamente cómodos con un figura fuerte de autoridad. esto nos sugiere que el hecho de nacer y criarse en regímenes autoritarios a dado como consecuencia personas con poca iniciativa con poca capacidad de reflexión esperando de sus supervisores instrucciones necesarias.esto ocurrió en Chile post-dictadura donde las actitudes de los jóvenes se ven aletargadas y sin motivación por motivo de destrucción de procesos cognitivos y sus componente actitudinal y emocional se ven muchas veces opacados y disminuidos Pero no todo es negativo estos jóvenes se destacan por competencias TICS como nos señalan algunos estudios ,la revolución de las nuevas aplicaciones en android en la vida cotidiana, la permanente conexión a través de las redes sociales

y la capacidad multitarea, son características claves de este grupo de jovenes. A pesar de las diferencias de enfoques o intereses, los estudios coinciden en que los Millennials provienen de una niñez sobresaturada de actividades y horarios y que se han educado en una cultura cliente/servicio que ha marcado sus vidas y sus estilos de consumo (Tagliabue, 2010) .Por otra parte La nueva generación apuesta a sus propias competencias antes que a la conservación de un empleo, enfatizan en las competencias comunicativas y en la inteligencia emocional su productividad laboral. Según los otros autores .Los jóvenes aprendieron, a partir de esas transformaciones y sus experiencias vitales, que no eran las empresas las que iban a asegurar la estabilidad de su empleo, buscaron capitalizar ese aprendizaje para sobrevivir en una sociedad en la que aún el trabajo constituye una variable de inserción e identidad. Son una generación que ya no busca estabilidad en el empleo sino en la empleabilidad (Cuesta, 2010). Machado (2010), describe que el ingreso al mercado del trabajo de esta generación se da en un escenario de: alto crecimiento económico mundial; mercado globalizado y con fuerte acceso a la información; carencia de profesionales cualificados, es decir, la demanda aumentó más rápido que la oferta; alto nivel académico con fuerte exigencia profesional y competitividad entre las empresas; miles de nuevas empresas creadas.

Podemos agregar y resumir los hallazgo de la "comisión nacional de productividad" (2018) de la siguiente. forma

Revelación 1: Chile adolece de un sistema de formación de competencias. Faltante un ente rector, con cuerpos normativos apartados y gran dispersión de roles entre diversas instituciones, la estructura efectiva se observa fragmentaria y carente de toda coherencia.

Revelación 2: La presente estructura de formación no crea las competencias que se necesitan. A pesar del incremento en la cobertura educacional de los últimos 25 años, las competencias de gran parte de la población persisten en un nivel alarmantemente bajo.

Revelación 3: La estructura presente de formación no es capaz de predecir los exigencias futuras en términos de competencias. Un 61% del empleo (4,9 millones de personas) tiene riesgo de ser automatizado, y un 24% (1,9 millones de personas) alto riesgo de ser afectado por el cambio tecnológico.

Revelación 4: Chile es uno de los países de la OECD con mayor desajuste en nivel educacional, de competencias, y área de estudio. Un tercio de los trabajadores se emplean en puestos que requieren un nivel distinto (mayor o menor) al que posee, y la mitad está en campo

de trabajo distinto al que estudió.(Comisión Nacional de la Productividad,F.Carrillo.2018, SOFOFA)

I.I.4 CONTEXTUALIZACIÓN :

Los estudios revelan alarmantes cifras que nos hacen pensar que la realidad laboral y desarrollo de competencias al interior de las organizaciones no es muy promisorio
En concordancia a lo anterior .Desde un enfoque del trabajo, es importante considerar también dos fenómenos críticos: el alto número de jóvenes que no trabajan ni estudian y el gran porcentaje de trabajadores que lo hace en pequeñas y medianas empresas o de manera informal. Los Ninis, es decir, jóvenes de 15 a 29 años que ni estudian ni trabajan, son parte de una compleja situación en Latinoamérica. Uno de cada cinco jóvenes de la región es Nini, y de todos ellos, el 43% no termina la educación media (Actitud Lab, 2018). Por tanto nos vemos ante una realidad critica en que el estado y el ministerio de educación deben hacerse parte y buscar nuevas estrategias y soluciones. Por otra parte en el ámbito académico podemos señalar de acuerdo a estudios de la U. de Concepción que la formación de los estudiantes de educación superior se basa en competencias genéricas(CG) de hay estriba talvez uno de los problemas esenciales , en consecuencia el desarrollo de las CG puede ser facilitado a traves de espacios educativos que promuevan el aprendizaje significativo (Luca y Oliver, 2002), los cuales en general son aquellos donde el estudiante y su aprendizaje pasan a ser el foco del proceso y no el profesor y su enseñanza(Diaz Barriga y Hernández, 2002), en el mismo sentido ayudaría un curriculum integrado , porque El curriculum integrado comporta el uso de estrategias que posibiliten el desarrollo de las competencias específicas y genéricas (Robley y cols., 2005). Este modelo requiere cambios estructurales en el programa del curso, por lo tanto, también genera cambios importantes en las practicas docentes y la posterior adaptación del cuerpo docente a este nuevo enfoque (Salas Velasco y cols., 2012). Como se puede observar, este es el proceso que ha estado llevando a cabo la Universidad de Concepción, la incorporación de estrategias innovadoras de enseñanza y evaluación en al menos 6 asignaturas disciplinares que promuevan el desarrollo de Macrocompetencias Genéricas. También es importante la percepción que tienen los jóvenes al interior de los planteles, como señala Clemente-Ricolfe y Escriba-Perez (2013), describen que los estudiantes consideran que las CG que mas desarrollan durante la carrera universitaria son la capacidad de análisis, la resolución de problemas y el trabajo en equipo. Las que se perciben

como menos desarrolladas son el conocimiento de un lenguaje extranjero y llegar a acuerdos. Los autores declaran que para estudiantes que solo estudian y no trabajan, el desarrollo de competencias sociales (descritas por ellos como iniciativa, trabajo en grupo y valorar diferentes puntos de vista), les puede entregar una percepción general de haber desarrollado CG. Es decir, mientras mas desarrollan competencias sociales, mas creen haber desarrollado CG. Por otra parte, en aquellos estudiantes que tienen experiencia laboral, las competencias metodológicas y disciplinares son aquellas que afectan su percepción general de desarrollo de CG. Que no quieren decir con esto que a pesar del desarrollo y cambio tecnológico las competencias generales como la socialización y trabajo en equipo son fundamentales , tanto para éxito académico, como para el éxito laboral y profesional futuro de los jóvenes de las nuevas generaciones milleneals. En el mismo sentido , Según señala Bandura (1982), "la competencia social se desarrolla y aprende a lo largo del proceso de socialización, producto de la interacción con otras personas y es posibilitada por mecanismos de aprendizaje y desde las consecuencias de las respuestas y aprendizajes por modelos", es decir es primordial para el proceso de "aprender a aprender" al que se refiere mertens(1973), por otra parte es importante lo que señala , Kelmanowicz (2005) sostiene que en " las personas que poseen habilidades sociales, se observa un aumento de las relaciones positivas con los pares, en la capacidad de planificación y del estilo reflexivo; incremento del locus de control interno, mayor desarrollo de estrategias positivas de afrontamiento, mayor capacidad para resolver problemas y un mayor numero de comportamientos resilientes. Por lo tanto, se esperaría que en las personas con más habilidades sociales se observa mayor liderazgo y emprendimiento social."por tanto cabe señalar que la educación y formación de competencias del futuro debe tener un enfoque multidimensional , que no sólo se dirija solo a un aspecto de las habilidades como podrían ser las competencias digitales, sino también a otros aspectos más holísticos , como bien se describen en las competencias genéricas(CG),por otro lado, las CG que se repiten más en la literatura especializada son trabajo en equipo, habilidad de comunicación oral, planificación, coordinación y organización, adaptabilidad, capacidad de analisis, asumir responsabilidades, toma decisiones, habilidades de comunicación escrita, resolución de problemas, habilidades para el aprendizaje, capacidad de liderazgo, documentar ideas e informacion, iniciativa, independencia en el trabajo, negociacion, conocimiento de idiomas, creatividad, conocimiento de informatica y capacidad reflexiva sobre el propio trabajo, entre otras. (Clemente-Ricolfe y Escriba-Perez, 2013). Por otra parte algunos autores señalan la disociación entre educación y trabajo que

presenta nuestra actual sistema educativo , Mungaray, (2001) señala que “la educación superior tiene un papel de intermediación entre demandantes y oferentes de empleos y oportunidades profesionales, y que esta relación entre el mercado profesional de trabajo y las instituciones de educación superior genera imperfecciones de mercado debido a que muchas veces las instituciones de educación superior funcionan con objetivos propios y diferentes a los de mercado. La difícil correspondencia entre los sistemas educativo y productivo da lugar a una absorción diferencial y deficiente” (Muñoz y Márquez, 2000) .Este diagnostico no muestra una realidad que venimos señalando anteriormente lo que provoca cesantia y fustración , en gran parte de nuestra juventud, a pesar de los esfuerzos de algunas Universidades como la de concepción que trata de mejorar sus curriculums académicos a fin de mejorar la entrada de los jóvenes universitarios al mercado laboral. El modelo seguido por ellos es a través de desarrollo de microcompetencias por ej. Digitales por ciclos y después sumar esas microcompetencias como agregados en formar una gran macrocompetencias genérica, de las cuales las principales son cuatro : pensamiento critico, comunicacion, responsabilidad social, emprendimiento y trabajo en equipo interdisciplinario. De ese modo planean en algunos solucionar y dar forma a las competencias de los jóvenes estudiantes. Por otro lado siguiendo con los diagnósticos y problemas hallados podemos decir que no existe formación continua de los jóvenes , ya el mismo proceso de formación los aborta , ya que es por niveles y como no pasan un nivel no pueden acceder al siguiente, por tanto nuevamente se crea , disfuncionalidad y el síndrome “again-out”(otra vez fuera), es decir fuera del mercado laboral y educativo si a eso agregamos la no adquisición de manera completa y acabada de la formación de la competencia tenemos por tanto a un grupo mayoritario de jovenes , poseyendo algunas competencias , pero como son difusas(fuzzy-logic) , no las pueden aplicar en el campo laboral directamente, porque no son habilitantes. En la misma línea podemos hablar de la desactualización de competencias que se han debido renovar y la empresa no ha querido o no ha invertido lo suficiente en capacitación esto afecta a la capacidad de formación de competencias pertinentes a las necesidades del mundo laboral que estén alineadas con la estrategias de la empresa.(”Construcción de Conocimiento en la Educación Superior”,) (Navarro Gracia,,U.de Concepción,2015)

I.1.5 LAS COMPETENCIAS:

Antes que nada debemos especificar que son las competencias. Son aquellas que Apuntan a dimensiones que admiten identificar a las personas y, por tanto, a conceptos que se prestan a la evaluación. y que admiten, a través de su evaluación, conocer las rasgos de las personas para discriminar y determinar diferencias individuales, y a partir, de ahí analizar el grado de adecuación de una persona con unas competencias concretas, a un puesto específico dentro de una estructura organizacional, también específica.

Cuando queremos referirnos a las competencias nos olvidamos que ellas son parte de características de personalidad y psicológicas , vale decir comportamientos ,conductas y aptitudes que en conjunto pueden hacer que un individuo tenga un rendimientos sobresaliente , de hecho David Mcclelland descubrió las competencias estudiando "la motivación al logro", las competencias por tanto son un conjunto holístico y polisémico de características ,atributos ,tareas y motivaciones que permiten alcanzar las metas de la organización .Por lo tanto,una adecuada capacitación y una adquisición de competencias optimas es la premisa básica de la teoría de la perspectiva de metas es que las personas se enfrentan a las situaciones de logro con metas encaminadas a querer sentirse competentes y a evitar sentirse incompetentes. Las bases donde se asientan las predicciones cognitivas, afectivas y conductuales se encuentran en la manera en que se interpreta la competencia (desde una orientación a la tarea y una orientación al ego) y en el nivel de esa competencia. La teoría de la perspectiva de las metas propone una relación entre la orientación a la tarea y la orientación al ego, la capacidad percibida y los consiguientes patrones de logro (Nicholls, 1989, 1992). Este enfoque permite explicar porque algunos teniendo orientación al ego tiene orientación a la evitación y ansiedad por tanto tienen bajos rendimientos como nos explica Skaalvick (1997) apunta al respecto que se trataría de dos dimensiones de la orientación al ego: de aproximación al ego (asociada con mantener juicios favorables de competencia normativa) y de evitación (se centra en la evasión de juicios desfavorables de competencia normativa), independientemente de la nomenclatura que adopten los diferentes autores.Así, las investigaciones centradas en esta perspectiva han indicado que los individuos orientados a una meta de evitación del rendimiento presentan patrones motivacionales no adaptados (altos índices de ansiedad y baja evaluación de la competencia) en comparación con aquellos orientados a una meta de aproximación al rendimiento (Cury, Da Fonseca, Rufo, Peres, y Sarrazín, 2003). En el mismo sentido debemos señalar que para se desplieguen la competencias de existir un adecuado clima motivacional

Los elementos que componen el clima motivacional hacen referencia al modo en el que se utilizan los sistemas de recompensas, la manera en la que se diseñan las prácticas, la forma en la que se agrupan a los sujetos y la manera en la que las figuras de autoridad evalúan el rendimiento (Escartí y Brustad, 2000; Escartí y Gutiérrez, 2001). En función de cómo se empleen estos elementos se distinguen dos tipos de climas motivacionales denominados por Ames (1992b) y Nicholls (1989, 1992)

;vale decir "clima motivacional implicante al ego" y "clima motivacional implicante a la tarea" y por Papaioannou (1994) "clima motivacional orientado al rendimiento" y "clima motivacional orientado al aprendizaje". De este modo, el clima orientado a la tarea, se encuentra relacionado positivamente con las metas orientadas a la tarea, diversión, satisfacción, interés y motivación intrínseca (Halliburton y Weiss, 2002; Krane, Greenleaf, y Snow, 1997). Por el contrario, el clima orientado al ego, se encuentra relacionado positivamente con la orientación al ego, afectividad negativa y sentimientos de presión (Halliburton y Weiss, 2002; Krane et al., 1997; Theeboom et al., 1995).De acuerdo a lo señalado las competencias requieren de un clima motivacional adecuado y con personal , efectivamente orientado a la tarea , es por tanto es trabajo de las jefaturas cambiar esa predisposición negativa de los empleados respecto a sus rutinas diarias de trabajo. Por tanto la adecuacion de la competencia a la tarea es un proceso largo y tedioso , donde se busca llegar a un ajuste personalidad lo que, Constituyen un vínculo entre las tareas a realizar y los comportamientos manifestados para hacerlo, por una parte, y las cualidades individuales necesarias para comportarse de forma satisfactoria por otra. Existe una condición previa a la evaluación: *El análisis del puesto* En esta fase se debe confeccionar una lista de las exigencias que requiere el puesto, porque esta labor nos ayudará bastante a la hora de interpretar los resultados, comparando las exigencias que demanda el puesto, con las
competencias que de hecho tiene el sujeto evaluado.

Lo que David McClelland denominó características subyacentes supone en realidad un concepto muy ambicioso al englobar en él todos los aspectos que la persona posee
y pone al servicio del desarrollo de su comportamiento laboral.

Las características subyacentes de cada individuo resultarían de la suma de sus:

• Capacidades cognoscitivas: APTITUDES

• Rasgos de PERSONALIDAD.

• Tendencias de conducta: ACTITUDES.

• CONOCIMIENTOS adquiridos (teóricos y experienciales).

APTITUD.- Hace referencia a las posibles variaciones entre individuos en los niveles liminares de dificultad de la tarea (o en medidas derivadas que se basan en tales niveles liminares) en los que, enfrentados en una clase de tareas, éstos rinden con éxito en cualquier ocasión dada en la que las condiciones sean favorables.

Las tareas implicadas en la definición son aquellas en las que un correcto o apropiado procesamiento de la información mental resulta crítico para el éxito del rendimiento.

Son características que existen en el individuo en estado latente y potencial, sin aprendizaje. Con el ejercicio se transforman en capacidad.

Las aptitudes no nos informan de los comportamientos que las personas desarrollan en sus puestos de trabajo, sino de sus capacidades intelectuales.

PERSONALIDAD.- Conjunto de circunstancias no situacionales del comportamiento que posibilitan una predicción sobre cómo actuará cada individuo en una situación dada. Implica un grado de estabilidad temporal y transituacional moderado, así como una contribución temperamental/genética que interactúa con la situación ambiental.

Los atributos de personalidad son tendencias determinantes generalizadas y personalizadas, modos consistentes y estables de la adaptación de un sujeto a su ambiente. De esta manera, son distintos de los estados y actividades que describen aquellos aspectos de la personalidad que son temporales, breves y provocados por circunstancias externas.

Muchas veces los rasgos se estimulan en una situación y no en otra. Un rasgo expresa lo que una persona por lo general hace en la mayoría de las situaciones, no lo que hará en alguna situación. El concepto de rasgo es necesario para explicar la consistencia de la conducta, mientras que reconocer la importancia de la situación es necesaria para explicar la variabilidad de la conducta.

La base en la medición y el desarrollo de una clasificación de rasgos es la técnica estadística de análisis factorial. El análisis factorial es, de este modo, un recurso estadístico para determinar cuáles conductas están relacionadas pero no dependen de otras y, determinar por tanto, las unidades o elementos básicos en la estructura

de la personalidad.

El concepto rasgo supone que la conducta conserva algún patrón y regularidad con el paso del tiempo y a través de las situaciones.

Distinguimos 5 tipos de rasgos:

Rasgos de capacidad.- Se corresponden con las habilidades y capacidades que permiten al sujeto funcionar de manera efectiva. La inteligencia es un ejemplo de rasgo de capacidad.

Rasgos de temperamento.- Se corresponden con la vida emocional de la persona y la cualidad estilística de la conducta. Si uno tiende a trabajar de manera rápida o lenta, a ser por lo general tranquilo o visceral, o a actuar después de reflexionar o de manera impulsiva, todo tiene que ver con cualidades de temperamento que varían de un sujeto a otro.

Rasgos dinámicos.- Se corresponden con las exploraciones y la vida motivacional del sujeto, los tipos de metas que son importantes para la persona.

Estos tres tipos de rasgos constituyen elementos estables de la personalidad.

Rasgos superficiales.- Manifiestan conductas, que en un nivel superficial pueden parecer unidas, pero en realidad no siempre aparecen y desaparecen (varían) juntas y no necesariamente tienen una causa común.

Rasgos fuente.- Manifiesta una asociación entre conductas que varían juntas para formar una dimensión unitaria, independiente de la personalidad.

Representan los bloques constructores de la personalidad y se requieren procedimientos estadísticos de análisis factorial para descubrirlos.

ACTITUD.- Disposición psíquica y nerviosa, organizada por la experiencia, que ejerce una influencia orientadora o dinámica sobre las reacciones del individuo frente a todos los objetos y situaciones con los que está relacionado.

El conjunto de valores (personales e interpersonales) que posee el sujeto determinará en gran medida sus actitudes.

CONOCIMIENTO.- Representaciones de hechos (incluidas generalizaciones y solución de problemas) y conceptos organizados para uso futuro. El conocimiento incluye las destrezas de saber cómo hacer uso efectivo de hechos. Cuando se organiza de manera apropiada, nos permite transferir la experiencia del pasado al

futuro, predecir y controlar los acontecimientos e inventar nuevos futuros.

Hay que distinguir dos tipos de conocimientos:

1) El adquirido en la formación tradicional: CONOCIMIENTO TEÓRICO

2) El adquirido por la experiencia profesional: CONOCIMIENTO PRÁCTICO

La técnica adecuada para evaluar los conocimientos es a través de un análisis exhaustivo de:

• La formación del sujeto

• Su experiencia profesional

• Herramientas de evaluación.

Ruta Formativo Laboral: es una herramienta que identifica de forma gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo, ya sea mediante el reconocimiento de la experiencia laboral o procesos de capacitación y/o formación, respectivamente.

Perfil Laboral: un perfil es una agrupación de Unidades de Competencias Laborales (UCL) que describen los conocimientos, habilidades y destrezas relevantes para una determinada área ocupacional u oficio y corresponde a la unidad sobre la cual se evalúa y certifica a un candidato.

Competencia Laboral: las Competencias Laborales, según la Ley 20.267, son todas las actitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo.

Marco de Cualificación: es un instrumento utilizado para organizar y reconocer aprendizajes. Este instrumento permite organizar las competencias de los trabajadores en niveles continuos y describirlas en base a criterios previamente determinados(Universidad de Antofagasta)

I.1.6 LA CAPACITACIÓN Y LAS COMPETENCIAS LABORALES

En Efecto es fundamental establecer los parámetros actuales, que desde el punto de vista teórico, se utilizan en los sistemas de capacitación y formación del personal, principalmente, para organizaciones que tienen como obligación de mejorar su eficiencia y la reconversión y adaptación de competencias para los nuevos jóvenes que ingresan por primera vez a trabajar no considerando a estos grupos como un problema sino dar el vuelco e

insertarlos re-entrenandolos para que se conviertan en parte de la solución de un problema de productividad de la en sus diferentes unidades y procesos , facilitar de algún modo los tiempos , horarios y flexibilidad laboral necesaria para ellos puedan hacerse parte integral de la empresa, contribuyendo a la eficiencia y propiciar la reducción de costos presupuestarios de planificación, y potenciar la habilidades de dichos jóvenes , identificandolos sus cualidades sobresalientes para que puedan ser incluidos en programas de capacitación anual(PAC) , agendados en la carta Gantt, y que esta forma sea de manera continua para que aquellos ingresen a un ciclo de de formación de competencias y este coincida con el ciclo de crecimiento productivo de la empresa y cuando terminen puedan seguir mas adelante con otros ciclos formativos superiores .Es importante señalar es que existe un desfase entre los ciclos formativos formativos profesionales y los ciclos productivos empresariales por una parte y los ciclos económicos por otra que muchas veces no coinciden , debido a carencias propias del sistema , y que es necesario sincronizar , a través de organismos como agencias de certificación de competencias laborales

I.1.7.-LA CAPACITACIÓN:

La capacitación según ”Chiavenato”(1988) “es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos” , para otros autores como Bohlander-Snell-Sherman (2001, p. 216) “describen a la capacitación como la frecuencia de manera continua para referirse a la generalidad de los esfuerzos iniciados por una organización para impulsar el aprendizaje de sus miembros”

Para lograr que capacitación y aprendizaje organizacional , se requiere que los lideres empresariales se pongan de acuerdo con sindicatos y jefes-lideres de los trabajadores para que los programa de capacitación tengan sustento y legitimidad y llevar adelante los planes de acción . Por otra parte los jefes, deben hacer suya la gestión del conocimiento, deben entender que el aprendizaje continuo y directo es la única forma de la actualización de conocimientos y competencias de los trabajadores, que les permitirá adquirir nuevas habilidades.

I.1.8 CARACTERISTICAS DE LA CAPACITACIÓN :

La Inversión en capacitación : Es de primordial importancia que los estamentos empresariales no vean las actividades de capacitación como un gasto , sino como una inversión a futuro en la organización con el fin de renovar competencias y mejorar productividad.

Generar cambios de comportamiento y actitud : los módulos de capacitación tienen por objeto procurar cambios conductuales por medio entrenamientos y condicionamientos, motivación, o cambio de componente actitudinal y afectivo Que les permitan un mejor desempeño laboral , los contenidos se componen de cuatro elementos .

Transmisión de información
Desarrollo de habilidades
Modificación de Actitudes
Desarrollo de Conceptos

La capacitación como Sistema Abierto : Es aquel que intercambia información con el medio, por tanto las capacitaciones como tal deben entregar nueva información del medio al interior de la organización para generar , cambios de actitud y comportamientos para mejorar desempeño de acuerdo a las demandas del entorno.

Ciclo de capacitaciones : son un proceso cíclicamente determinado que se retroalimenta a si mismo, mediante cuatro etapas , donde en cada vuelta del ciclo sólo se dejan las mejores características

Objetivos de la capacitación

Preparar a los funcionarios para la ejecución de las diversas tareas y responsabilidades de la organización

Cambiar la actitud de los funcionarios, con varias finalidades, entre las
cuales están crear un clima más propicio y armoniosos entre los trabajadores, aumentar su motivación y productividad

Desarrollar el sentido de responsabilidad hacia la empresa a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados

Desarrollar un sentido de compromiso y respeto hacia a la organización y sus funcionarios (Martinez,E.,"Capacitación por competencias",2015)

1.1.9 CICLO DE COMPETENCIAS

Ciclo de competencias laboral

Plan de desarrollo de competencias
Prediagnóstico de competencia
Detección de necesidades de capacitación (DNC)
Orientación para la Formación
Formación(capacitación)
Evaluación(inventario de competencias)

Para Prahalad & Hamel , (1996) el departamento de rrhh debe manejar cinco tareas básicas con respecto a las "competencias" para un proceso natural de renovación y adaptación a las demandas del mercado

1. Identificar las competencias centrales: poder identificar las competencias utilizando criterios de evaluación. Es importante evitar hacer listas sencillas de "qué hacemos bien" y pasar de largo las competencias centradas en productos.

2. Establecer un cronograma de adquisiciones: Utilizando su arquitectura estratégica y las siguientes tácticas

2.1. Llenar los espacios: la posibilidad de usar las competencias actuales para mejorar la posición actual, General Electric, por ejemplo, utilizó sus competencias en plantas de energía para la elaboración de motores para jets.

2.2. Premier más 10: Son las competencias que necesita reforzar y desarrollar para que los clientes lo consideren proveedor estrella por 10 años mas

2.3. Espacios en blanco: Generar productos y servicios nuevos reordenando creativamente las competencias

2.4. Mega oportunidades: preparandose para mercados en el futuro, pero no tiene las competencias necesarias, entonces hay que desarrollarlas.

3. Construir nuevas competencias: no quedarse con antiguas capacidades sino renovarlas , pero algunas competencias pueden tomar varios años en desarrollar , lo importante es empezar pronto.

4. Desplegar sus competencias internamente: gestionar flexiblemente y mover las competencias entre las distintos departamentos de la organización hasta lograr el soporte necesario para crear nuevas habilidades y recomenzar

5. Proteger las competencias centrales: la organización debe evitar perder las competencias centrales por causa de falta de financiamiento de capacitación , por ejemplo, Motorola perdió su competencia en pantallas de video cuando vendió su planta de televisores a Matsushita

1.1.10 SINCRONIZACIÓN Y ACOPLE DE CICLOS DE COMPETENCIAS

Numerosos autores se refieren al tema de brechas de las en cuanto a la capacitación y habilidades de los jóvenes encontrando hallazgos importantes , como harol beyer, pero se quedan en un tema fenoménico sin abordar realmente el tema de fondo de las causas , también es revelador lo que dice un consultor de la OIT :" Un país como Chile, que tiene su propia idiosincrasia y tradición, requiere de propuestas para un sistema de certificación, evaluación y formación sobre la base de competencias que no sean copias de otro país."(Mertens,2004). Que quiere decirnos con esto , pienso que las autoridades deben gestionar la creación agencias de certificación de competencias que no sólo residan en Fundación Chile , sino también en otros organismos estatales como entes rectores de certificación y normalización , también deben recurrir a sistemas de bases de datos y análisis para recabar datos de las nuevas demandas productivas del mercado y tratar de alguna manera sincronizar los ciclos de formación de

competencias con los ciclos productivos empresariales para que no se produzcan desfases que dejen a las nuevas generaciones fuera del mercado laboral. En el mismo sentido seria bueno que se generaran “Sistemas predictivos de requerimientos de competencias “ a través de algoritmos del big data que pueden ayudar a predecir comportamientos de trabajadores por medio de perfiles de cargo y cuales son sus necesidades de capacitación , adecuándolas al proceso productivo

1.1.11 ANÁLISIS FUNCIONAL DE COMPETENCIAS (DACUM,SCID Y AMOD)

El método Dacum

El método DACUM : Con método DACUM (Developing a Curriculum) queremos decir que es un modo de análisis ocupacional de aplicación económica y rapida. Que Fue perfeccionada por el Centro de Educación y Formación para el Empleo de la Universidad de Ohio, en 1995, y consiste en analizar y describir el contenido de una ocupación estándar ejemplo

Competencia A: Preparar pallet de bodeguero

Subcompetencia A1 : Descargar camion

Subcompetencia A2 : Clasificar mercaderia

Subcompetencia A3 : Rotular con código de barra

Subcompetencia A4 : Enguinchar y palletizar

El método SCID

El método SCID (Desarrollo Sistemático de Curriculo Instruccional) podemos decir que es en cierto modo,es una ampliación del DACUM, ya que consiste en un análisis más detallado de las tareas de una ocupación en cuanto a: pasos, estándares de ejecución, instrumentos y materiales de trabajo, normas de seguridad, y manejo de información.

El método AMOD

El método AMOD(A MODEL) podemos decir que es una variante del método DACUM focalizada a identificar las competencias propias de una familia de ocupaciones (por ejemplo,

montaje estructural), permitiendo que éstas se organicen en módulos de capacitación que puedan ser impartidos en forma secuencial siguiendo un orden de complejidad creciente

I.1.12 IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA :

Se ha detectado entre los jóvenes profesionales una brecha en las capacidades y rendimiento que nos invita a realizar un estudio de porque se producen estos gaps , por causa de mala medición o no correcta utilización de escalas o la falta de capacitación…? , según,Bunk(1974) , nos señala de que existe una diferencia de acuerdo a lo que percibimos de habilidad de una persona y la realidad , de lo que vemos, él denomina “atribución conferida” , es lo que la organización ve en la superficie y “competencia real” son las capacidades reales adquiridas por el individuo a traves del tiempo, también pienso que esto es debido a cambios socio-demograficos y tecnológicos que dejan en el vacio y desfasados de las reales demandas del mercado del trabajo a una porción grande de la juventud.

I.1.13 PARADIGMA DE LAS COMPETENCIAS

Como la sociedad esta expuesta a cambios durante el los últimos decenios , ello se verifica también en la manera que se enfocan los procesos productivos , entonces pasamos de la era de tayloriana a la sociedad del conocimiento que se caracteriza por la revalorización del trabajo humano del siguiente modo : Importancia otorgada al saber y a la inteligencia aplicada al trabajo

- Importancia de las relaciones sociales de trabajo equipos
- Importancia de la formación
    - Reconocimiento y valoración de las competencias laborales
    - Mecanismos ágiles de certificación, mas allá de las credenciales académicas

Esto nos lleva a un nuevo paradigma productivo por el nuevo milleneo, Nuevas formas de producción(automatizada),Mayores exigencias laborales, adaptación al cambio,

Nuevo organización empresarial, mayor uso de la tecnologia, tercerización de servicios,especialización flexible y equipos de trabajo competentes. Del mismo modo esto a gatillado cambios en la economía que se pueden expresar del siguiente modo :del predominio de la industria a los servicios en algunas áreas con gastos elevados en tecnologia, de la producción a gran escala a la producción diferenciada,del consumo masivo al personalizado,ahora los productos se diseñan de acuerdo a gustos personales,pasamos de la línea de montaje a la automatización flexible, de la política de stock a la producción flexible "justo a tiempo", de la estructura piramidal al trabajo por equipos,del trabajador especializado al polivalente, de la supervisión autocratica a los grupos de autocontrol, de los puestos de trabajo definidos a las redes de trabajo, de los puestos repitivos a la innovación y creatividad. Por tanto que queremos decir con esto que nuestro entorno laboral a cambiado drásticamente generando un vuelco como se concibe el trabajo y como se debe llevar a cabo el proceso de formación de las competencias por las organizaciones.

I.1.14 DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA:

Al interior de las organizaciones se genera un problema debido a la brecha de competencias que traen los alumnos tanto de la enseñanza medio-técnica y también universitaria , lo cual hace que se produzca baja productividad y cesantía, al no insertarse debidamente los jóvenes en el mercado laboral. También podemos señalar que el proceso de formación es incompleto por tanto , hay muchas competencias difusas(incompletas) que no se alcanzan a conseguir, por otro lado el proceso educativo y de capacitación no es continuo y crea disfuncionalidad por niveles , no permitiendo a los jóvenes pasar de un nivel al otro, provocando el síndrome "again-out" una vez salido de un ciclo quedan fuera del mercado laboral y educativo

I.1.15 OBJETIVOS GENERALES :

La presente investigación tiene por objeto analizar competencias digitales y visualizar las competencias y el rendimiento de los jóvenes universitarios denominado "milleneals" y como ellas impactan en el mercado laboral y la economia

I.1.16 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

Se persigue determinar cuáles son los factores que inciden en la productividad y en el desarrollo de las competencias y si es necesario la presencia implícita de un supervisor o supervisor real para la mejora de rendimientos de los jóvenes(triplet.)(2002)

Para a continuación Medir y caracterizar a los jóvenes "milleneals" con propósito de saber en cuales entornos se desarrollan de mejor manera y cuáles son sus aptitudes y que competencias potenciales tienen ellos que pueden aportar a la organización y necesitan desplegarse y desarrollarse adecuadamente.

a.-Identificar los elementos de las competencias laborales digitales y definir escalas de medición de las mismas al interior de las organizaciones

b.- Detallar que Factores inciden en el buen desarrollo y adquisición de competencias laborales digitales en las organizaciones

c.-Elaborar propuestas estratégicas para el reforzamiento de la competencias laborales digitales al interior de las organizaciones

d.-Detectar capacidades ocultas que se pueden transformar en supercompetencias

I.1.17 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN:

H1 :¿Cómo Modifican el mercado laboral las competencias de las Nuevas Generaciones..?

H2:¿Que Aportan las Nuevas Competencias de los Milleneals al mercado Laboral..?

I.1.18 HIPÓTESIS ESPECIFICAS :

H1:Las competencias de gestión digital se relacionan a una mayor productividad y mayor contratación..?

H2:Las competencias de liderazgo se relacionan a mayor salario y estabilidad laboral

H3:Las competencias de trabajo en equipo digital se relacionan a mayor empleabilidad

H4 :"La competencia de gestión de la información permite obtener empleos bien remunerados"

H5:"El dominio de una competencia digital implica mayor empleabilidad"

H6:"El trabajo colaborativo en redes y conectivismo mejora las competencias e impactan positivamente el mercado laboral"

H7:"Las competencias especificas múltiples son suficientes para los milleneals"

I.1.19 JUSTIFICACIÓN :

El objetivo de esta investigación es hacer brillar una nueva luz sobre las competencias a través del análisis y comparación de diferentes competencias, las relaciones que se dan entre las diferentes variables, dimensiones e hipótesis expuestas con el propósito de entregar nuevo conocimiento acerca de cómo desarrollar capacidades en los jóvenes y como puede invertir el empresariado en aquellas competencias críticas para el manejo de sus procesos administrativos que le puedan dar una ventaja competitiva, además a futuro puedan planificar horarios acordes con los jóvenes que contratan y por consiguiente, también puedan segmentar por competencias , siendo una cualidad diferenciadora del resto de la industria. Se realiza la presente investigación con el fin de caracterizarlos y poder arrojar luces de la manera que pueden las empresas readaptarlos a las nuevas condiciones laborales , buscando nuevas estrategias para poder retenerlos, desarrollarlos y motivarlos para que comprometan y alineen con los objetivos estratégicos de la organización, mejorar su productividad y también que tenga mejor calidad de vida y además servir de base para otras investigaciones donde se pretenda explorar sus capacidades ocultas. En que deben invertir las empresas para capacitarlos y cual son los ambientes óptimos de trabajo para estos jóvenes?

También se persigue saber ¿De que manera las competencias se ven afectadas por el entorno y la motivación a que están sujetos los jóvenes universitarios milleneals?

I.1.20 Justificación Teórica :

La importancia de este estudio estriba que la teoría acerca de las competencias a dejado de lado muchos problemas sin resolver que son atingentes al diario que hacer de las empresas por ejemplo :"existe una escalas de medición de competencias adecuada" o "las competencias se consiguen per-se o son adquiridas a través de un largo proceso de adiestramiento y capacitación..?" otra pregunta es si estas "competencias son inmutables son cambiantes con las necesidades de la industria y desarrollo tecnológico..?" por eso motivo se hace necesario cada día mas verificar si estas competencias están cumpliendo con los estándares de la industria y también Saber cómo lograr que el personal pueda adquirirlas rápidamente a través de una buena gestión de ellas y gestión del conocimiento

I.1.22 Justificación practico social

Desde una mirada estrictamente pragmática se recomienda hacer un levantamiento de información y un detección de necesidades de capacitación en los jóvenes(DNC)
Para ir solucionando los problemas de faltas de competencias y generar de este modo un plan de mejora al interior de la organización , ya que las competencias son fundamentales para el desarrollo y estabilidad de la organización y también para inserción laboral, estas contribuyen de manera importante al desarrollo económico de la nación, es recomendable por tanto es que la unidades estratégica mantengan un sistema de vigilancia para la detección de "competencias-emergentes" que son resultado de cambios en la tecno-estructura económico-social para que las renueven..

I.1.24 CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Objetivos Generales : Determinar los factores que intervienen en las competencias laborales de acuerdo a los indicadores económicos ,mercado del trabajo , desarrollo de competencias, y ventaja competitiva y de ese modo pronosticar y desarrollar estrategias futuras

CUADRO DE VARIABLES

Objetivos generales : ‘‘Identificar y analizar las competencias digitales de los jóvenes universitarios denominados “milleneals” de manera documental y como ellas impactan en el mercado laboral y la economía”

objetivos	Variables	Dimensión	indicador	autor
1.-Identificar los tipos de competencias que poseen los estudiantes	Gestión por competencia	Gestión de capacitación Detección de necesidades De capacitación Saber hacer	Evaluación de competencias	Mertens, Leonard(OIT) Eduardo martinez
2.-Determinar comportamientos clave las de competencias	Competencia laboral	Ciclos de competencias laborales Analisis de datos Conocimientos	Sincronizar ciclo de competencias y ciclo productivo	Hammel & prahalad
3.Describir las dimensiones de las competencias	Gestión por competencia	Factores que inciden en las competencias Habilidades Cognitiva digital	jerarquización	Martha Alles Maria luisa miralles David Mcclelland
4.-Caracterizar las competencias laborales	Competencia laboral	Dimensión –organizacional-saber conocer Dimensión conductual	eficiencia	Rensis likert
5.-Identificar que factores afectan las competencias laborales	Competencia laboral	Dimensión actitudinal Dimension instrumental Saber hacer	Satisfacción laboral	Jose maria saracho Rensis likert

CAPITULO II

2.-MARCO TEORICO

Revisión de la literatura

II.2.0 TEORIA DEL MERCADO DEL TRABAJO

Podemos decir que en primer lugar tenemos el enfoque clásico, que predominó en la economía hasta la aparición de la teoría Keynesiana. Después de esto, los enfoques clásico y keynesiano han co-existido como la base fundamental de nuevas teorías del mercado de trabajo. En segundo lugar se presenta el enfoque keynesiano, que surgió como respuesta a la limitación que los teóricos encontraban para explicar, con base en la teoría clásica de pleno empleo.

Enfoque Clásico

Los modelos económicos clásicos buscan explicar los determinantes de la producción real, el salario nominal y real, el nivel de precios y la tasa de interés, bajo los siguientes supuestos que los mercados se vacían (incluyendo el mercado de trabajo); los agentes económicos son racionales, es decir, utilizan toda la información a su alcance con el fin de maximizar sus beneficios o su utilidad; el mercado es perfectamente competitivo; los agentes tienen información perfecta de las condiciones del mercado antes de entrar en él; los intercambios solo se dan cuando se ha fijado el precio en el cual el mercado se vacía y por último, los agentes tienen expectativas estables.

Los clásicos plantearon una función de producción que depende de la disponibilidad de factores de producción y la tecnología: $Y=A\ (K,L)$. Donde A es el factor de tecnología; K y L indica la cantidad del factor capital y trabajo utilizado respectivamente. Algunos teóricos y Magister U. de Chile como el profesor Oscar Landerretche plantean que a esta ecuación habría que agregarle las competencias actuales y renovadas como variable macroeconómica relevante , la ecuación quedaría de la sgte. forma Y=A F(K,L,C) , la “C” correspondería a las competencias

La grafica ilustra la relación entre la producción y el nivel de trabajo. La función de producción es cóncava creciente □$\partial Y\partial L>0;2Y\partial L<0$□ (panel A). La demanda laboral (DL) está determinada exclusivamente por la productividad marginal del trabajo (PML) y presenta una pendiente negativa porque ante un aumento del nivel de empleo, la productividad marginal del

trabajo disminuye (pasando del punto a al b). Por su parte, Un aumento en la PML hace desplazar la curva de demanda laboral (panel B).
Productividad Marginal del trabajo

Enfoque keynesiano
En 1936 Keynes publicó su libro "Teoría General de la Ocupación, el Interés y el Dinero", el cual generó intensos debates entre economistas de la época, y fue considerado por muchos analistas como el desarrollo más importante del siglo XX para la ciencia económica. En contraste con el modelo clásico, Keynes no consideraba que el mercado laboral siempre se vaciara, debido a la existencia de rigideces salariales y de precios. Esta incapacidad de los salarios para ajustarse rápidamente a los choques, constituye el origen de la existencia de desempleo involuntario. Recuérdese que el pleno empleo neoclásico (desempleo voluntario) incluye el desempleo friccional, estacional8 y estructural. En contraste, bajo el enfoque keynesiano, el desempleo estructural se considera involuntario.(apuntes de economía),(E,Manzur,pag.6,2018)

II.2.1.0 MARCO LEGAL DE LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES, LEY 20.267

Gracias a esta ley, los trabajadores podrán certificar sus competencias, mejorando su productividad, empleabilidad y transferibilidad interempresas, lo que redundara en mayores y promisorias oportunidades de empleo. En el mismo sentido esta ley dice en su articulo primero que:
Artículo 1º.- Créase el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, en adelante "El Sistema", que tiene por objeto el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal de conformidad a las disposiciones de la ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza; así como favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas, su reconocimiento y valorización. En la misma línea .El Sistema de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, es una política pública implementada mediante la Ley N° 20.267 del año 2008. Nace de este modo la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, servicio público, funcionalmente descentralizado, que esta vinculada con la Presidencia de la República a través

del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Su función primordial, según lo establece dicha ley, es “el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal de conformidad a las disposiciones de la ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza; así promover las oportunidades de aprendizaje permanente de las personas, su reconocimiento y valorización, por medio de procesos de evaluación y certificación de las mismas, basados en estándares definidos y validados por los sectores productivos”. En Síntesis, el Sistema está integrado por tres componentes principales: ChileValora, los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL) y los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

II.2.1 LAS COMPETENCIAS ENFOQUE HOLISTICO

Desde un enfoque holístico podemos decir que las competencias se pueden, combinar desde una perspectiva de tareas con el enfoque de atributos personales, ello permite una visión más amplia y “holística”de la competencia, ya que este enfoque considera la complejidad en la mezcla variada de conocimientos, habilidades y destrezas que entran en juego en el desempeño. Este enfoque pone además en común tanto las tareas desempeñadas como los atributos de la persona en un contexto abarcativo que le permiten un desempeño exitoso y armonioso. También considera el contexto en el cual se lleva a cabo el trabajo y permite integrar la ética y los valores como parte del concepto de competencia laboral. En este sentido, la competencia laboral implica la capacidad de movilizar una serie de atributos para trabajar exitosamente en diferentes contextos y bajo diferentes situaciones emergentes. Los conocimientos se combinan con las habilidades y con la percepción ética de los resultados del trabajo en el ambiente, con la capacidad de comunicarse y entender los puntos de vista de sus colegas y clientes, la habilidad para negociar e intercambiar informaciones,etc.

La competencia, de este modo concienzudo, valora la capacidad del trabajador para poner en juego su saberes y conocimientos adquiridos en la experiencia. De esta manera, se forja como una nueva interacción dinámica entre diferentes conjuntos de conocimientos, habilidades,

destrezas, actitudes y aptitudes movilizados según las características de las circunstancias y desempeño en que se encuentre la persona

En el marco de análisis de las competencias nos referiremos primeramente a como influye la nueva sociedad que genera y administra los nuevos saberes que van utilizar las organizaciones para su desenvolvimiento a esta nueva estructura la llamaremos. La sociedad del conocimiento se caracteriza por los cambios acelerados que se producen , los cuales son aspectos centrados de la nueva revolución tecnológica que vivimos y que encuentran su principal expresión en el campo de las comunicaciones informáticas. Podemos decir que el mayor aporte de esta revolución tecnológica, consiste en alentar el incremento de la oferta de valor-conocimiento creativo. Ese valor – conocimiento creativo, no es más que la generación de aprendizaje; es decir, adquirir, almacenar, diseminar, aplicar y utilizar conocimiento que se adquiere por medio de la capacitación y que posteriormente se transforma en competencia. La gestión del conocimiento procura maximizar el aprendizaje organizacional con miras a incrementar su competitividad global y para ello debe renovar cada cierto y cíclicamente las competencias generales y especificas de su personal para ello debe diseñar un cronograma de actividades. Por otra parte en recientes años numerosos autores abundan en considerar al conocimiento y las competencias como el recurso más importante y capital estratégico que posee una organización para conseguir y mantener una ventaja competitiva (Drucker, 1993) (1). Se entiende aquí conocimiento como un fenómeno creado y acumulado a través de un proceso denominado aprendizaje organizacional (Pawlowsky 2001) (2). El aprendizaje organizacional ocurre cuando "los individuos de la organización experimentan una situación problemática y se preguntan por el comportamiento de la organización"; por otra parte, "el aprendizaje, para que pueda ser considerado organizacional, debe ser incorporado mediante artefactos epistemológicos (mapas, memorias y programas) que se encuentren en el ambiente de la organización" (Argyris, 2002).En consecuencia a partir de un conocimiento nacerían las competencias necesarias para la organización, ya que este este binomio conocimiento-competencia es clave del imbricado andamiaje para hacer funcionar eficientemente y armoniosamente la estructura organizacional

Las competencias son un elemento fundamental en el entramado de las organizaciones que son sistemas dinámicos complejos , en los cuales muchos eventos ocurren simultáneamente , a veces se interfieren unos con otros , lo cual no permite desplegar en toda su magnitud el potencial de la organización y es por tanto necesario que las jefes desplieguen toda su capacidad

de liderazgo para modular el caos al interior de ellas y de este modo bajar los niveles de tensión entropica. Por tanto las competencias son un requisto sine-qua non para mantener la estabilidad y productividad de las organizaciones.en ese sentido las competencias para algunos autores serian " (la forma de conocimientos, habilidades, aptitudes, intereses, rasgos, valor u otras características personales) son aquellas cualidades personales esenciales para desempeñar las actividades y que definan el desempeño de las personas. Todo trabajador debe poseer un conjunto de competencias básicas para desarrollar sus actividades en la empresa"(Chiavenato,2005). Entonces tenemos que competencias y conocimientos van unidos en procura de mejorar el desempeño de la organización y son parte de un capital estratégico de la misma. Por otro lado existen un conjunto de competencias en la dimensión de las competencias destacadas que son las competencias claves a nivel organizacional que permiten a una organización alcanzar una ventaja competitiva en el mercado dentro de las cuales podemos encontrar :

Aspectos tecnológicos únicos· Bases de conocimiento· Formación y capacitación · Sistemas de motivación· Experiencia · capacidades de innovación· Conocimiento del mercado · Alianzas perdurables· Clima Organizacional y laboral.

Todas estas competencias organizacionales permiten de algún modo sobrevivir, estabilizar y proyectar a las organizaciones hacia el futuro deben ser mencionadas porque son aspectos fundamentales para entender como se re-estructura la organización de forma continua mejorando cada una de estas competencias para alcanzar niveles siempre óptimos. En el mismo sentido .en estudio llevados a cabo por David Mclelland descubrió y algo de tremenda importancia para el estudio de las competencias en su libro "selección por competencias y no por inteligencia", se dio cuenta que es mas importante el desarrollo de los saberes al interior de la organización , mediante interacción y aprendizaje social modelado por integración cognitiva que la inteligencia que pudiera traer el sujeto consigo. En este sentido es de primordial importancia la motivación e estimulación que pudiera recibir el individuo en los primeros pasos en su proceso de inducción, capacitación y aprendizaje al interior de la empresa.

II.2.2 TEORIA DE LAS ACTITUDES

Podemos decir que esta teoría es parte de la psicología y busca cambiar los comportamientos de los empleados para obtener mayores logros y objetivos.

En la misma línea podemos definir actitud como "un estado de disposición mental y nerviosa, organizado mediante la experiencia, que ejerce un influjo directivo dinámico en la respuesta del individuo a toda clase de objetos y situaciones" (Allport, 1935, en Martín-Baró, 1988) Esta definición sugiere y clarifica , algunas características centrales de la actitud (Vallerand, 1994): a) es un constructo o variable no observable directamente; b) implica una organización, es decir, una relación entre aspectos cognitivos, afectivos y conativos; c) tiene un papel motivacional de impulsión y orientación a la acción -aunque no se debe confundir con ella- y también influencia la percepción y el pensamiento; d) es aprendida; e) es perdurable; y, f) tiene un componente de evaluación o afectividad simple de agrado-desagrado.Tambien podemos señalar que las actitudes constan de tres componentes .

Según el modelo tridimensional toda actitud incluye tres componentes: a) el cognitivo; b) el afectivo; y, c) el conativo-conductual (McGuire, 1968, 1985; Breckler, 1984; Judd y Johnson, 1984; Chaiken y Stangor, 1987).

El componente cognitivo se refiere a la forma como es percibido el objeto actitudinal (McGuire, 1968), es decir, al conjunto de creencias y opiniones que el sujeto posee sobre el objeto de actitud y a la información que se tiene sobre el mismo (Hollander, 1978).

El componente afectivo podría definirse como los 'sentimientos de agrado o desagrado hacia el objeto' (McGuire, 1968).

El componente conativo hace referencia a las tendencias, disposiciones o intenciones conductales ante el objeto de actitud (Rosenberg, 1960; Breckler, 1984). El modelo tridimensional de las actitudes sugiere que modificando el componente cognitivo por hipnosis se produce un reacomodo de las misma se muestra una actitud mas positiva hacia un trabajo o actividad. Para el presente estudio es la llave que abre la puerta a nuevas posibilidades de aprendizaje y conductas por tanto lo hemos querido incluir porque es pertinente por lo expuesto anteriormente.

II.2.3 CONCEPTO BORROSO Y DIFUSO(FUZZY) DE LAS COMPETENCIAS

En efecto las competencias no constituyen en elemento dado a priori como totalmente logrado requieren que a través de un largo proceso de formación y capacitación vayan

afiansandose y consolidándose de la mejor modo hasta llegar a un estado optimo. Si son bien logradas las competencias traen estabilidad a la organización, pero sino crean inestabilidad y caos e ineficiencia que con lleva un estado caordico de confusión,retrasos ,conflictos de roles y perdida de materiales y recursos. Para delinear y esquematizar aun mas este concepto , haremos su definición algebraica primeramente definiremos en términos matemáticos un conjunto difuso Conjuntos Difusos (*fuzzy*):

• Relajan la restricción, A: X [0,1] *intervalo* Un conjunto difuso en el universo U se caracteriza por la función de membresía A(x) que toma el intervalo [0,1], a
diferencia de los conjuntos clásicos que toman el valor de
cero o uno {0, 1}

• El conjunto difuso A se puede representar por

• A = { (μA (x), x) / x ε U}

• A = { (μA (x) / x) / x ε U}

• Donde μA(x) es el grado de pertenencia

Podemos mostrar un ejercicio : transformando a conjunto difuso las edades
N=(Luis, Carlos, José, Pablo, Antonio) E=(25,15,17,18,20) y el resultado es el conjunto difuso
C(x)=[25/25,15/25,17/25,18/25,20/25)
X=[(1,Luis);(0,6,carlos);(0,68,jose);(0,72,pablo);(0,8,antonio)

En el ejemplo que presentamos a continuación, iremos asignando un peso a cada variable competencia podríamos distinguir cual de los trabajadores requiere de mayor capacitación o cual es mas problemático al momento de la contratación y por tanto seria una herramienta para la toma de decisiones de la organización. En el mismo sentido estudios llevados a cabo por Li(2014), Alliger, Feinzig & Janak (1993), Celik, Kandakoglu y Er(2009) y Dağdeviren(2010), comparten la idea de utilizar los conjuntos difusos (fuzzy sets) en escenarios de recursos humanos ya que la utilización de instrumentos de medida como pruebas psicométricas, cuestionarios, guías de entrevista, entre otros, no siempre van acompañados de criterios definidos para las puntuaciones obtenidas en dichas pruebas.Una situación sería tener baterías para la selección de personal y otra (complementaria) serían las baterías, además un modelo de asignación de valores obtenidos en dichas pruebas. Siguiendo este orden de ideas, es posible asignar valores a cada una de las categorías a evaluar dentro del proceso de selección de personal, particularmente en la decisión (ver tabla 1). Es importante señalar que, considerando los

planteamientos de Zadeh (1965), los valores asignados correspondientes a un cierto grado de pertenencia seguirían un contínuum, de manera que la especificidad en la asignación de valores depende de los objetivos que tienen en la selección

CI	Grado de pertenencia
0	0
50	0,05
80	0,20
100	0,5
120	0,75
140	1

Nivel de competencia	Peso grado de pertenencia
Bajo (5)	0,2
Medio –bajo (10)	0,4
Medio (15)	0,6
Medio-alto(20)	0,8
Alto (25)	1

Nuestra propuesta es que de acuerdo a esta tabla podremos seleccionar a las personas de acuerdo a sus aptitudes , competencias y perfiles de cargo esto pretende ahorrar tiempo y dinero a las empresas al momento de contratar personal y derivar a los restantes candidatos a ciclos formativos conducentes a cambiar sus actitudes y destrezas

II.2.4 ANALÍTICA DE DATOS Y COMPETENCIAS MODELO DELTA (Davenport.T)

Los departamento modernos de recursos humanos utilizan nuevas herramientas predictivas que les permiten manejar datos y mejorar la gestión , es por ese motivo que algunos autores han comenzado a utilizar la analítica de datos, people analytic, y el modelo creado por Davenport es uno de ellos DELTA es el acrónimo de Data, Enterprise, Leadership, Targets y Analysts. Con esto los autores quieren expresar que para el desarrollo de una iniciativa de HR Analytics es Primordial:• Poseer los datos sobre el fenómeno que se va a estudiar (Data);• no limitar esta visión del fenómeno al negocio y los procesos de HR exclusivamente, sino a una visión global de la organización (Enterprise);• poseer una buena capacidad de liderazgo para llevar adelante las iniciativas, ya que exige una aproximación multidisciplinar no exenta de

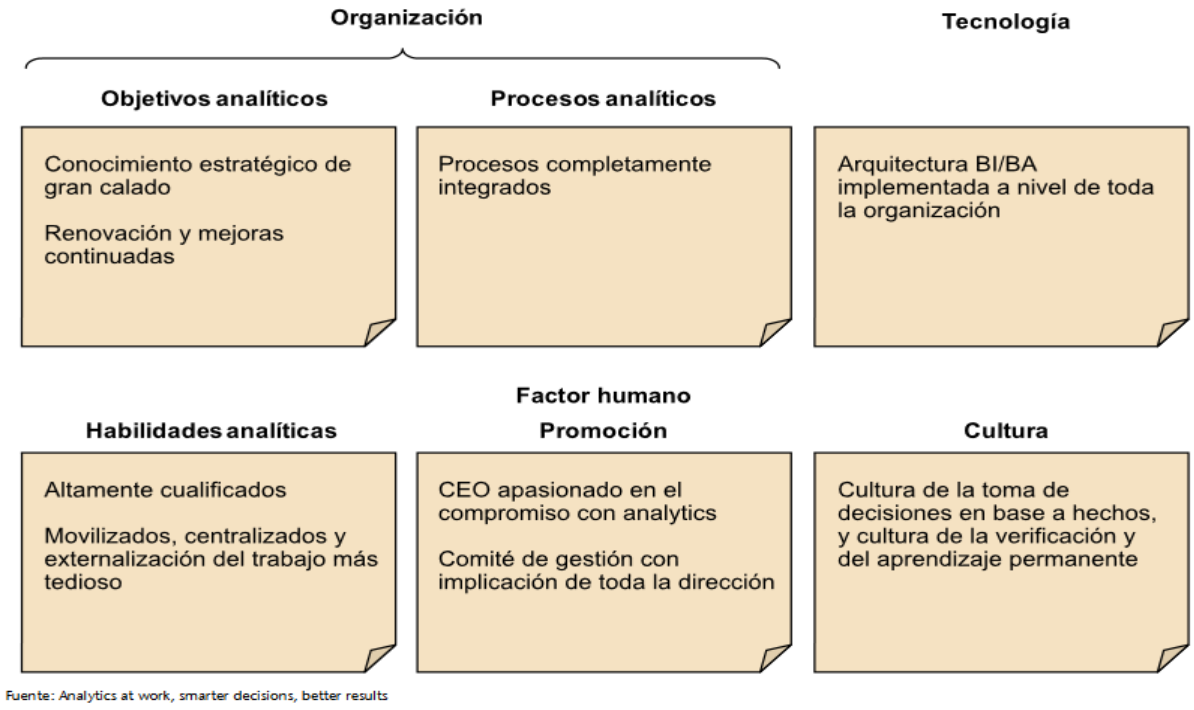
dificultades relacionadas con el cambio cultural que supone la toma de decisiones informada (Leadership);• estar dispuestos a implantar modelos poco conocidos; para lo que se necesita tener un foco claro (Target), ya que el análisis debe realizarse al servicio de los objetivos estratégicos de la organización y no restrictivamente para valorar la eficacia de los procesos de recursos humanos

Pasos para hacer una analítica de datos de rrhh

1.-Realizar las preguntas oportunas 2.- Identificar los datos y métricas relacionados con las preguntas formuladas.3. Efectuar un diseño de investigación adecuado. 4- Recolectar, procesar y analizar los datos necesarios. 5. Comunicar los resultados para generar conocimiento: transitar desde los hallazgos hasta la práctica

(U.Oberta Cataluñia, Girones Jordi)

Figura 13. Competidor analítico



Fuente: Analytics at work, smarter decisions, better results

(U. Politecnica de Puebla, Gonzales Jesús)

También nos referiremos brevemente a un concepto que esta muy relacionado como es la “big data””que es el análisis de grandes volúmenes de datos con velocidad,veracidad y verificación” ,también podemos hablart de la “minería de datos” ,”que es analizar una cantidad de datos en la búsqueda de patrones para convertirlos en información” y dentro de la big data se encuentra otra

herramienta de análisis denominada “analítica de personas”, “que es la identificación y cuantificación sistemática de las personas que impulsan los resultados del negocio”.(Havel & Bradrouk). Por consiguiente los objetivos de la analítica de personas son : a)Identificación del talento : Identificación de variables que tienen mayor impacto en el rendimiento del trabajador, b)Atracción del talento : Identificar las características personales que garantizan el éxito, c)Desarrollo de talento : Desarrollo de carrera profesional potenciando conocimiento y habilidades

a)I

II.2.4.1 CONCEPTO COMPLEJO DE COMPETENCIAS :

De acuerdo a Tobon(2006).Es conveniente referirse al pensamiento complejo para dar profundidad y amplitud a la investigación y como método de construcción del conocimiento basado en el tejido imbricado de relaciones entre las partes y el todo desde la continuo auto-organización orden-desorden, involucra abandonar toda pretensión de tener ideas, leyes y formulas inmutables para comprender y explicar la realidad (Morin, 1994b).

Por consiguiente, abordar los conceptos cientificos desde esta epistemologia es tener en cuenta sus variadas dimensiones y ejes de significación, lo cual hace que sea dificil definirlos de forma exacta, asi como emplearlos con certeza (Bacarat y Graziano, 2002). Por tanto, asumir la complejidad como epistemologia de las competencias, involucra asumir que es un punto de vista incompleto y en constante construccion-deconstrucción y reconstrucción, requiriendose consecutivamente del analisis critico y la autorreflexión para comprenderlo, rearticularlo y usarlo. Siguiendo la línea de pensamiento de este autor , las competencias serian un activo estratégico que debe ser moldeado de acuerdo a las necesidades de la organización y el medio que desenvuelve , es inherente a la complejidad de la organización , ya que los continuos cambios y transformaciones dan como resultado estructuras emergentes mejoradas , que divergen a lo anteriormente visto y esta simbiosis entre organización y competencias personales de comunicación es fundamental para “crear y diseminar conocimiento tanto explicito como

implícito por medio de un nucleo social, para mejorar procesos y productos"(Keiuchi&Nonaka,1996)

Del mismo modo ,se plantea clasificar las competencias como procesos complejos que las personas ponen en acción-actuación-creación, para resolver problemas y realizar actividades (de la vida cotidiana y del contexto laboral profesional), favoreciendo a la construcción y transformación de la realidad, para lo cual constituyen el saber ser (automotivación, iniciativa y trabajo colaborativo con otros), el saber conocer (observar, explicar, comprender y analizar) y el saber hacer(cometido basado en procedimientos y estrategias), teniendo en cuenta los requerimientos especificos del entorno, las necesidades personales y los procesos de incertidumbre, con independencia intelectual, conciencia critica, creatividad y espiritu de reto, asumiendo las consecuencias de los actos y buscando el bienestar humano. Las competencias, en tal perspectiva estan constituidas por procesos subyacentes (cognitivo-afectivos) asi como tambien por procesos públicos y demostrables, en tanto implican elaborar algo de si mismo para los demás con rigurosidad (Gallego, 1999).

II.2.5 MODELO DE COMPETENCIAS :

Al mismo tiempo ,como señala la autora Martha Alles , el modelo de competencias de define a partir de la misión y la visión de la empresa y la estrategia de la organización. De acuerdo a este modelo para alcanzar los objetivos estratégicos de la organización se requiere , que tanto directivos ,funcionarios y colaboradores de todos los niveles, posean o adquieran esas particulares características denominadas competencias

DEFINICIÓN DEL MODELO DE COMPETENCIAS :

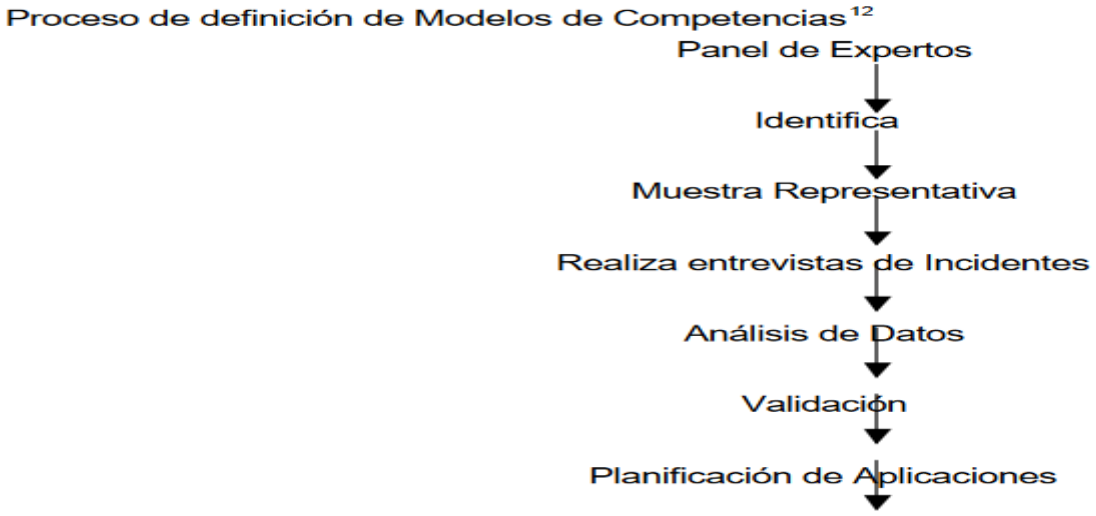
Uno de los pasos mas importantes es involucrar a los directivos de la organización en la definición de del modelo de competencias, ya que ellos determinan como se desarrollan, identifican y evalúan. Por tanto es importante la participación de los ejecutivos en la definición de las competencias cardinales, especificas y gerenciales,(Alles,2015)

Definiciones :

Competencia cardinal :Es aplicable a todos los integrantes de la organización. Las competencias cardinales representan su esencia y permiten alcanzar la visión organizacional

Competencia Especifica : Competencia aplicable a colectivos específicos, por ejemplo, un área de la organización o un cierto nivel, como el gerencial

Gramigna(2004) a definido cuatro pasos a seguir para implementar el modelo de competencias :
a)La sensibilización : Corresponde a la comunicación del modelo a las personas encargadas de gerenciar los departamentos, a fin de lograr su comprensión y compromiso con el proceso.
b)Análisis de los puestos de trabajo : en esta etapa se verifica que la misión y planeación estratégica de cada uno de los departamentos este alineada con la misión de la empresa para luego hacer una descripción de los puestos de trabajo.
c)Definición de perfiles de competencias requeridas : en la cual se hace un listado de competencias requeridas por cada área y se definen los perfiles de acuerdo a las competencias determinadas.
d)Evaluación sistemática y evaluación de los perfiles : se realiza la evaluación de la aplicación del modelo y se ajustan las competencias.



II.2.6 GESTIÓN POR COMPETENCIAS :

Gestión por competencias es un modelo gerenciado que admite evaluar las competencias específicas que demanda un puesto laboral de la persona que lo ejecuta, además, es una

herramienta que permite flexibilizar la organización, ya que logra separar la organización del trabajo de la gestión de las personas, introduciendo a éstas como actores principales en los procesos de cambio de las empresas y concluyentemente , procura crear ventajas competitivas de la organización.(Alles,martha), (Universidad de Antofagasta)

II.2.7 LAS CUATRO DIMENSIONES DEL MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS :

a)IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS: Es el proceso que se sigue para establecer, a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se ponen en juego con el fin de desempeñar tal actividad, en forma excelente.

b)NORMALIZATION DE COMPETENCIAS: La descripción de la competencia puede ser de mucha utilidad para aclarar las transacciones entre empleadores, trabajadores, y entidades educativas. Corrientemente, cuando se organizan sistemas normalizados, se desarrolla un procedimiento de estandarización ligado a una futura institucional, de manera tal que la competencia identificada y descrita con un procedimiento común, se convierta en una norma, un referente válido para las instituciones educativas, los trabajadores y los empleadores.

c)FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS: Esto quiere decir que la formación orientada a generar competencia con referentes claros en normas existentes tendrá mucha más eficiencia e impacto que aquella desvinculada de la realidad y necesidades del sector empresarial.

d)CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS: Apunta al reconocimiento formal acerca de la competencia demostrada (por resultante evaluada) de una persona para realizar una actividad laboral normalizada. La emisión de un certificado involucra la realización previa de un proceso de evaluación de competencias.(Martinez,"Manual de capacitación por competencias")

II.2.8 DIMENSIONES DE LAS COMPETENCIAS DIGITALES :

Dimensión 1:

Fluidez tecnológica1.Gestión de dispositivos.2.Manejo de software.3.Desenvolvimiento en entornos digitales de aprendizaje.4.Comunicación con otras personas utilizando las TIC.5.Organizaciónde la información

Dimensión 2:

Aprendizaje – Conocimiento

6. Utilización y tratamiento de la información en investigaciones.

7. Comunicación-colaboración para aprender y producir conocimiento.

8. Creación e innovación utilizando recursos TIC.

9. Pensamiento crítico.

Dimensión 3: Ciudadanía digital

10. Autonomía digital en la participación pública.

11. Identidad digital y privacidad en la red.

12. Propiedad intelectual.

Fluidez tecnologica 1:

1. Gestión de dispositivos: manejar los diferentes dispositivos tecnológicos y las aplicaciones necesarias para establecer conexiones entre aparatos, y configurar sus características, adaptándolos a las necesidades de los diferentes contextos de gestión de la información, interacción y participación.
2. Manejo de software: utilizar las posibilidades del sistema operativo para la interacción –con el ordenador y con los dispositivos–, su mantenimiento a punto y adaptación a las propias necesidades, y ser capaz de aplicar los programas de tratamiento de textos, imágenes... y los programas de acceso a la red para cubrir las necesidades de formación y ocio.
3. Desenvolvimiento en entornos digitales de aprendizaje: utilizar las posibilidades de los entornos virtuales de aprendizaje, mostrando adaptabilidad, recursos y disposición para resolver las situaciones problemáticas con autonomía, diferenciando el software local constante del más dinámico en la nube.
4. Comunicación con otras personas utilizando las TIC: utilizar las posibilidades de comunicación síncrona y asíncrona para la interacción entre iguales y para realizar consultas a personas expertas en relación con las tareas y proyectos desarrollados en el aula.

5. Organización de la información: utilizar sistemas de gestión de la información para clasificar y organizar los datos, referencias, direcciones, aplicaciones, trabajos..., mediante criterios lógicos, y aplicar sistemas de almacenamiento local y en la nube como respaldo de la documentación creada y utilizada.

Dimensión 2: Aprendizaje – Conocimiento

6. Utilización y tratamiento de la información en investigaciones: buscar y contrastar información y valorar su fiabilidad y pertinencia para saber comunicar los resultados de las investigaciones después de haber analizado, evaluado y sintetizado los datos.

7. Comunicación-colaboración para aprender y producir conocimiento: interactuar con iguales en entornos diversos para desarrollar, mediante proyectos colaborativos, una conciencia de cooperación en la resolución de problemas complejos, desde los ámbitos más locales a los más globales

8. Creación e innovación utilizando recursos TIC: construir conocimiento y desarrollar trabajos y procesos innovadores en la resolución de problemas reales utilizando tecnologías avanzadas de exploración y simulación de fenómenos complejos.

9. Pensamiento crítico: desarrollar investigaciones y proyectos de resolución de problemas, movilizando habilidades de pensamiento crítico, valiéndose para ello de las herramientas y los recursos digitales apropiados

Dimensión 3: Ciudadanía digital

10. Autonomía digital en la participación pública: desenvolverse con autonomía digital, tanto en la búsqueda de información pública y en las gestiones y solicitudes de servicios a la administración, como a la hora de buscar soporte en la red para los proyectos propios.

11. Identidad digital y privacidad en la red: comprender la importancia de la privacidad en Internet, los riesgos asociados a una gestión inadecuada y la pertinencia de respetar las reglas de la netiqueta23 en las comunicaciones en la red y en sus diferentes círculos, con el objetivo de desarrollar la propia identidad digital.

12. Propiedad intelectual: valorar la importancia del trabajo intelectual y la necesidad de protegerlo, y de reconocer las diferentes licencias y símbolos que reflejan la atribución y reconocimiento de la autoría de las obras en diferente soportes: textos, imágenes, vídeos..

II.2.9 TEORÍA DEL CONOCIMIENTO :

Podemos decir que Teoría general del conocimiento, (Gnoseología); estudia las diferentes teorías sobre el conocimiento, su posibilidad y origen, su esencia y sus formas, su objetividad(Hessen,1926) y por otro parte tenemos que Teoría especial del conocimiento, (Epistemología); que tiene por objeto, el estudio del conocimiento científico, el concepto de ciencia, sus características, su método(Hessen,1926).
El término griego "Gnosis", significa "conocimiento".
El hombre a lo largo de su evolución a debido utilizar y producir diversas formas de conocimiento, que se conocen como ciencia, arte, tecnología, filosofía, etc.. Este conocimiento singular y exclusivo del hombre es el "Objeto" de la Gnoseología, o teoría del conocimiento. La Gnoseología busca una explicación filosófica del conocimiento humano. El conocimiento es el resultado de un proceso sumamente complejo y difícil: el "conocer". Entendemos por "conocimiento" un proceso (conocer) y también el resultado de ese proceso (el conocimiento mismo).
Conocer es aprehender, captar conceptualmente las cosas, los objetos, los fenómenos, su modo de ser, sus características, sus relaciones. Para nuestro estudio estos conceptos son fundamentales , ya que tanto la formación y la adquisición de competencias pasa por procesos de aprendizaje y transferencia de conocimiento dentro de una organización , los que a través de su gestión adecuada permiten tener mejores desempeños y optimizar la competitividad

II.2.9.0 REDES DE CONOCIMIENTO ,CONECTIVISMO Y "KNOWMAD"
Primero que nada podemos decir que las redes de conocimiento son." Interacciones humanas en la producción, almacenamiento, distribución, transferencia, acceso y análisis de los conocimientos producidos por el hombre de manera sistemática (por la investigación) o por el interés personal o grupal por compartir datos de cualquier índole y a través de cualquier medio, generalmente electrónicos; con el objeto de desarrollar sus capacidades de creación, entendimiento, poder, estudio y transformación de la realidad que lo rodea en un ámbito territorial y en un contexto económico social determinado" (Royero, 2007) (http://www.corpohypatia.org/comunidad/index.php/81-noticias/internacionales/80-las-redes-sociales-de-conocimiento-el-nuevo-reto-de-las-organizaciones-de-investigacion-cientifica-y-tecnologica?showall=&start=1)

Si pensamos en realidad laboral actual y dejando atrás nuestro e concepto antiguo y de asimilación pasiva y lenta de conocimiento, tenemos que el empleado moderno se

constituye y construye asi mismo en su propio nodo asimilador, diseminador y generarador de conocimiento cosa que nunca antes en la historia humana había ocurrido , los trabajadores en conjunto a su empresa pueden crear redes de conocimiento cognitivo y técnico especializado que vaya mejorando sus competencias laborales en la medida de las exigencias del mercado , por ejemplo un trabajador en Alemania puede enseñar acerca de las características de una pieza mecánica para ser fabricada en chile en tornos , no importando la distancia o un ginecólogo de un hospital en santiago podría dar instrucciones a jóvenes médicos para diagnosticar un embarazo y evitar en perdida.en Temuco
Me refiero a redes de conocimiento "Interacciones basadas en las TIC establecidas por personas para coproducir (crear e intercambiar) los nuevos conocimientos, lo cual involucra •un número importante de miembros de la comunidad que interactúan para producir y generar nuevos conocimientos (fuentes difusas de la innovación)

•la creación de un espacio público para intercambiar y hacer circular el conocimiento

•el uso intensivo de las TIC ,redes y aplicaciones web,intranet,redes privadas

Esto redundaría y podría beneficiar a muchos especialistas y distintas áreas del conocimiento como por ejemplo
Profesionales de la Salud •Asociaciones de pacientes •Instituciones sanitarias •Compañías farmacéuticas •Sociedades científicas •Comunicadores sociales especializados

•Plataformas digitales de industriales Asociaciones Industriales •Entes gubernamentales •Educadores Gremios de Talleres etc

Es por esta vorágine de cambios sociales ,tecnicos y conocimientos es que aparece en escena un nueva figura denominado "Knowmad" o "Nomades del conocimiento" termino acuñado por John Movarec para designar a los trabajadores del futuro apoyados en redes sociales y redes de conocimiento comportatido por su empresa y compañeros de acuerdo a algunos autores definen "Knowmad" como profesionales motivados, cuyo fin es aportar su talento y conocimientos a una organización, sea como empleado o en un emprendimiento personal, en un momento concreto. Son muy activos y continuamente están probando nuevas técnicas e informándose. Así, logran traer a las empresas conceptos y procesos de éxito (Vizcarra, 2014)(Gozalez,Maria "Knowmad",2019). Estos Knowmad utilizan las redes para conseguir trabajo, aprender y socializarse , el hecho de estar siempre conectados es una característica relevante de este grupo que los inquietos y buscadores , por eso motivo cambia el concepto de componente de las competencias de saber,saber ser y saber hacer ahora a "saber transformar" crear cosas nuevas,"saber buscar" el contenido necesario y "saber donde". Otro concepto importante es el conectivismo cimentado por George siemmens , El Conectivismo es una teoría del aprendizaje promovido por Stephen Downes y George Siemens. Llamada la teoría del aprendizaje para la era digital, se trata de explicar el aprendizaje complejo en un mundo social digital en rápida evolución. También es "es la

integración de los principios explorados por el caos, de la red, y la complejidad y las teorías de la auto-organización.”(Siemens,2006)

II.2.9.1 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO MODELO NONAKA & TAKEUCHI

En un mundo donde abunda la incertidumbre tener una base de conocimiento y generar conocimiento con el recurso humano que se cuenta es fundamental con el objetivo de tener organizaciones inteligentes que se adapten a los cambios para Nonaka & Takeuchi el conocimiento es “la creencia es una verdad justificada” , es decir si queremos creer en una propuesta debe estar probada por hechos, lo que es mas consistente , del mismo modo ese conocimiento debe servir para crear uno nuevo ,también es importante involucrarse en la planificación de cual será entre los objetivos y la estrategia de la organización, efectuar estudios del impacto que tendría está interconexión por toda la estructura organizativa, suministrar herramientas de control y rastreo para protegerlo en la difusión. Por este motivo es importante no solo quedarse en el hecho de gestionar el conocimiento, sino de tomar en cuenta también los detalles que involucrarán su identificación, interpretación, procesamiento, almacenamiento y difusión. Podemos decir que de acuerdo este modelo el conocimiento se puede dividir en tacito y explicito siguiendo una espiral continua y recursiva, (Nonaka and Takeuchi, 1995). Este proceso dinámico de creación de conocimiento hace posible que el conocimiento se desarrolle a través de un ciclo continuo y acumulativo de generación, codificación y transferencia (la llamada espiral de creación del conocimiento) esto involucra a todos los estamentos de la organización , los cuales son agentes difusores de nuevo conocimiento.

Conversión del conocimiento y espiral del conocimiento(nonaka & takeuchi,1995)

II.2.10 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO :

Podemos decir que“La Gestión del Conocimiento es el proceso de captura, distribución y uso efectivo del conocimiento dentro de una organización”(Davenport 1994).Esta funcionalidad organizacional es realmente de primera importancia,porque

La Gestión del conocimiento es, finalmente, la gestión de los activos intangibles que generan valor agregado a la organización. En su totalidad estos intangibles tienen que ver con procesos relacionados de una u otra forma con la captación, estructuración y transmisión de

conocimiento nuevo. En consecuencia, la Gestión del Conocimiento tiene en el aprendizaje organizacional su principal herramienta. La Gestión del Conocimiento es un concepto dinámico o de flujo. Podemos decir que la gestión del conocimiento es un conjunto de procesos y sistemas que permiten que el capital intelectual de una organización se acreciente de forma significativa, mediante la gestión de sus capacidades de resolución de problemas de forma eficiente, con el objetivo final de generar ventajas competitivas que se perpetúen en el tiempo.

Para este trabajo es fundamental este concepto debido a lo cambiantes que son los mercados y a la apertura de la economía , ya que ellos demandan de nuevas habilidades que no fueron consideradas por las jefaturas en su momento y que ahora se necesitan de manera urgente, también hacer notar que en el caso chileno se pierde mucho capital intelectual cuando emigran trabajadores de una empresa a otra , llevándose conocimientos y destrezas valiosas que fueron adquiridas, del mismo modo también los que llegan por vez primera requiere que se les capacite eficientemente de manera que puedan aportar a la productividad. En todo este balance de entrada y salida de personal se ganan y pierden valores incalculables en dinero con la consiguiente perdida de la competividad. También es relevante la gestión del conocimiento en los procesos de inducción e incorporación de nuevos funcionarios que salen de las aulas Universitarias , ya que una buen adiestramiento e inmersión en las tareas y funciones habituales , permitirá mejor desempeño , de acuerdo al inventario de conocimientos acumulados y su transferencia al candidato.

II.2.11 COMPONENTES DE LAS COMPETENCIAS :

De acuerdo a Tobon(2006) , existen tres componentes fundamentales de las competencias que son :

a)El saber ser : Motivación y sentido del reto, interés en el trabajo bien hecho, cooperación con otros.

b) Saber conocer : Comprensión del problema o de la actividad dentro del contexto.

c) Saber hacer :Ejecución de procedimientos específicos para resolver el problema con planeación, regulación y evaluación

Además otros autores agregan , el poder hacer, el saber estar y el hacer-hacer de acuerdo a sus propios análisis

d) El poder hacer : Son factores situacionales y de estructura de la organización.

e)El saber estar : Es emocional y es inter e intra-relación capacidad relacionada con la comunicación y el trabajo cooperativo, es la inteligencia emocional.

f) El hacer-hacer : Es liderar equipos, es hacerlo participar, delegar , enseñar y organizar.

II.2.12 MATRIZ DE ANALISIS DOCUMENTAL

TEMATICA Competencias laborales Milleneals	Subcategoria :Titulo	Documento 1 Cita	Comentario
	”Repensando las competencias y la Gestión de las Competencias”, generación milleneals	Cita 1 Textual **:** **“**Es una generación que aprendió a ver el mundo de manera global y conectada. Las guerras se transmiten en vivo, las fronteras territoriales no existen, y las redes sociales digitales otorgan forma y sentido a sus vidas” (Mora, 2017).	Como vemos esta generación trae nuevas capacidades que no tienen las generaciones anteriores tanto su comportamiento y estilo de estudio es diferente , lo cual configura una nueva estructura cerebral , lo que facilita la adquisición de nuevas competencias
	”Repensando las competencias y la Gestión de las Competencias”, generación milleneals	Varios estudios han documentado que entre las principales expectativas de Millennials para sus futuros empleadores, es el crecimiento y desarrollo profesional a través del desafío, la formación y desarrollo de habilidades, el trabajo significativo	:” Para esta generación el desarrollo humano y su desarrollo profesional son fundamentales , ya que ellos se sienten parte de algo mayor y ven en esto una oportunidad para crecer espiritual y profesionalmente ,aprovechando todas las características que traen

		y satisfacción profesional (De Howe & De Vos, 2010)	como flexibilidad, multifuncionalidad, baja tolerancia a la fustración,espontaneidad y autonomía sólo por nombrar algunas
	:"Un modelo general de Gestión por Competencias"	:"la complejidad del trabajo provoca la emergencia de capas jerárquicas y los problemas se organizan de acuerdo a ordenes de complejidad específicos.La jerarquía por tanto,constituye una forma de coordinación del sistema de roles articulando dos ordenes de complejidad : la del trabajo a realizar y la de las competencias de quienes realizan el trabajo"(Jacques,2002,p73)	:"A medida que la tecnologia avanza , las organizaciones se complejizan aun mas requiriendo de personal que desempeño diferentes tareas ;es decir es una competencia multifuncional , la cual poseen las nuevas generaciones milleneals"
	:"Formación basada en la competencia Laboral	:" La necesidad de desarrollar una sociedad de aprendizaje ya es ampliamente aceptada, pero lo que no se ha reconocido es que una sociedad de aprendizaje no es gratis, y al respecto me gustaría concluir con un comentario de Derek Bok: "Si piensas que la educación es cara, entonces prueba con la ignorancia".	:"La era digital trae aparejada una nueva sociedad donde el lema es aprender a aprender , las organizaciones inteligentes se destacaran por su capacidad para generar nuevos conocimientos en su interior y aprender nuevas habilidades ,adaptandose a su medio , para ello el estado deberá invertir mas focalizando su inversión
	"El impacto de las redes sociales en la formación de jóvenes Universitarios	:" El hipertexto ha sido definido como un enfoque para manejar y organizar información, en el cual los datos se almacenan en una red de nodos conectados por enlaces. Los nodos contienen textos y si contienen además gráficos, imágenes, audio, animaciones y video, así como código ejecutable u otra forma de datos se les da el nombre de hipermedio, es decir, una generalización de hipertexto."	:"La modernidad y avance trae nuevas formas de comunicación y lenguaje que modifican la manera de relacionarnos y aprender de manera mas rápida y eficiente el hipertexto es un lenguaje que fusiona audio,imágenes,código y texto que es buen soporte para desarrollo de nuevas competencias"
	"Modernidad Liquida"	:"Se ha pasado de la época de las revoluciones sistémicas, es porque no existen edificios para alojar las oficinas del sistema, que podrían ser invadidas y capturados por los revolucionarios; y también porque resulta extraordinariamente difícil, e incluso imposible,imaginar que podrían hacer los vencedores, una vez dentro de esos edificios (si es que primero los hubieran	:" la sociedad vive convulsionada las nuevas generaciones traen la semilla del cambio , un nuevo orden social talvez, que hay que saber interpretar, en el sentido de mejorar las condiciones laborales y de los puestos adecuándolos a los

		encontrado), para revertir la situación y poner fin al malestar que los impulsó a rebelarse. Resulta evidente la escacez de esos potenciales revolucionarios, de gente capaz de articular el deseo de cambiar su situación individual como parte de cambiar el orden de la sociedad".	exigencias y aptitudes de traen las nuevas generaciones"
	:"Revolución Molecular Disipada"	"El movimiento revolucionario debe por lo tanto, se construye una nueva forma de subjetividad que no más descanso en el individuo y la familia conyugal. La subversión de modelos abstractos secretados por el capitalismo y que siguen siendo colaterales hasta ahora, para la mayoría de los teóricos, es un requisito previo reinversión absoluta por las masas de lucha revolucionaria"	:" Las instituciones están siendo reemplazadas por grupos pequeños o pandillas , que quieren cambios y hacerse con el poder son producto de una educación disfuncional ,donde las competencias de estos grupos nunca alcanzaron a desarrollarse en plenitud,culpando al sistema de su fustración, constituyendo las crisis sociales que vemos"

II.2.13.- ANÁLISIS DE CITAS DE TEMA DE COMPETENCIAS LABORALES

Fuente secundaria :Estudio de la cámara de Comercio de Santiago
Autor :Daniel Halpern y Carolina Castro ,(junio,2018)
Titulo sitio Web :www.ccs.cl "Repensando las competencias y la Gestión de las Competencias", generación milleneals (1980-1995)

Cita 1 Textual **:**
"Es una generación que aprendió a ver el mundo de manera global y conectada. Las guerras se transmiten en vivo, las fronteras territoriales no existen, y las redes sociales digitales otorgan forma y sentido a sus vidas" (Mora, 2017).
Comentario :"Como vemos esta generación trae nuevas capacidades que no tienen las generaciones anteriores tanto su comportamiento y estilo de estudio es diferente , lo cual configura una nueva estructura cerebral , lo que facilita la adquisición de nuevas competencias"

Cita 2 Textual :
"Varios estudios han documentado que entre las principales expectativas de Millennials para sus futuros empleadores, es el crecimiento y desarrollo profesional a través del desafío, la formación y desarrollo de habilidades, el trabajo significativo y satisfacción profesional (De Howe & De Vos, 2010)
Comentario :" Para esta generación el desarrollo humano y su desarrollo profesional son fundamentales , ya que ellos se sienten parte de algo mayor y ven en esto una oportunidad para crecer espiritual y profesionalmente ,aprovechando todas las características que traen como flexibilidad, multifuncionalidad, baja tolerancia a la fustración,espontaneidad y autonomía sólo por nombrar algunas"

Fuente Primaria :"Un modelo general de Gestión por Competencias"(libro)
Autor :Jose Maria Saracho(2006)
Titulo :"Modelo General de Gestión por competencias"
Bibliografia :Saracho, jose maria,Ril ediciones,(2006),chile

Cita :"la complejidad del trabajo provoca la emergencia de capas jerárquicas y los problemas se organizan de acuerdo a ordenes de complejidad específicos.La jerarquía por tanto,constituye una forma de coordinación del sistema de roles articulando dos ordenes de complejidad : la del trabajo a realizar y la de las competencias de quienes realizan el trabajo"(Jacques,2002,p73)
Comentario :"A medida que la tecnologia avanza , las organizaciones se complejizan aun mas requiriendo de personal que desempeño diferentes tareas ;es decir es una competencia multifuncional , la cual poseen las nuevas generaciones milleneals"

Fuente Primaria :"Formación basada en la competencia Laboral"(libro)
Autor : multiples autores :Maria angelica Ducci, Leonard Mertens,etc
Cintefor/OIT,Guanajuato,Mexico,1997
Titulo :"Formación basada en Competencias"
Ficha:" Formación Basada en Competencia Laboral: Situación Actual y Perspectivas,1, Guanajuato, México, 1996. Documentos presentados. Montevideo : Cinterfor, 1997

Cita Textual :" La necesidad de desarrollar una sociedad de aprendizaje ya es ampliamente aceptada, pero lo que no se ha reconocido es que una sociedad de aprendizaje no es gratis, y al respecto me gustaría concluir con un comentario de Derek Bok: "Si piensas que la educación es cara, entonces prueba con la ignorancia".
Comentario :"La era digital trae aparejada una nueva sociedad donde el lema es aprender a aprender , las organizaciones inteligentes se destacaran por su capacidad para generar nuevos conocimientos en su interior y aprender nuevas habilidades ,adaptandose a su medio , para ello el estado deberá invertir mas focalizando su inversión".

Fuente Primaria : Tesis "El impacto de las redes sociales en la formación de jóvenes Universitarios"
Autor : Priscilla Pazmiño Benavidez(junio,2010)(Quito)
Cita textual :" El hipertexto ha sido definido como un enfoque para manejar y organizar información, en el cual los datos se almacenan en una red de nodos conectados por enlaces. Los nodos contienen textos y si contienen además gráficos, imágenes, audio, animaciones y video, así como código ejecutable u otra forma de datos se les da el nombre de hipermedio, es decir, una generalización de hipertexto."
Comentario :"La modernidad y avance trae nuevas formas de comunicación y lenguaje que modifican la manera de relacionarnos y aprender de manera mas rápida y eficiente el hipertexto es un lenguaje que fusiona audio,imágenes,código y texto que es buen soporte para desarrollo de nuevas competencias"

Fuente Primaria : "Modernidad Liquida"
Autor : Zygmunt Bauman(2000)
Ficha :Bauman,Zygmunt, "Modernidad Liquida",(2000),"Fondo de la cultura Económica",Bs.Aires,Argentina

Cita Textual :"Se ha pasado de la época de las revoluciones sistémicas, es porque no existen edificios para alojar las oficinas del sistema, que podrían ser invadidas y capturados por los revolucionarios; y también porque resulta extraordinariamente difícil, e incluso imposible,imaginar que podrían hacer los vencedores, una vez dentro de esos edificios (si es que primero los hubieran encontrado), para revertir la situación y poner fin al malestar que los impulsó a rebelarse. Resulta evidente la escacez de esos potenciales revolucionarios, de gente capaz de articular el deseo de cambiar su situación individual como parte de cambiar el orden de la sociedad".
Comentario :" la sociedad vive convulsionada las nuevas generaciones traen la semilla del cambio , un nuevo orden social talvez, que hay que saber interpretar, en el sentido de mejorar las condiciones laborales y de los puestos adecuándolos a los exigencias y aptitudes de traen las nuevas generaciones"
Fuente Primaria :"Revolución Molecular Disipada"
Autor :Felix Guatari
Ficha :Guatari,Felix;"La Revolución Molecular",Ediciones "Recherche"(1977)
Cita Textual :
"El movimiento revolucionario debe por lo tanto, se construye una nueva forma de subjetividad que no más descanso en el individuo y la familia conyugal. La subversión de modelos abstractos secretados por el capitalismo y que siguen siendo colaterales hasta ahora, para la mayoría de los teóricos, es un requisito previo reinversión absoluta por las masas de lucha revolucionaria"
Comentario :" Las instituciones están siendo reemplazadas por grupos pequeños o pandillas , que quieren cambios y hacerse con el poder son producto de una educación disfuncional ,donde las competencias de estos grupos nunca alcanzaron a desarrollarse en plenitud,culpando al sistema de su fustración, constituyendo las crisis sociales que vemos"

Fuente Primaria :"La Sociedad Knowmad"
Autor :sr.John Moravec(Mit)
Ficha :Moravec,John ,"La Sociedad Knowmad",editorial,MIT,(2008)
Cita textual :" un trabajador nómade del conocimiento, es decir, un creativo, imaginativo, y una persona innovadora que puede trabajar con casi cualquiera, en cualquier momento y en cualquier lugar. La sociedad industrial es dando paso al trabajo de conocimiento e innovación. Mientras la industrialización requería que las personas se establecieran en un solo lugar para realizar un rol o función muy específica, los trabajos
asociado con trabajadores de conocimiento e información se han vuelto mucho menos específicos con respecto a la tarea y lugar. Además, las tecnologías permiten estos nuevos
trabajadores paradigmáticos para trabajar dentro de opciones más amplias de
espacio, incluido "real", virtual o mixto. Knowmads puede reconfigurar instantáneamente y recontextualizar su trabajo entornos, y una mayor movilidad está creando nuevas
oportunidades "(Moravec, 2008)
Comentario :"El nuevo trabajador del futuro no esta atado a niguna forma de trabajo establecida y rígida ,él puede desplazarse por diferentes tareas amoldándose a los requerimiento de las empresas, pudiendo trabajar incluso desde de casa de forma virtual , esto calza perfectamente con las nuevas generaciones milleneals que tienen características multifuncionales y posee rapidez para aprender nuevos conocimientos"

CAPITULO III “MARCO METODOLÓGICO”

En el presente capitulo se enumera todos los aspectos relativos con las técnicas, procedimientos y metodología aplicada en la investigación. Por consiguiente, se hace una descripción del tipo y diseño de investigación que se utilizara, los copartícipes estimados para efectuar la valoración de las variables, las explicaciones conceptuales y operacionales de las mismas, y su materialización en la práctica, además de los instrumentos de medición, asi también, se pormenoriza en el capítulo, el procedimiento en su contexto general por cada etapa y fase del proceso seguido para dar cumplimiento de la mejor manera a los objetivos planteados desde el comienzo.

Para el presente estudio es de índole “Método Deductivo” , en el sentido de ir de lo general a lo particular y de acuerdo a algunos autores seria “La deducción es el método que permite pasar de afirmaciones de carácter general a hechos particulares”Ruiz(2007).

La investigación es de tipo documental y descriptiva. .Documental porque existe una recopilación de información de diversas fuentes sobre el tema de competencias laborales en milleneals .Es descriptiva,ya que el propósito de este nivel es interpretar la realidades de hecho.Incluye descripción, registro y análisis e interpretación de la naturaleza actual del tema de investigación de competencias ,Palella Santa(2006)

II.3.1PARADIGMA DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación que se pretenden efectuar tiene un enfoque conductista en este sentido de acuerdo a (Mertens 1996 citado en Charria et all 2011), “el enfoque conductista, pone el foco en las características propias de los seres humanos, partiendo por el estudio de las personas que realizan bien su trabajo y logran desempeños exitosos “ ; es decir de la prevalencia del estudio de los comportamientos para poder hacer inferencias de como los individuos se manejan de determinada manera ante estímulos del ambiente y que estos puedan desembocar de rendimientos superiores

o notables, por otra parte para McClelland(1973) buscando una definición de corte conductista a los comportamientos que mas tarde llamo competencia los define de esta manera “ “La característica esencial de una persona que le permite tener un rendimiento eficiente en el trabajo. Por tanto, para predecir una competencia en mayor grado es preciso estudiar directamente a las personas y sus comportamientos en su puesto de trabajo, diferenciando las características de quienes tienen un desempeño exitoso de uno promedio”. (Charria *et al*, 2011: 146, citando a McClelland, 1973). Entonces la problemática es como podemos desarrollar conductas que signifiquen la manifestación de competencias optimas en los trabajadores, también pretende reducir las brechas entre las competencias atribuidas en relación a las competencias reales exhibidas por los trabajadores, en el mismo sentido saber como estos futuros profesionales podrán disminuir la brecha de tiempo en la ejecución de tareas y planes , acortando “el lapso de discrecionalidad del cargo”(Saracho.J.S.)(2005), que no es mas que el lapso de tiempo en el dar cumplimiento de metas asignadas, lo cual es uno de los motivos por los cuales las organizaciones actuales no cumplen con los objetivos trazados y pierden competitividad y eficiencia. Pensamos que el estudio de las competencias nos puede llevar a hallazgos insospechados en cuanto a las capacidades latentes de los jóvenes universitarios, que tan solo al medir solamente el lapso de tiempo que realizan una tarea podremos conjeturar en el futuro , si han desarrollado una nueva característica que los hace superiores o mejores al resto , y si esta característica conductual se podrá transformar en el transcurso del tiempo en una “super-competencia”, o si esa conducta se desarrollo mejor en grupo y de manera personal..? realmente sólo el estudio nos permitirá pesquisar y identificar, caracterizar ,normalizar y certificar esas nuevas conductas-competencias que hacen que la organización tenga un rendimiento superior, y de esta manera las gerencias inviertan en el desarrollo de talentos y los retengan para que sean buenos “employer-branding “ y

puedan asignar probabilidades a los “perfiles de cargo” de los jóvenes milleneals que vayan ingresando a la organización, generándose un sistema predictivo a traves del análisis de la “big-data” para poder en una especie de ingeniería inversa capacitacional, recuperar a los jóvenes que se están perdiéndo en el abismo de cambios paradigmáticos tecnológicos y sociedad del conocimiento y cambios generacionales ad-hoc.

III.3.2.-TIPO DE INVESTIGACIÓN

.La pertinente investigación esta respaldada bajos los enfoques de los autores Hernández, Fernández y Baptista (2003), Aura Bavaresco (2006) así como por Palella Santa (2006).La investigación es del tipo documental y descriptiva. Documental porque existe recopilación de información de diversas fuentes sobre el tema, tendencias laboral de jóvenes milleneals. Es Descriptiva, ya que el propósito en este nivel es el de interpretar realidades de hecho. Incluye descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual del tema en investigación.Palella Santa (2006).La investigación documental consiste primordialmente en la presentación selectiva sobre un tema determinado, puede ser también la posible conexión de ideas entre varios autores con las ideas del investigador. Su preparación requiere que éste reúna, interprete, evalúe y reporte datos e ideas en forma imparcial, honesta y clara. Wilson Valencia Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan estas "(p.80). sin perjuicio de que por limitaciones de tiempo y recursos se opte por una investigación de tipo "descriptiva -documental" que de acuerdo a zorrilla seria :" La investigación documental es "aquella que se realiza a través de la consulta de documentos (libros,revistas, periódicos, memorias, anuarios, registros, códices, constituciones, etc.). La de campo o de investigación directa es la que se efectúa en el lugar y tiempo en que ocurren los fenómenos objeto de estudio. La investigación mixta es aquella que participa de la naturaleza de la investigación documental y de la investigación de campo. (Zorrilla ,1993:43). Por tanto pensamos que en caso de suscitarse problemas se optara por una mixta de corte "descriptiva-documental".

III.3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación que se pretende llevar a cabo es de corte transeccional , ya que abarcara solo un periodo de tiempo, no es experimental, teniendo en consideración que las unidades de tiempo tienen caracteristicas singulares con respecto a la medición de un fenómeno en un tiempo determinado para el fin de recolección de la "data" y la información relevante. Es no experimental, en el sentido de que los investigadores no ejercerán cambios en los grupos de control , ni tampoco realizaran manipulación de variable alguna, antes bien, sólo se pretende medir el fenómeno ex-post, por medio de instrumentos de recogida de datos en su entorno natural sin intervención alguna, en el caso que se explicita correspondería "literatura relativa a Universitarios que tengan características de Milleneals".Cabe señalar que las variables a analizar serán de índole pública y privadas.

III.3.4.- POBLACIÓN

Según señala Bavaresco (2006), consiste en la delimitación espacial que señala el universo operacional. Mientras para Roberto Hernandez y otros (2010, p.174)",población es el conjunto de de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.Las poblaciones consideradas en la presente investigación son finitas, constituidas por información documental de diversas fuentes como :revistas, trabajos de investigación, artículos, libros, reportes informativos, y material documental.La información recopilada fue seleccionada con criterio innovativo y estratégico. que presenten características de "Milleneals" o que sean nativos digitales en el sentido de "Mark Prensky"(2001)" la estructura física misma de su cerebro, es distinta a la de los inmigrantes digitales, que aprendieron y se formaron en un mundo analógico y

para los cuales el mundo digital han supuesto un proceso de inmersión en unas tecnologías que, en el mejor de los casos, les resultaban extrañas". También a raíz de lo anterior podemos decir que existe una población real objetiva de individuos pertenecientes a dicha categorización que alcanzan los 3.523.750 personas que equivale al 20,1% de la población chilena

III.3.5.-MUESTRA

Representa un subconjunto de la población, accesible y limitado, sobre el que realizamos las mediciones o el experimento con la idea de obtener conclusiones generalizables a la población. Palella Santa (2003, p.116).

Dentro de esta muestra, cabe hacer notar que se consideraran todos los libros, documentos e investigaciones acerca de alumnos de distintas condiciones sociales, educacionales, carreras , demográficas ,sexo y rango de edades que pudieran considerarse entre el grupo de generación "Milleneals".

La modalidad de la selección de la muestra será de carácter no-probabilistico, por causa de los objetivos planteados en la investigación desde el comienzo y la disponibilidad de los estudiantes a participar de manera voluntaria en la investigación en el instante que se les solicite para la recolección de la data. Esta selección mas que nada , es debido a los medios de que se hace uso en el estudio para obtener los datos e información.

POBLACIÓN	MUESTRA	MUESTREO
Población N°1 Documental		
Población N°2 investigación		

Población N°3 Panel de expertos		

III.3.6- TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS E INFORMACIÓN

Las técnicas de recolección de datos dirigen a la comprobación del problema planteado. Cada investigación determinará las técnicas a utilizar y cada técnica establece sus herramientas, instrumentos o medios que serán empleados. Aura Bavaresco (2006, p.95)En la presente investigación, se hace uso de las técnicas de observación documental indirecta para la recolección de información .El mismo autor nos dice que la técnica de observación, consiste en el uso sistemático de nuestros sentidos, orientados a la captación de la realidad y es indirecta por cuantola información recabada es producto de observaciones realizadas anteriormente.La observación documental, es un proceso operativo que consiste en obtener y registrar organizadamente la información en libros, revistas, diarios, informes científicos, entre otros

- Con qué instrumento recogemos la información..?

Se define el instrumento como

"…aquel que registra datos observables que representan verdaderamente a los conceptos o variables que el investigador tiene en mente" (Hernández, Fernández y Baptista) (p. 242). Se infiere que, el instrumento debe acercar más al investigador a realidad de los sujetos a estudiar.decir, aporta la mayor posibilidad a la representación fiel de las variables a estudiar.

Por otro lado la recolección de datos es:" se refiere al proceso de obtención de información empírica que permita la medición de las variables en las unidades de análisis, a fin de obtener los datos necesarios para el estudio del problema o aspecto de la realidad social motivo de investigación. Según J. Galtung, la recolección de datos se refiere al proceso de llenado de la matriz de datos (Op. Cit. Pg. 105) , en cambio para para otros autores "consistiria en obtener la información petinente de las fuentes válidas

para dar respuesta al problema de investigación y cumplir con los objetivos propuestos"(Sampieri,Fernandez, y Baptista,2010). Por consiguiente una de las técnicas mas utilizadas y a usar en el presente estudio es "la encuesta"; es decir "La técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida"(López y Fachelli,2015,p.8).

Técnicas de recolección de información :

I)La entrevista, II)la encuesta, III)focus group

La entrevista se refiere : "una conversación, es el arte de realizar preguntas y escuchar respuestas". Denzin y Lincoln (2005, p. 643, tomado de Vargas, 2012) ..Como técnica de recogida de datos, está fuertemente influenciada por las características personales del entrevistador. Las encuestas son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado, dicho cuestionario está diseñado para obtener información específica(Malhotra) Por otro lado el "focus-group" se : "define a los grupos focales con un tipo especial de grupos en términos de propósito, tamaño, composición y procedimientos. Ya que su propósito es el de escuchar y analizar información, teniendo como principal objetivo, entender mejor los sentimientos y pensamientos de la gente con respecto algún tema, problema o servicio"RICHARD KRUGER(2000)

III.3.7- VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Todo instrumento de recolección de datos debe resumir dos requisitos esenciales: validez y confibialidad. Con la validez se determina la revisión de la presentación del contenido.

Podemos decir que la validez:" "…es el grado de precisión con que el test utilizado mide realmente lo que está destinado a medir" Tejada (1995) (p. 26). Es decir, la validez se considera como un conjunto específico en el sentido que se refiere a un propósito especial y a un determinado grupo de sujetos.

Se Recomienda constatar la validez del instrumento desde 3 aspectos:

_ El contenido
_ El criterio
_ El constructo.

III.3.8 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Se estima la confiabilidad de un instrumento de medición cuando permite determinar que el mismo, mide lo que se quiere medir, y aplicado varias veces, indique el mismo resultado. Hernández y Otros (1.998) indican que "l*a confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados*" (p.243).

Para hallar el coeficiente de confiabilidad se procede de la siguiente manera:

a) Aplicación de la prueba piloto a un grupo de X sujetos pertenecientes a la muestra de estudio, con características equivalentes a la misma.

b) Codificación de las respuestas; trascripción de las respuestas en una matriz de tabulación de doble entrada con el apoyo del programa estadístico SPSS.

c) Cálculo del Coeficiente de Alfa de Cronbach.

d) Interpretación de los valores tomando en cuenta la escala sugerida

III.3.9 EL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS :

Se describe que un instrumento de recolección de datos, es un recurso que emplea los investigadores para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos la información Palella Santa (2006, p. 137),.Por consiguiente, la recolección de datos fue realizada a través del instrumento,

matriz de análisis documental y el cuestionario. El análisis de contenido es la técnica de mayor prestigio científico en el campo de la observación documental. Sierra Bravo(1999, p.287).Para Bernard Berelson, citado por Sierra Bravo(1999, p. 288), la matriz de análisis documental es una técnica de investigación para la descripción objetiva sistemática y cuantitativa del contenido de las publicaciones, con el fin de interpretarlas.Expone que el análisis de contenido pretende inferir consecuencias relevantes de naturaleza psicológica, política, histórica, etc., sobre el origen, destino y aspectos del mensaje, siendo su objetivo observar y reconocer el significado de los elementos que forman los documentos, y en clasificarlos adecuadamente para su análisis y explicación posterior

.

Las variables tanto privadas como públicas, que mide la encuesta están determinadas por la Escala Likert para ello se utilizarán 5 opciones graduadas de aprobación a desaprobación.

Tabla N°1 ESCALA LIKERT(Rensis) variable y puntaje

RELACIÓN	**VARIABLE**	**PUNTAJE**
SATISFACCION TOTAL	MUY DE ACUERDO	5
SATISFACCION	DE ACUERDO	4
NEUTRAL	NI EN DESACUERDO, NI ACUERDO	3
INSATISFACCIÓN	EN DESACUERDO	2
INSATISFACCIÓN TOTAL	MUY EN DESACUERDO	1

Elaboración Propia

III.3.10 El TIPO DE CUESTIONARIO :

Para la integración del cuestionario se redujeron las habilidades encuestadas, centrándolas en aquellas asociadas con el uso que como estudiantes requieren dentro de la educación en línea y en la capacidad de hacer un uso seguro de la tecnología, también se incluyen en las categorías competencias transversales a objeto de enriquecer el estudio a modo de cuestionario mixto

.

Tabla n°2 relación entre reactivos empleados por categoría

1) Acceso a la información	2
2) Comunicación y colaboración	2
3) Seguridad de los datos	2
4) Gestion de la información (super competencia)	2
5) Manejo de medios	2
6) Hardware	2
7) Ambientes virtuales	2
8) Liderazgo	2
Categoría	Reactivo

Formato de cuestionario y preguntas tabla N°3

N°	**Pregunta**	**MUY DE ACUERDO**	**DE ACUERDO**	**NI ACUERDO NI DESACUERDO**	**EN DESACUERDO**	**MUY EN DESACUERDO**

1) ACCESO A LA INFORMACIÓN	a)Ud.Emplea bibliotecas digitales en línea.?					
	b)Ud.Comparte con terceras personas contenidos..?					
2)comunicación y colaboración	a)Ud. es capaz de editar, compartir y descargar documentos en la nube…?					
	b)Ud. Trabaja en equipo on-line comparte archivos (audio, video, imagen y documentos) en redes sociales (Facebook, Twitter, Pinterest)..?					
3**)Seguridad de los Datos**	a)Ud. Cierra sesiones (redes sociales, correo electrónico, blackboard), sobre todo en equipos públicos					
	b)Ud.Borra historial y cookies al emplear equipo ajeno..?					
4)**Gestión de la información**	a) Ud puede crear en menos tiempo bases de datos con un gestor de bases de datos..?					
	b) Ud. Puede crear tablas dinámicas de contenido e índices en un procesador de texto. En la mitad del tiempo.?					
5)Manejo de medios	a)Ud. capaz de integrar una secuencia de imágenes para crear una Animación..?					
	b) Ud hace uso de software para conversión, creación y edición de audio..?					

6)Hardware	a) Ud. Sabe instalar y configurar dispositivos periféricos inalámbricos y alámbricos, multifuncionales, impresoras, teclados, cámaras web, etcétera					
	b) Ud. se considera eficiente para instalar un sistema operativo en mi equipo de cómputo					
7)ambientes virtuales	a)sabe cómo enviar tareas y revisar los comentarios del docente en laplataforma educativa					
	b) Ud. puede participar en wikis dentro de la plataforma educativa de la institución.					
8)Liderazgo	a) Cuando existe un problema en la UMC, aprovecho para aportar soluciones novedosas					
	b) Normalmente tomo decisiones rápidas sin pensar, y no admito que me pude haber equivocado..?					

III.3.11 ANALISIS DE LA INFORMACIÓN E INTERPRETACIÓN

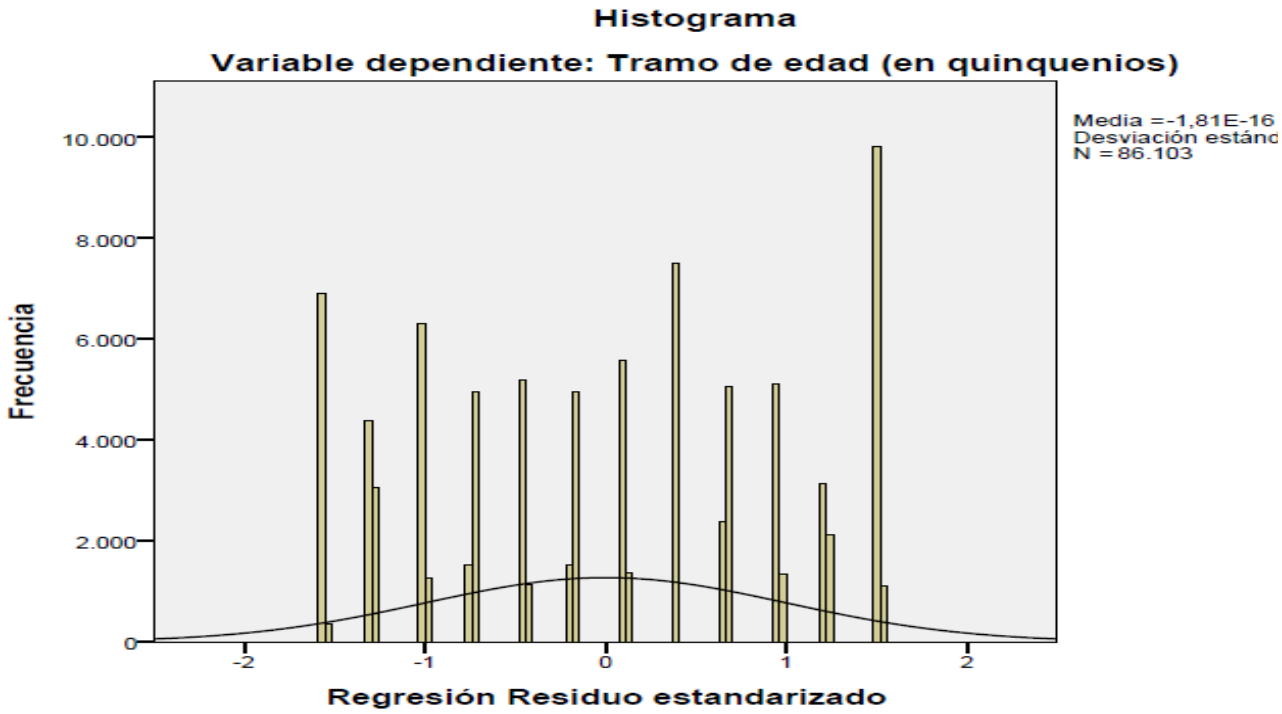
El Análisis de Contenido, se puede definir como "una técnica de codificación, donde se reducen grandes respuestas verbales a preguntas esenciales en categorías que se representan numéricamente" (Doris MUEHL; Análisis de Contenido en el Centro de Investigaciones; Instituto de Investigaciones Sociales; Universidad de Michigan U.S.A. Separata mimeo. S/f. Pp. 1-25.)

Según Johan Galtung (Op. Cit. T. I.; Cap. II; p. 72), en el Análisis de Contenido "el primer punto al seleccionar la unidad de análisis es el propósito teorético o práctico de estudios. La definición precisa del universo es tan importante aquí como en cualquier otra parte; los problemas del muestreo aparecen exactamente de la misma manera. Si el universo es todo lo que se hay escrito acerca de algo, tendrá que ser limitado de cuatro maneras: indicación precisa de dónde (por ejemplo, Noruega), cuándo (por ejemplo desde Febrero a Setiembre de 1959), por qué medio de comunicación (por ejemplo, los diarios habituales) y qué tópico (por ejemplo, la invitación el Premier Kruschev).

Podemos concluir , que el Análisis de Contenido es una técnica de procesamiento de cualquier tipo de información acumulada en categorías codificadas de variables que permitan el análisis del problema motivo de la investigación. En estos términos, el Análisis de Contenido permite la construcción de una matriz de datos, por cuanto hace referencia a unidades de análisis, variables y valores o respuestas. Para nuestro estudio el análisis de información responde en primer momento a obtener conclusiones y hacer propuesta nuevas respecto al materia analizado ,con el objeto de formar precedente que sirva de base para otro investigadores puedan ampliar y profundizar una investigación

IV .- ANALISIS DE RESULTADOS :

Primeramente para poder darse una idea del nivel ocupacional por tramo de edad de la población milleneals se recurrió a la herramienta de software estadístico SPSS IBM tomando como bases datos del INE (2017-2018) (Elaboración propia)



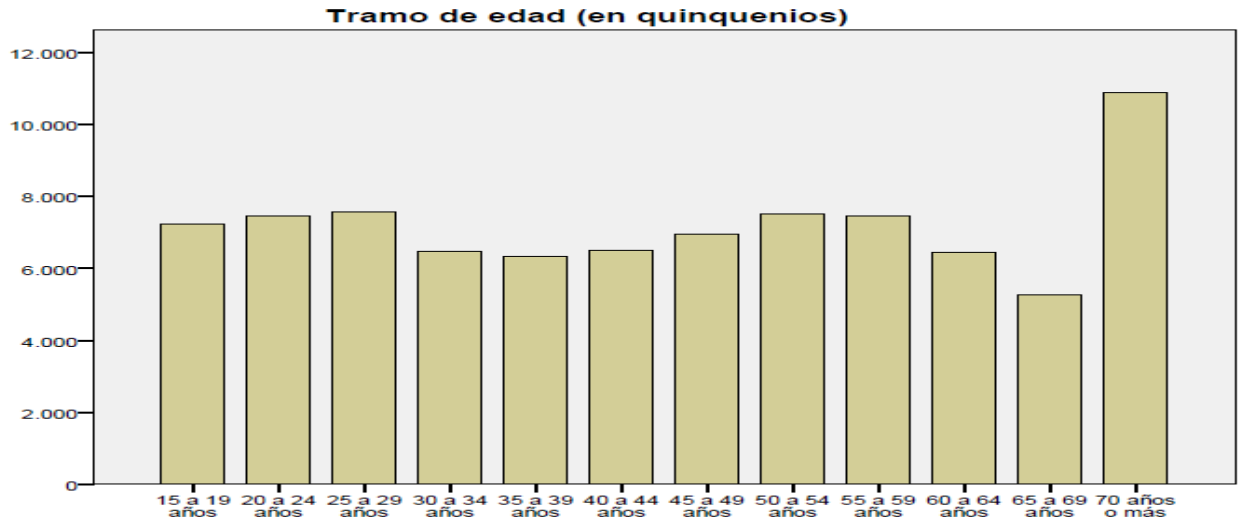
(Fuente :Elaboración propia ,INE,2018)

Estadísticas de residuos[a]

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	N
Valor pronosticado	6,55	6,67	6,63	,042	86103
Residuo	-5,666	5,450	,000	3,571	86103
Valor pronosticado estándar	-1,776	,974	,000	1,000	86103
Residuo estándar	-1,587	1,526	,000	1,000	86103

a. Variable dependiente: Tramo de edad (en quinquenios)

*Podemos decir de acuerdo a los gráficos que existe una alta frecuencia de empleo informal en la población milleneals, produciéndose por lo tanto una alta rotación de empleos y precariedad en el empleo se puede atribuir a brechas de competencias u otros.



Tramo de edad (en quinquenios)

N	Válido	86103
	Perdidos	20215

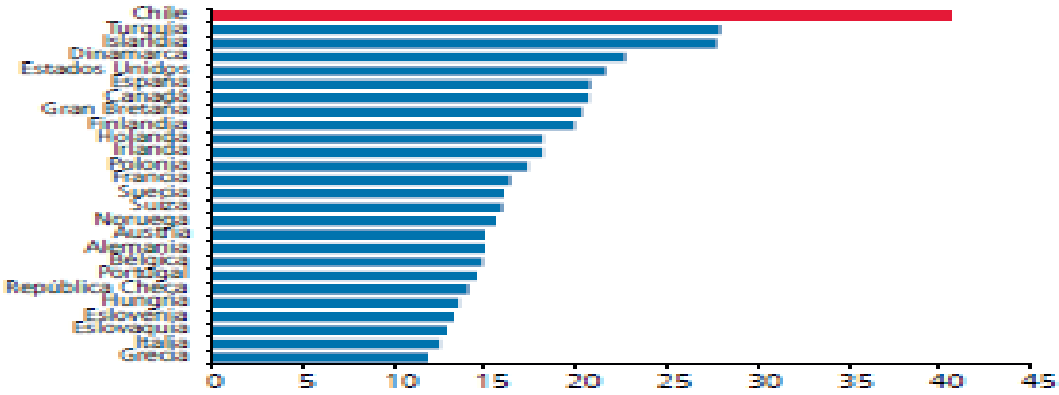
Tramo de edad (en quinquenios)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	15 a 19 años	7248	6,8	8,4	8,4
	20 a 24 años	7448	7,0	8,7	17,1
	25 a 29 años	7569	7,1	8,8	25,9
	30 a 34 años	6471	6,1	7,5	33,4
	35 a 39 años	6342	6,0	7,4	40,7
	40 a 44 años	6502	6,1	7,6	48,3
	45 a 49 años	6943	6,5	8,1	56,4
	50 a 54 años	7516	7,1	8,7	65,1
	55 a 59 años	7450	7,0	8,7	73,7
	60 a 64 años	6449	6,1	7,5	81,2
	65 a 69 años	5263	5,0	6,1	87,3
	70 años o más	10902	10,3	12,7	100,0
	Total	86103	81,0	100,0	
Perdidos	Sistema	20215	19,0		
Total		106318	100,0		

(Elaboración propia,datos,INE,2018)

Según observamos existe una alta frecuencia de jóvenes milleneals en empleos formales e informales, si sumamos (8,4+17,1+25,9=51,4) nos da 51,4% lo que es bastante para el tramo de entre (15-29 años)

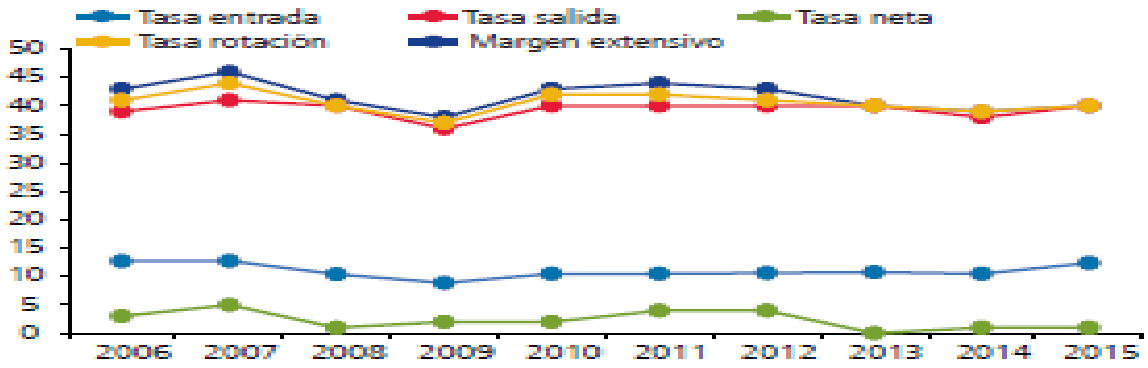
GRÁFICO II.25
Tasa de rotación en Chile y países seleccionados (*)
(porcentaje)



(*) Tasa de rotación de Chile se calcula como promedio 2005-2016. Para el resto de los países representa el promedio 2000-2007.

Fuente: Actualización de Albagli, Chovar, Luttini, Madeira, Naudon y Tapia (2017) en base a datos del Servicio de Impuestos Internos y Bassanini y Garnero (2013).

GRÁFICO II.24
Evolución tasas de rotación, entrada, salida neta y margen extensivo
(porcentaje)

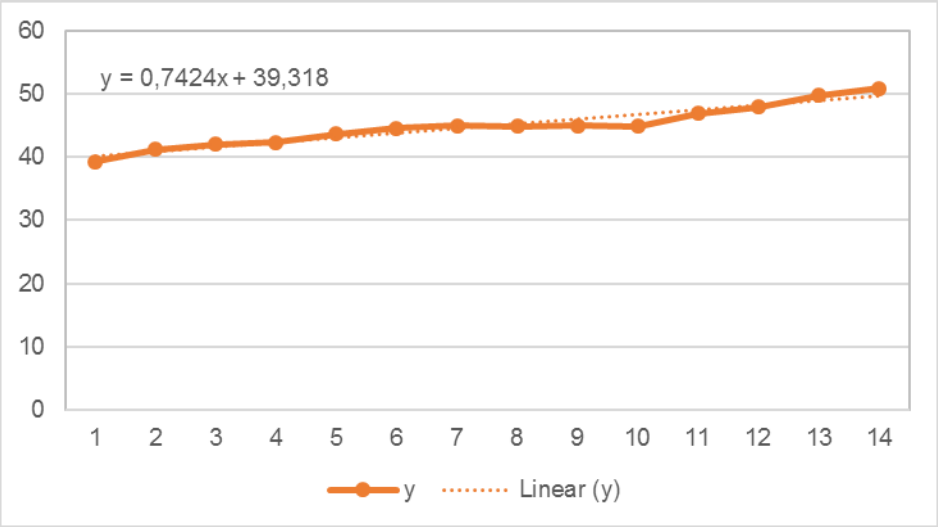


Fuente: Actualización de Albagli, Chovar, Luttini, Madeira, Naudon y Tapia (2017) en base a datos de Servicio de Impuestos Internos.

*En Promedio , la tasa de rotación del empleo asalariado formal fue de 40,6% entre el 2005 y 2016, con una tasa de entrada de 41,7% y de salida de 39,4% .Por lo tanto la tasa de creación fue de 2,3% promedio para el periodo.Del total de la tasa de rotación, mas de un cuarto se explica por el margen extensivo,es decir, por la creación y destrucción de empresas.

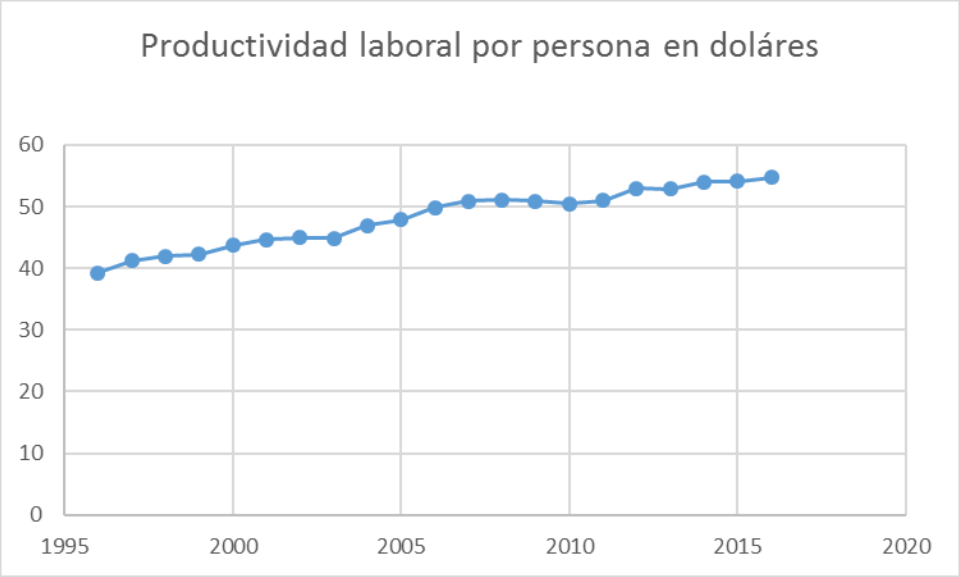
*Podemos decir que , existe una alta tasa de rotación en el empleo que se debe múltiples factores como por ejemplo ,el fenómeno de la inmigración masiva que desplaza empleos y a la crea sobre-oferta lo que presiona los salarios a la baja y también las competencias reales atribuidas a los postulantes.

*Análisis de regresión múltiple por el método de minimos cuadrados de la Productividad Laboral por persona Desde 1996 a 2010 en chile

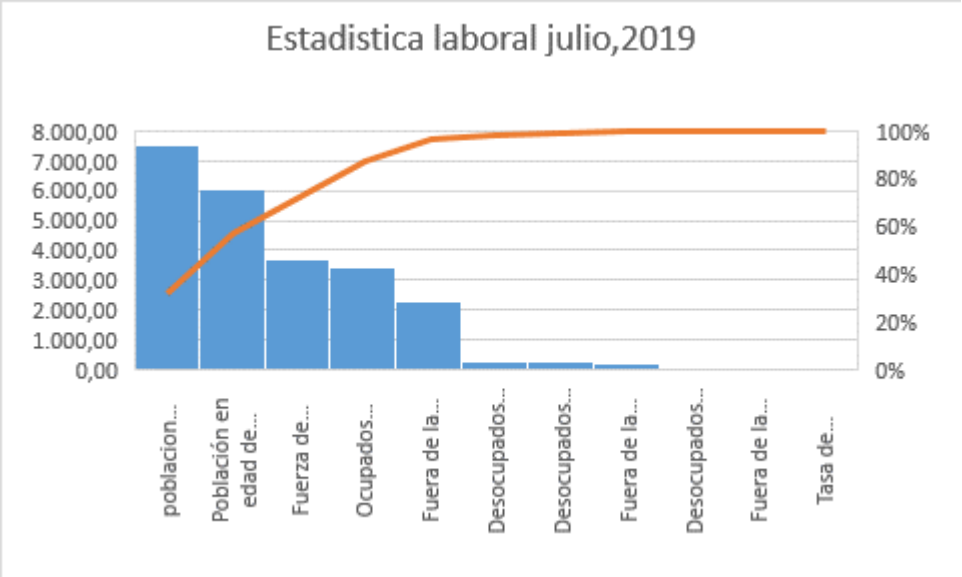


Elaboración propia, fuente Conference Board Total Economy Database

*****De acuerdo a esta proyección se nota un leve aumento de la productividad en los trabajadores producto de la reducción de la jornada laboral de 48 hrs. a 45 hrs. .Esto no es resultado de mejoría en las competencias ,sino en la mejoría de las condiciones laborales y flexibilidad laboral producto de las nuevas tecnologías y sociedad del conocimiento

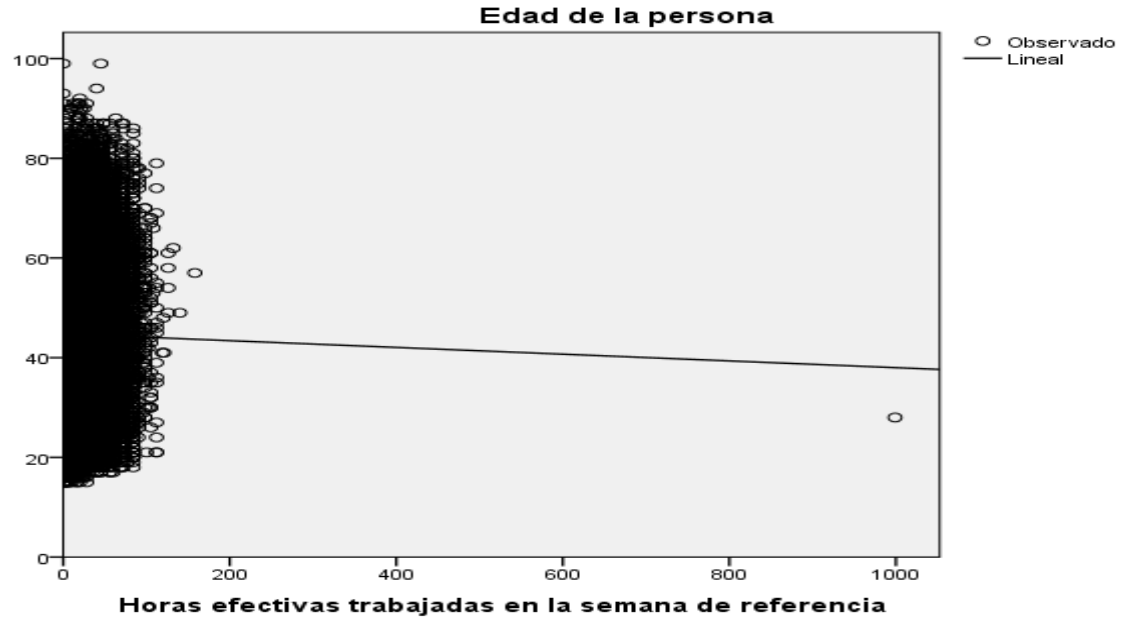


Elaboración propia,fuente , Conference Board Total Economy Database



Elaboracion propia ,R.Metropolitana,INE,2019

En gráfico podemos ver un gran parte de la población en edad de trabajar llega al 80%, los ocupados llegan a un 42%, un 32% Fuera de la fuerza de trabajo, desocupados cesantes 3%



Elaboración propia ,INE,2019

Podemos decir con respecto al análisis documental de la numerosa literatura revizada , arroja las siguientes resultados .Por una parte que se deben actualizar las competencias cada cierto tiempo de acuerdo a la demanda de mercado, también existe en algunos casos sobrecalificación y sub-calificación para unos puestos. Del mismo modo los cargos que requieren mayores competencias su salario a aumentado sostenidamente en el tiempo, asi mismo menos de la mitad de la persona

que trabaja en un área tienen estudios y competencias relacionado con ella, lo es especialmente dramático si se piensa en el impacto en la productividad y satisfacción laboral de las personas; es decir no existe correspondencia entre los estudios y el área en que se trabaja..Por tanto podemos decir que existe ineficiencia en la gestión y asignación de los recursos humanos.Por lo mismo podemos agregar que existe bajo nivel de correspondencia entre el sistema educacional y laboral,también podemos decir que se ve un bajo nivel de competencias tecnológicas, falta actualización de conocimientos y adaptación a las nuevas tecnologías a pesar de las aptitudes que puedan traer las nuevas generaciones.Por otra parte con respecto a los jóvenes milleneals de entre 15-29 años podemos acotar que el 10% trabaja por cuenta propia , 89 % es dependiente y sólo 1% esta desempleado, también podemos notar que el 49% de los trabajadores se hallan en empresas de menos de 50 empleados y un 68% en empresas de 200 trabajadores. Verificandose una alta rotación y inestabilidad laboral. Por consiguiente se piensa que falta una estrategia de formación de personas como desarrollo país. Ya que uno de los errores detectados es que la entrega de títulos profesionales es en función de las horas lectivas y no en el logro de competencias en el puesto habilitantes, es por lo mismo que el sistema educacional genera una verticalidad en base a horas lectivas y no en base a competencias reales.tambien podemos agregar que la entrega de títulos y diplomas no se encuentra articulado por una trayectoria continua.de formación.(long life learning).lo que se debería complementar con una adecuada intermediación laboral entre los oferentes y demandantes de empleados .Las Universidades deberían entregar un curriculum integrado de competencias genéricas y especificas de competencias certificadas y aprendizajes significativos.En el mismo sentido debería crearse una Red de Educación con múltiples nodos que permita compartir instalación y conocimientos para lograr economías de escala y de ámbito.tambien seria bueno crear bancos de conocimientos que puedan ser compartidos por la industria y universidades.Por otra parte falta medición y evaluación de las competencias adquiridas y logradas sobre una normativa de cualificación fundada sobre la base de competencias adquiridas que esta regida por el mercado de cualificación..Por otro lado podemos recalcar que el estado de Chile gasta 0,2% del PIB en capacitación, algo así como 570 millones de dólares , lo que se incrementado en casi diez veces a la fecha, pero podemos decir que esta mal focalizada y no cumple con las demandas tecnológicas del mercado laboral actual , por lo mismo urge definir niveles y necesidades de competencias requeridas por el mercado. Existiento un desfase entre conocimiento y competencias producto del acelerado ritmo de cambio. Por lo

mismo las políticas de capacitación se encuentran desarticuladas, ya que existe poca conexión entre lo ofertado y lo demandado del mundo productivo , 2/3 de los programas de capacitación duran apenas 40 horas los que tienen un impacto mínimo sobre el salario, por tanto tanto se requieren curso de mas de 280 horas para lograr este efecto, no existe medición del aprendizaje, no existe certificación de competencias o esta en etapa primaria, falta personal especializado en la formación técnico profesional, además de adolecer de Estrategias de formación técnico-profesional que ahorren costos y usen metodologías adecuadas.Por otra parte podemos inferir que los milleneals modifican el mercado laboral dinamizandolo y también precarizaqndolo, ya que que no todos alcanzan los niveles exigidos por él, del mismo modo aportan al mercado empujando la innovación y el cambio promoviendo la transformación digital, sobretodo en las estrategias para retención y fidelización de nuevos postulantes por medio de la analítica de personas.

V.-CONCLUSIONES :

De la Investigación realizada podemos concluir una diversidad de ramificaciones de la problemática de las competencias en milleneals, primero que nada tenemos a un grupo de individuos nacidos entre los años (1980-1995) que tienen una serie características que están siendo desaprovechadas por el estado y la industria , por un lado hay un grueso número de jóvenes que no termina su enseñanza media , pero tiene capacidades potenciales que si son bien encausadas pueden ser muy bien valoradas por el mercado laboral y quien sabe ,talvez puedan ser futuros emprendedores que pueden aportar a la economía del país. Como señala Leonard Mertens urge certificar y normalizar las competencias de los milleneals con el objeto de que sea más fácil su transferibilidad inter-empresas, recalcando la formación individualizada del sujeto que redundara en un mayor desarrollo autonomía para toma de decisiones, también impactara favorablemente en las relaciones laborales al contar la persona con mayores herramientas para negociar su salario con los empleadores, mejorando la relación competencia v/s salario. Del mismo modo se abre la posibilidad y la disyuntiva de cuanto deben invertir los empresarios y en que porcentaje para insertar a este grupo de milleneals al mundo laboral para ello deberá levantar

información a través de perfiles y análisis de big data con algoritmo de “random-forest” para dilucidar cuales son los candidatos seleccionados para invertir en ellos. Por otro lado el Estado debe velar porque las competencias desarrolladas se ajusten a las demandas y exigencias de la tecnología imperante tratando de algún modo de sintonizar y amoldar las competencias a través de instituciones que se encarguen de generar nuevas destrezas y habilidades cambiando el “chipset” y mentalidad , haciendo un símil con el proyecto “Tunning-Europeo”.Del mismo modo podemos señalar de acuerdo a lo que hemos analizado podemos inferir que el desarrollo de competencias laborales tempranamente repercute en el desarrollo del país y en el crecimiento económico y es una fuente de ventaja competitiva.Por otro lado desde el punto de vista de la sociedad que viene cada vez más el ser humano se parecerá más a las máquinas , llegando en un momento a la fusión entre el humano y la máquina , lo se ha dado llamar “el transhumanismo”, que ya lo estamos viendo sobre todo con el bomdardeo constante de información lo cual va hacer necesario crear algoritmos más complejos para seleccionar y sintetizar información para generar nuevos conocimientos. Además de ambientes de realidad virtual para capacitar y renovar competencias ,donde el lenguaje de formación el hipertexto ocupa un lugar destacado en el cual se conjugan lenguaje y código.

VI.-RECOMENDACIONES

6.1 GENERACIÓN DE UN MODELO A PARTIR DE TEORIA DE GRAFOS Y REDES

6.2 Teoría de grafos

La Teoría de Grafos comienza a tener sentido para el área de redes
sociales a partir de sus formulaciones teóricas básicas.
Grafos :
Un grafo es un par G = (V, A) de conjuntos tal que los elementos de V son sus vértices o nodos y A sus aristas. Una arista es un par no ordenado (vi,vj), donde vi y vj son elementos de V.

Grafos :
• Si un vértice existe entre { a, b } podemos entonces decir que los nudos "a" y "b" están relacionados;
• Las aristas pueden ser
- un par no ordenado de nodos
- un grafo dirigido (dígrafo) es un par ordenado de nodos donde cada arista posee un sentido
- Arco: es una arista que posee indicación de sentido (una flecha).
• Los grafos son generalmente no reflectivos, es que un nodo no se relaciona consigo mismo

• Orden es el número de nodos y tamaño o número de aristas

Teoría de Grafos

Vértices o nodos son las personas, los usuarios de las redes sociales, páginas web, pc, iPhone ,whatsapps, Facebook que crearon sus perfiles o aplicaciones . Mientras que sus relaciones, o sea, sus conexiones o links con otras personas, son las aristas. Podemos también extender el concepto de aristas para determinadas acciones que las personas realizan dentro de las redes sociales, tales comentar, compartir, publicar fotos, etc.

Para nuestro objeto de estudio será aceleración del proceso de adquisición de una competencia técnica a través de procesos cognitivos de aprendizaje que estrecharan el algoritmo de distancia entre perfil del cargo y la distancia del puesto.

Matriz de Adyacencias

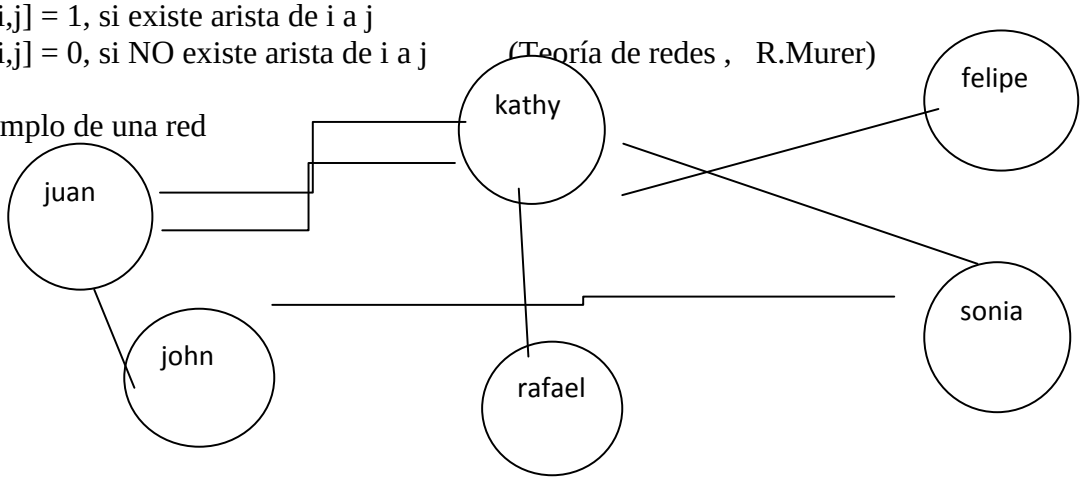
Una matriz de adyacencia es una de las formas de representar un grafo. Dado un grafo G = (V, A), la matriz de adyacencias M es una matriz de orden |V|x|V|, tal que:

|V| = número de vértices

M[i,j] = 1, si existe arista de i a j

M[i,j] = 0, si NO existe arista de i a j (Teoría de redes , R.Murer)

Ejemplo de una red



Todos ellos constituyen una red interconectada y adyacente , pero que pasa si esta red está compuesta por trabajadores que necesitan adquirir nuevas competencias como por ejemplo el área de facturación de una institución pública van nuevamente a utilizar una red ampliada anexa fuera de la institución a través de e-learning u otra modalidad para solventar esta necesidad de capacitación o falta de competencias en el tema para ello van a necesitar una comunidad virtual donde puedan compartir ideas y conseguir aprendizajes significativos y conseguir nuevas competencias.

Comunidades Virtuales

Las comunidades se basan en compartir valores y organización social. Las redes son montadas por las elecciones y estrategias de actores sociales, sean individuos,

Familias, trabajadores o grupos sociales. La gran transformación de la "sociabilidad" en sociedades complejas ocurrió con la sustitución de comunidades espaciales por redes como formas fundamentales de sociabilidad y también poder compartir conocimientos , tenemos por lo mismo la “Teoría de los seis grados de separación” , que dice :” Que toda persona está conectado a otra por medio de seis lazos de conexión”, por ejemplo Kevin Bacon tiene seis grados de separación con otros artistas como “Rodrigo Santoro,-Redbelt,- J.J.Johston,- Quens logic- finalmente Kevin Bacon” , como vemos dentro su propio ámbito de trabajo Kevin tiene relaciones muy cercanas a otras personas

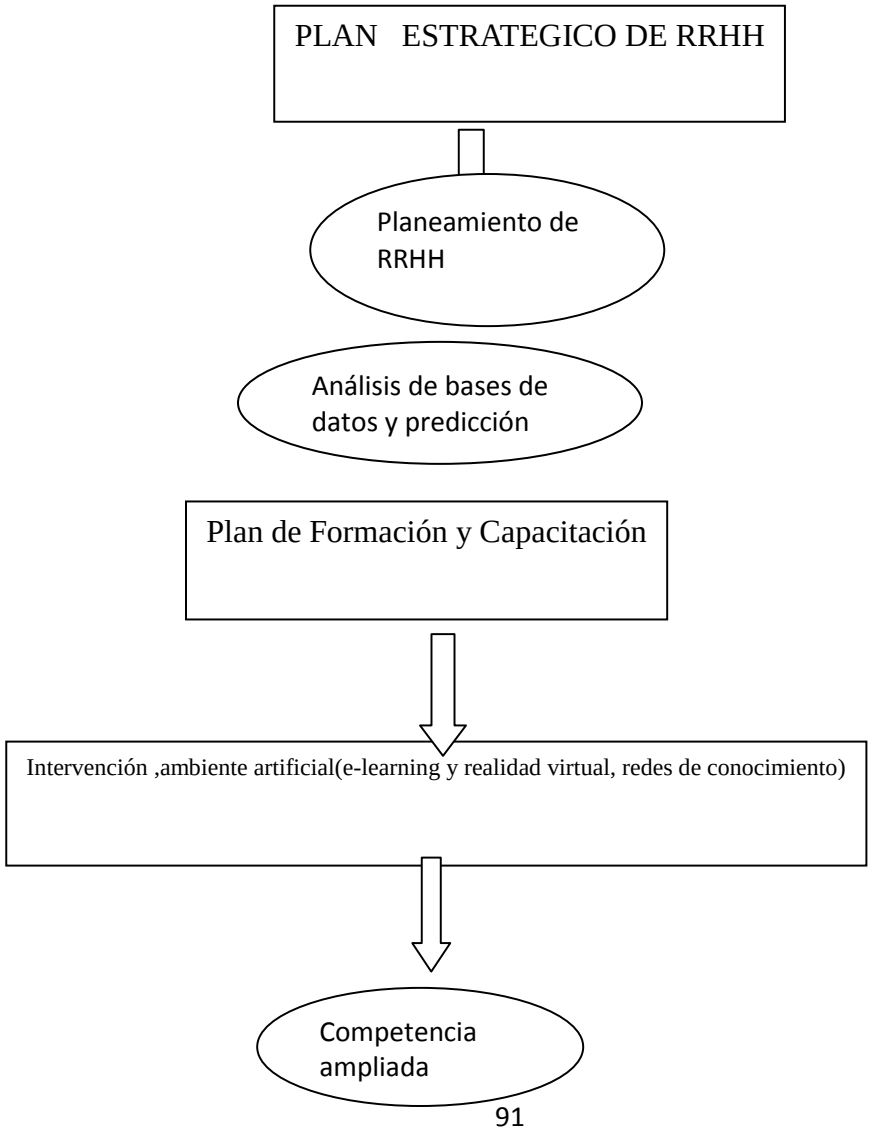
.Por otra parte tenemos la teoría de la “fuerza de lazos débiles” que nos dice que :” Lazos Débiles” son imprescindibles para dispersar la innovación, por ser redes constituidas por individuos con experiencias y formaciones diversas. En las redes de “Lazos Fuertes” hay una identidad común, las dinámicas generadas en esas interacciones no se extienden más allá de los clúster. Individuos que comparten “Lazos Fuertes” comúnmente participan de un mismo círculo social, al tiempo que los individuos con los cuales tenemos relaciones de “Lazos Débiles” son importantes porque nos conectan con otros grupos, rompiendo la configuración de “islas aisladas” de los clústeres y asumiendo la configuración de red social. En ese sentido, las relaciones basadas en “Lazos Fuertes” llevan a una topología de la red, eso es, definen la configuración de los nodos de la red de conexiones entre los individuos en el ciberespacio, en el cual las relaciones de “Lazos Débiles” funcionan como bridges de esos clústeres. Cuanto menos relaciones de “Lazos Débiles” existen en una sociedad estructurada en clústeres (“Lazos Fuertes”), menos puentes y menos innovación. Lo que se pretende este nuevo “modelo Dinámico de competencias en bases a redes de conocimiento” es incrementar los lazos débiles y fortalecer y aumentar los lazos fuertes con el objetivo de acelerar el tiempo de adquisición de esta nueva competencia como por ejemplo mejorar el conocimiento de software de facturación en chile compras a través de una plataforma de e-learning.

6..3 MODELO DINAMICO DE COMPETENCIAS POR REDES DE CONOCIMIENTO(MDCRC)

Este modelo nace parte en virtud a la necesidad de la empresa de acelerar los procesos y tiempos de adquisición de una nueva destreza , acortando a su vez el algoritmo de distancia entre el perfil

del cargo y el puesto ocupado por el postulante , este modelo parte desde el plan estratégico de la organización, sigue con el planeamiento de RR.HH., continua con el plan de formación y capacitación, luego se recurre a un análisis de bases de datos y perfiles,después una intervención donde se recurre a plataformas virtuales e-learning (redes de conocimiento y gestión del conocimiento) para terminar como resultado al final del proceso con una "competencia laboral ampliada", que podemos definir como " destrezas y habilidades mejoradas que complementan a la competencia laboral original".Para que funcione este modelo primero debemos considerar a cada persona como un "nodo" que intercambia datos e información con otros nodos , además de compartir conocimientos, lo que produce una cierta escalabilidad de las conocimiento dándose la particularidad de aprendizaje masivo y personalizado de acuerdo a la interacción social y redes digitales , de acuerdo al principio de "dos sigmas o desviaciones estándar" de Boone

De acuerdo al siguiente esquema :



6.4 Modelo de intervención de Competencias laborales a través de ambientes digitales

6.5 Desarrollo de competencias por medio de e-learning

El e-learning constituye una evolución innovativa de la formación a distancia tradicional cuyos inicios se remontan a 1840, año en el que Sir Isaac Pitman comenzó a usar el correo postal para impartir cursos de dactilografía. La educación a distancia continúa su evolución y en la década de los 70 comienzan a originarse los primeros intentos de educación con soporte informático, los Cbt (Computer-based Training), que hacían sistema del disquete o floppy disk y posteriormente del Cd-rom o Dvd. En la década de los 90 se produjo la popularización la Internet y con ello los intentos comenzaron a volcarse en páginas web, siendo el inicio de la formación online. Este tipo es insustituible , dado que es el único que puede de forma ágil llegar hasta las morada de los alumnos de rutina directa , procurando ellos mismo su adelanto gradual. Esto es una oportunidad para los nuevas generaciones de milleneals para que puedan desarrollar nuevas competencias y puedan de esta forma prepararse y llegar de mejor manera al mercado laboral , mejorando de este modo sus ingresos y competencias que se alineen con las demandas del mercado laboral

Este manera de enfocarse en la educación permite a esta “generación de los tres minutos” tener horarios flexibles para adentrarse en materias que nunca se había podido abordar
Gracias a la comunicación entre el estudiante y la plataforma de manera síncrona(alumno y profesor se ven al mismo tiempo) y asíncrona(alumno y profesor se ven en tiempos distintos). Le permite asimilar contenidos de manera confortable en la comodidad del hogar , esto mejorara de manera significativa su empleabilidad .Podemos que el alumno podrá interactuar de la siguiente forma :
Interacción alumno-plataforma: es la forma en que el alumno utiliza las áreas, herramientas y recursos disponibles en la plataforma virtual.
• Interacción alumno-contenido: es la forma en que el
alumno utiliza y trabaja los materiales para llevar a cabo su propio aprendizaje;
• Interacción alumno-alumno: incluye los intercambios entre alumnos, los diálogos y las resoluciones de problemas en grupo, etc.
• Interacción alumno-formador: es aquella que tiene lugar entre los alumnos y el formador, ya sea para suministrar conocimientos, resolver dudas, motivar, etc.

6.6 Desarrollo de habilidades y competencias por realidad virtual

Uno de los primeros sistema de Realidad Aumentada fue diseñado por Iván Sutherland en 1968, para ello empleo un casco de visión que permitía ver sencillos objetos 3D renderizados en wireframe en tiempo real. Utilizaba dos sistemas de tracking para calcular el registro de la cámara; uno mecánico y otro basado en ultrasonidos Sin embargo no fue hasta 1992 cuando se acuñó el término de Realidad Aumentada por Tom Caudell y David Mizell, dos ingenieros de Boeing que proponían el uso de esta novedosa tecnología para mejorar la eficiencia de las tareas realizadas por operarios humanos asociadas

a la fabricación de aviones. Para poder hacer aplicaciones de realidad aumentada existen algunas bibliotecas que los desarrolladores deben descargar para empezar a realizar sus proyectos , dentro de las cuales se encuentran : ARToolKit: Es probablemente la biblioteca más famosa de Realidad .Aumentada. Con interfaz en C y licencia libre permite desarrollar fácilmente aplicaciones de Realidad Aumentada. Se basa en marcadores cuadrados de color negro.

ARTag: Es otra biblioteca con interfaz en C. Está inspirado en ARToolKit. El proyecto murió en el 2008, aunque es posible todavía conseguir el código fuente. El sistema de detección de marcas es mucho más robusto que el de ARToolKit.

OSGART: Biblioteca en C++ que permite utilizar varias librerías de tracking (como ARToolKit, SSTT o Bazar

Estos nuevos entornos virtuales permitirán a las nuevas generaciones trabajar en entorno amigables y a su propio ritmo ,vivenciar experiencias laborales antes de que ellas se efectúen, mejorando su rendimiento y facilitando su aprendizaje. En la Actualidad algunas empresas alemanas están utilizando esta tecnología de manera exitosa como Bosch Gbh.

6.7 Nodos críticos articulados Público y Privados para el desarrollo de Competencias Laborales

Es conveniente que los organismo estatales como el Mineduc y los Privados se coordinen y planifiquen un panorama sinóptico de una red de educación de nodos articulados para la capacitación y re-educación de los jóvenes “milleneals” como parte de una poltica de desarrollo país para disminuir las brechas en las competencias detectados en esta generación y otras y de este modo atacar sistemáticamente estas falencias y contribuir a la productividad y el desarrollo económico y aprovechar la características de esta generación y su falta de atención fusionando

video-juegos y pedagogía ,como es el caso del software “monkey-wrench”con el propósito de educar y lograr destrezas para ello se requiere según Marc presnky de una Coasociación entre el tutor , el trabajador y tecnologia para el aprendizaje en conjunto, donde los dos partes se coayuden en el proceso de aprendizaje de nuevas competencias a través de aprendizaje de búsqueda guiada orientada a procesos (Process- Oriented Guided Inquiry Learning [POGIL]).

VII.-BIBLIOGRAFIA :

-“Capacitación por Competencias”, Eduardo Martínez,,(2000)

-“Formación de Competencias para el trabajo en Chile”-“Comisión Nacional de la Productividad”, Coordinador Francisco Carrillo,,(2018)

-,”Metodología de la Investigación” ,Baptista & Sampieri Hernández,(2003)

-Estudio de la cámara de Comercio de Santiago, :Daniel Halpern y Carolina Castro ,(junio,2018)

-Saracho jose maria ,”Modelo General de Gestión por competencias”, ,Ril ediciones,(2006),chile

-Maria angelica Ducci, Leonard Mertens,” :”Formación basada en la competencia Laboral”,Guanajuato,1997

-Alles Martha,”Dirección Estratégica de Recursos Humanos, (2016),Editorial Granica

-Idalberto Chiavenato,”Administración de recursos Humanos”, (2000), por McGraw-Hill Interamericana, S. A. Avenida de las Américas 45-41. Santafé de Bogotá, Colombia

-De Iruarrizaga, F. (2009). Dos miradas a la Educación Media en Chile. Santiago: Instituto de Economía de la Pontificia Universidad Católica de Chile

-ChileValora (2016). Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales: ChileValora, Subsecretaría Ejecutiva, Documento de Trabajo, Septiembre 2016

-Bucarey, A. & Urzúa, S. (2013). El retorno económico de la educación media Técnico Profesional en Chile. Estudios Públicos, 129, pp. 1-48.

-González, C. G. Rucci. M. Sarzosa y S.Urzúa. 2014. “Los Retornos Económico a la Educacion Superior en Chile y Colombia.” Mimeo. Banco InterAmericano de Desarrollo.

Grafe, F. (2017). Análisis Institucional del Sistema de Formación Técnico-Profesional en Chile. Nota Técnica CNP.
-Guzman, M. (2017) Analisis de Programas Gubernamentales en Capacitación. Nota Técnica para CNP.
-Hamuy, M.T. (2017) Evaluación de diseño. Nota Técnica CNP.

-Moravec,John,"La Sociedad Knowmad", editorial "MIT"(2015)

-Navarro Gracia, "Construcción de Conocimiento en Educación Superior ,Editorial U.de

Concepción ,(2015)

- Perrenoud Phillipe,"Construir competencias desde la escuela",Editor J.C. Saez,(2011),Mexico

-Navarro Gracia, "Construcción de Conocimiento en Educación Superior",Editorial,U.de

Concepción,2015

Guatari,Felix;"La Revolución Molecular",Ediciones "Recherche"(1977)
Cita Textual :

- Priscilla Pazmiño Benavidez(junio,2010)(Quito)" El impacto de las redes sociales en la formación de jóvenes Universitarios"

- Bauman,Zygmunt, "Modernidad Liquida",(2000),"Fondo de la cultura Económica",Bs.Aires,Argentina