



# Competencias laborales

María Nadia Cruz Guzmán  
Instituto Tecnológico de Celaya.

## Resumen

México es un país relevante en el contexto mundial por su recuperación económica, fortaleciendo y amplia visión de apoyo a la generación de empresas, muestra de ello el Estado de Guanajuato con la bienvenida de la industria automotriz. Por ende, el objetivo de la investigación apunta a identificar las competencias actuales requeridas en los trabajadores para insertarse en las actividades económicas relevantes para la región Laja Bajío del Estado de Guanajuato, debido a las necesidades de la sociedad, de los alumnos a puntos de egresar, así como a las demandas del empresariado y sus criterios de empleabilidad a fin de ubicar el contexto real para la inserción laboral.

Palabras claves.- Graduados universitarios, competencias laborales, inserción laboral.



## INTRODUCCIÓN

El enfoque de competencias viene aportando desarrollo a las organizaciones y a las empresas de distintos sectores, que han partido del hecho de considerar al ser humano en la organización desde concepciones más integrales que tienen en cuenta las actitudes, las habilidades, las aptitudes, las funciones cognitivas y las conductas (Carvajal y Posso, 2009). Ante ello, la educación superior debe caracterizarse por disponer de una misión, metas y objetivos que van más allá de la formación de profesionales, que den respuesta a las necesidades planteadas por el mercado laboral (López et al, 2010).

Por ende, un importante cambio unido a la nueva concepción de los recursos humanos es la introducción del concepto de competencias. Tradicionalmente, se ha partido de la definición de los puestos de trabajo de la organización para identificar los rasgos de las personas que deberían cubrirlos con garantías de éxito. Al considerar competencias, no se parte de los puestos de trabajo sino de las características y los comportamientos de las personas que realizan con eficacia las tareas propias de un puesto de trabajo. Por tanto, tomar en cuenta las competencias implica no sólo atender a rasgos psicológicos de las personas, sino a comportamientos observables que son consecuencia de un conjunto de motivaciones, rasgos de personalidad, actitudes, valores, conocimientos, aptitudes y habilidades.

Entendiendo de este modo a las competencias, como la evaluación de las personas, la cual no se habrá de apoyar exclusivamente en los exámenes y tests psicométricos, característicos del enfoque tradicional, sino que es necesario el recurrir a técnicas que toman en consideración las experiencias laborales y los comportamientos exhibidos en el desempeño de un puesto de trabajo (Gil, 2007). Detectando, a lo largo de la revisión de la literatura el origen del término competencia, atribuido al profesor David McClelland, a partir de su artículo "Examinando por competencias más que por inteligencia" donde afirma que las pruebas de inteligencia y de aptitud no muestran una relación con los resultados en la vida, como por ejemplo el éxito laboral (Molina, 2012).

El éxito profesional requiere algo más que actualizar nuestros conocimientos, es imprescindible desarrollar nuestras competencias y mantenerlas alineadas a las necesidades del rol y del entorno organizacional, desde la integración de nuestra vida profesional y personal (Bolívar, 2002). El equilibrio y el bienestar de una organización recaen, en buena medida, en las decisiones que los encargados de recursos humanos tomen sobre las personas que trabajan en ellas (Gil, 2007). Por ende, desde la publicación de McClelland

sobre competencias, los esfuerzos de investigadores y líderes en las organizaciones han estado dirigidos a identificar de qué depende que un trabajador, en un contexto particular, tenga un desempeño superior.

De esta forma, la gestión por competencias contribuye a que una organización pueda ejecutar el plan de negocios y lograr sus retos. Basados en la definición del nuevo concepto de competencia laboral: "una persona es competente en el mundo del trabajo cuando sabe hacer algo con sus conocimientos. En otras palabras, la competencia se evalúa por medio de lo que una persona sabe, si sabe ponerlo en práctica y por qué lo hace, en un contexto laboral determinado, con la interacción de los conocimientos, actitudes y



valores del trabajador puestos en acción para el logro de los resultados significativos en un contexto laboral dado” (Arroyave, et al 2007).

Por lo tanto, la labor de estas instituciones debe considerar y responder adecuadamente a los requerimientos de la situación económico-social actual con fines de lograr un creciente desarrollo nacional, para ello, es necesario que se desarrollen modelos basados en competencias que construyan una perspectiva de los programas educativos pertinentes de calidad. De esta manera, las instituciones deben estar acorde a las necesidades del sector de la educación y el sector empresarial, ya que un mundo globalizado exige revisar continuamente en qué medida la educación ofrece una formación pertinente en una sociedad cada vez más demandante, de modo que las personas puedan desarrollar sus potencialidades con éxito, participar en la sociedad en igualdad de condiciones y, a la vez, contribuir a elevar la competitividad y prosperidad nacional (Romero, 2009).

Existen tres razones por las cuales el tema de formación basada en competencia laboral es importante, estos tres elementos se vinculan con todas las experiencias que se han acercado al escenario mundial: en primer lugar, enfatiza y focaliza el esfuerzo del desarrollo económico y social sobre la valorización de los recursos humanos y la capacidad humana para construir el desarrollo. Una segunda razón, es porque este enfoque responde mejor a la necesidad de encontrar un punto de convergencia promisorio entre educación y empleo; entre los esfuerzos educativos y de formación de la mano de obra por una parte, y el funcionamiento del mercado de trabajo. Y finalmente, en tercer lugar, porque el enfoque de competencias se adapta a la necesidad de cambio, omnipresente en la sociedad internacional, bajo una multiplicidad de formas. La competencia laboral es un concepto dinámico, que imprime énfasis y valor a la capacidad humana para innovar, para enfrentar el cambio y gestionarlo, anticipándose y preparándose para él, en vez de convertirse en víctima pasiva y arrasada por transformaciones sin control (Ducci, 1996).

Por ende, la investigación reside en que frente a otros estudios, se genera el análisis desde una única perspectiva, que reúne y compara la opinión de dos colectivos implicados en el proceso: empleados y reclutadores de los egresados universitarios con unos requisitos de formación concretos para la posterior integración laboral. Ante ello, el estudio surge con el propósito de comparar la opinión de dichos grupos, empleadores y egresados, en cuando al grado de relevancia y el nivel de adquisición demostrado por los egresados universitarios en relación al conjunto de competencias, identificando las competencias que para ambos colectivos son las clave como elemento de inserción laboral, siendo los resultados obtenidos de especial relevancia para contribuir a la toma de decisiones de los responsables de la gestión y organización de los estudios universitarios basados en competencias (Palmer, 2009).



## Descripción del método

El caso de Guanajuato es un punto medular de la comercialización y distribución en el país, es relevante ya que refleja las diversas tendencias que caracterizan el desarrollo industrial de México, al incorporar por un lado el sector industrial moderno y más dinámico y por otro lado, mantener sectores tradicionales, los cuales han contribuido a crear una imagen industrial propia, además de contar con los remanentes de la industria paraestatal en el ramo petroquímico (Arriaga, et al 2005).

La investigación se ubica en el paradigma postpositivista debido a que involucra métodos cualitativos y cuantitativos. El tipo de estudio aplicado tiene como fin principal resolver un problema en un período de un año, aun cuando este proceso será constante y continuo. A su vez, se ubica de tipo descriptiva, debido a que identifica y caracteriza de forma detallada diversos aspectos de los objetivos y dimensiones del fenómeno estudiado. Lo anterior se ratifica en Dankhe al plantear que las investigaciones descriptivas “buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (Ibáñez, 2011).

La ubicación del marco teórico y de referencia se realizó mediante el uso de varias fuentes documentales, revistas científicas como Redalyc, Scielo y Thompson; así como en instituciones gubernamentales a nivel global, tales como CONOCER, INEGI, SE, entre otras, e igualmente se realizó una búsqueda en tesis de grado en diferentes bibliotecas virtuales y posteriormente se realizó una búsqueda de referentes estadísticos en páginas de línea gubernamentales, de ello se hizo un registro, obteniendo la base de información secundaria, información cronología se muestra en tabla 1, para partir a la investigación primaria.



Tabla 1. Cronología de competencias laborales acorde a revisión literaria.

| Autor                    | Aportación  |
|--------------------------|---|
| Talcott Parsons (1949)   | Esquema conceptual a fin de estructurar las situaciones sociales, una variable era el concepto resultados vs buena cuna, la cual 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. |
| Atkinson (1958)          | Incentivo económico para mejorar la producción en base a estadístico.   |
| Chomsky y Skinner (1970) | Estructura mental implícita y genéticamente determinada que se pone en acción mediante el desempeño comunicativo  |
| David McClelland (1972)  | Establecer las características de las personas de desempeño exitoso y su relación con la motivación y los puestos de trabajo que deben de cumplir, medición del desempeño laboral.  |
| Spencer y Spencer (1999) | Competencia como característica subyacente en el individuo relacionada con un estándar de efectividad y/o una performance superior en un trabajo o situación.   |
| Richard Boyatzis (1982)  | Inteligencia emocional como base de competencias y análisis de incidentes crítico.  |
| Sergio Tobon (2006)      | Procesos complejos de desempeño con idoneidad en un determinado contexto con responsabilidad  |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 1.

Cronología de competencias laborales acorde a revisión literaria.

Lo anterior, a fin de lograr el objetivo de identificar las competencias laborales del egresado universitario de la Región Laja Bajío del Estado de Guanajuato prioritarias para su incorporación en las empresas manufactureras, y el cual da como sustento la pregunta de investigación:

¿Cuáles son las competencias laborales básicas, generales y específicas que requieren demostrar los egresados universitarios para poder insertarse en las empresas manufactureras?, con lo cual, se pretende determinar las competencias laborales del egresado universitario para su incorporación en las empresas, considerando las variables en la matriz de congruencia desglosadas en la tabla 2.



Tabla 2. Modelo específico de variables bajo esquema de la revisión literaria.

| Variable dependiente   | Variable Independiente | Dimensiones                           |                                  | Indicadores  |
|------------------------|------------------------|---------------------------------------|----------------------------------|--|
| Competencias laborales | Descripción de puesto  | Competencia laboral básica y genérica | Competencia de logro y acción    | Motivación al logro<br>Interés por orden y calidad<br>Iniciativa<br>Espíritu emprendedor<br>Integridad personal  |
|                        |                        | Competencia laboral específica        | Competencia técnica profesional  | Formación para el trabajo<br>Habilidad para introducir cambios<br>Capacidad para redactar informes<br>Capacidad para evaluar opciones<br>Autocontrol   |
|                        | Desempeño laboral      | Competencia laboral básica y genérica | Competencia de eficacia personal | Confianza en sí mismo<br>Compromiso con la empresa<br>Trabajo en equipo<br>Respeto a las personas<br>Responsabilidad   |
|                        |                        | Competencia laboral específica        | Competencias diferenciadoras     | Habilidad para resolver problemas<br>Habilidad para incrementar productividad<br>Capacidad para seleccionar estrategias  |
|                        | Dominio tecnológico    | Competencia laboral básica y genérica | Competencia cognitiva            | Conocimiento organizativo<br>Aprendizaje continuo<br>Búsqueda de información   |
|                        |                        | Competencia laboral específica        | Competencias operativas          | Destreza para el manejo de maquinaria<br>Destreza para el manejo de tecnología<br>Detección de fallas y deficiencias<br>Habilidad de mantenimiento maquinas<br>Capacidad para introducir mejoras |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2.

Modelo específico de variables bajo esquema de la revisión literaria.



Para el diseño propiamente, se buscó obtener el objetivo más amplio posible, dándole un tratamiento pertinente en relación a nuestro interés de investigación con enfoque mixto, por ser investigación de tipo cualitativa y cuantitativa, a través de un estudio exploratorio en las empresas del sector manufacturero en dos targets: empleadores y empleados, cuyas características son similares, contribuyendo con ello a los dos tipos de grupos a investigar, en dos tiempos, piloto y definitivo.

Las empresas fueron seleccionadas con base a las facilidades y temporalidad en fechas para acudir a sus instalaciones y aplicar los instrumentos, los cuales una vez determinada el valor de medición de cada variable como su indicador se procedió a aplicar el instrumento que incluyera las mediciones de las variables, tanto dependientes como independientes. El muestreo es un tópico sumamente importante en los modelos mixtos de investigación, y basado en la investigación, se aplico en sus dos tipos: probabilístico, implicando al azar en la investigación cuantitativa a aplicarse a los egresados, y no probabilístico, guiado por uno o varios fines en la investigación cualitativa a aplicarse en los reclutadores (Hernández, 2010).

Existiendo ante este panorama dos tipos de instrumento:

- Entrevista estructurada para responsables del área de recursos humanos, denominados para el estudio reclutadores y/o empleadores, conformado por 16 preguntas.
- Encuesta mediante el uso de cuestionario para egresados universitarios la cual consto de 63 ítems en escala de Likert.



| Población reclutadores |             | Población egresados    |                         |
|------------------------|-------------|------------------------|-------------------------|
| Total                  | 41 empresas | Total                  | 4100 egresados promedio |
| Instrumento piloto     | 2           | Instrumento piloto     | 50                      |
| Instrumento definitivo | 27          | Instrumento definitivo | 540                     |

Tabla 3 .

Población total

Fuente: Elaboración propia

Ante lo anterior, el grado de confiabilidad de la técnica de encuesta mediante el instrumento de cuestionario es con una  $z$  del 95% obteniendo un rango del 1.97 en la población de egresados universitarios, con un error estimado del 4%, dicha aplicación es en base a una muestra por conglomerados y por áreas debido a que la unidad maestra es un grupo de elementos de la población que forman una unidad, a la que llamamos conglomerado, es decir, las empresas y seleccionando aleatoriamente un cierto número de conglomerados; denominado egresados universitarios a investigar después todos los elementos pertenecientes a los conglomerados elegidos. Para las pruebas de confiabilidad se aplicó el Alfa de Cronbach al cuestionario a fin de evaluar la confiabilidad o la homogeneidad de las preguntas, la cual puede tomar valores entre 0 y 1, obteniendo un 0.9132 de confiabilidad total.

En la validez del contenido se revisaron las variables, de acuerdo al universo de ítems posibles para indicar la medida de la variable y en que dimensión se encuentra, además de cada dimensión constituirá un extracto, considerando la correlación de medición, la validez del constructo tomando como base al marco teórico del presente estudio en su congruencia metodológica y para estimar la exactitud de las pruebas, se aplicó el modelo de análisis factorial confirmatorio de segundo orden y el análisis multivariado factorial de correspondencias múltiples (Arroyave, et al 2007).

Los datos obtenidos se trataron por sistemas estadísticos expertos en un nivel avanzado de análisis, haciendo uso de herramientas bases de información y de análisis prospectivos: SPSS y Dyane. El estudio exploratorio se centro en medir las expectativas y percepciones tanto de los reclutadores como de los egresados, considerando la aplicación en sus centros de trabajo de los instrumentos de forma personal 1 &1, donde además de la respuesta oral se pudo apreciar por la observación el grado de sinergia en la respuesta.



## Conclusión

La importancia de las competencias laborales es buscar un equilibrio entre la satisfacción personal de los empleados y el logro de los resultados de la organización; siendo indispensable, determinar las necesidades que tienen los diversos grupos interrelacionados en el contexto laboral en la actualidad y los nuevos paradigmas en las organizaciones que impactan en los contratos de empleabilidad.

Los hallazgos principales es la determinación de una perspectiva en relación a las tendencias del mercado laboral de la industria de la manufactura para el Estado de Guanajuato, en función de un nuevo ciclo de cambio al contar con bajos salarios, expansión rápida e incursión en la certificación y competitividad global, además de las necesidades de trabajar en conjunto industria y universidad, para estrechar vínculos de colaboración, crear sinergias y ello le permita al egresado colaborar de forma eficiente y eficaz, así como seguirse desarrollando en la industria en forma intelectual y humana, con una educación integral que converge formación académica y de rasgos personalidad, con ello también la universidad tiene un referente de calidad al insertar al mercado laboral a sus egresados.

Los principales resultados, tanto cuantitativos como cualitativos nos permiten validar la perspectiva de los empresarios hacia la tendencia de valorar cualidades como responsabilidad y compromiso, sobre otras competencias generales de conocimiento y formación. Ello supone un sobredimensionamiento de aspectos comportamentales solicitados en los perfiles laborales hacia los profesionales, posicionado así mismo, el saber ser de las personas por encima de aspectos académicos y resultados de su trayectoria laboral.

Conjuntamente, frente a las opiniones empresariales se advierte coincidencias con las perspectivas de los trabajadores, egresados universitarios, identificando el conocimiento específico de un área dada su formación y su aprendizaje, como actitudes valoradas a la hora de la selección, así como sus actitudes personales de responsabilidad y compromiso; por ende, el modelo generado de competencias nos hace inferencia a las competencias básicas, genéricas y específicas que se relacionan en la tabla 4 de las cuales se generó el modelo.



| Grupos                                | Competencias  |
|---------------------------------------|---|
| Competencia de desempeño y operativas | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación al resultado</li> <li>• Atención al orden, calidad y perfección.</li> <li>• Espíritu de iniciativa</li> <li>• Búsqueda de la información</li> </ul>                |
| Competencia de ayuda y servicio       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilidad interpersonal</li> <li>• Orientación al cliente</li> </ul>  |
| Competencia de influencia             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Persuasión e influencia</li> <li>• Conciencia organizativa</li> <li>• Construcción de relaciones</li> </ul>  |
| Competencias directivas               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de los otros</li> <li>• Actitudes de mando: asertividad y uso del poder formal</li> <li>• Trabajo en grupo y cooperación</li> </ul>                                 |
| Competencias cognitivas               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo de grupos</li> <li>• Pensamiento analítico</li> <li>• Pensamiento conceptual</li> </ul>  |
| Competencias de eficacia personal     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidades técnicas, profesionales y directivas</li> <li>• Autocontrol</li> <li>• Confianza en sí mismo</li> <li>• Flexibilidad</li> <li>• Hábitos de organización</li> </ul> |

Tabla 4.

Relación de competencias  
óptimas para el modelo

## Recomendaciones

Las investigaciones no pueden ser del todo cerradas y en una temporalidad para ser congruentes, por ende, se requiere de diversos instrumentos para poder generar datos únicos y estos se puedan generalizar, y dar seguimiento a ellos en diversos tiempos para poder refrendar dichos conocimientos.

## Referencias

Arroyabe M., Giraldo M, y González M. (2007) Modelo para la identificación de competencias laborales y definición de criterios de desempeño en salud pública de los profesionales de enfermería y medicina en el departamento de Caldas, 2005 – 2006. Hacia la promoción de la salud, vol. 12, pp. 179 – 192.

Bolívar, C. (2002). Más allá de la formación: El desarrollo de competencias. Colegio Oficial de Psicólogos de Calalunya. Revista No. 154. España.

Carvajal M., y Posso R. (2009). Competencias institucionales y su relación con las de los programas académicos acreditados en la Universidad de Cartagena. Tesis de grado de Maestría Grupo RUECA. Universidad de Cartagena.

Ducci, A. (2009). El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. Formación basada en competencia laboral. Situación



- actual y perspectivas. Seminario Internacional OIT/CINTERFOR/CONOCER. Guanajuato, 23 – 25 de mayo, pp. 15 - 26. México.
- Gil, J. (2007). Assessment of professional competences. Universidad de Sevilla. Facultad de Educación UNED. Educacion XXI. 10, 2007, pp. 83 -106. España.
- Hernández, R., Collado C. y Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. Quinta Edición. Mc Graw Hill. México.
- Ibáñez, N. y Castillo R. (2011). Lineamientos estratégicos para la formación de competencias laborales. Redalyc. Negotium, vol. 6 núm. 18, pp. 88 – 101. Venezuela.
- Justiniano, B. 2006. La inserción laboral de los profesionales graduados en ciencias de la educación. Universitat de Barcelona.
- López, F., Casique A., Sarmiento, M., Maldonado., Álvarez, y Martínez Lilia. (2010). Evaluación integral de los egresados de la Licenciatura en Administración del Instituto Tecnológico de Celaya. SINNCO, 2010, pp. 1 – 23. México.
- Molina, G. (2012). Análisis de competencias laborales a nivel gerencial en el sector automotriz con egresados de una universidad pública del Estado de Guanajuato. Daena: International Journal of Good Conscience. 7 (2) pp. 24 – 41. México. ISSN 1870-557X
- Palmer, A., Montañó J., y Palou M. (2009). Las competencias genéricas en la educación
- Tobón, S. (2007). El enfoque complejo de las competencias y el diseño curricular por ciclos propedéuticos. Acción pedagógica, no. 16, pp. 14 – 28. España.
- Tobón, S. (2008). La formación basada en competencias en la educación superior. Enfoque complejo. Grupo CIFE. Curso Iglú 2008. México.



## Apéndice

Instrumento: Cuestionario para egresados universitarios.  
Detectando: género, edad, profesión y antigüedad laboral.  
Instrucciones: Para cada una de las competencias que se presentan a continuación, indique por favor la importancia, que en su opinión, tiene la competencia o habilidad para el ejercicio de su profesión en el campo laboral de acuerdo a su grado de exigencia.



Marca, en cada pregunta, la respuesta que considere más oportuna. Utilice, por favor, la siguiente escala: 1 =Nula ; 2 =Muy poca; 3 =Algunas veces; 4 =Casi siempre 5= Siempre .

| Competencias básicas  | Importancia en grado de exigencia |
|---|-----------------------------------|
| 1. Iniciativa   | 1( ) 2( ) 3( ) 4( ) 5( )          |
| 2. Liderazgo  | 1( ) 2( ) 3( ) 4( ) 5( )          |
| 3. Autonomía  | 1( ) 2( ) 3( ) 4( ) 5( )          |
| 4. Versatilidad   | 1( ) 2( ) 3( ) 4( ) 5( )          |
| 5. Pensamiento crítico  | 1( ) 2( ) 3( ) 4( ) 5( )          |
| 6. Conocimientos generales básicos.   | 1( ) 2( ) 3( ) 4( ) 5( )          |
| 7. Comunicación oral y escrita en la propia lengua.   | 1( ) 2( ) 3( ) 4( ) 5( )          |
| Competencias genéricas  | Importancia en grado de exigencia |
| 1. Capacidad de análisis y síntesis.  | 1( ) 2( ) 3( ) 4( ) 5( )          |
| 2. Capacidad de organizar y planificar.   | 1( ) 2( ) 3( ) 4( ) 5( )          |
| 3. Dominio del idioma Inglés  | 1( ) 2( ) 3( ) 4( ) 5( )          |
| 4. Conocimiento básico de una tercera lengua  | 1( ) 2( ) 3( ) 4( ) 5( )          |
| 5. Habilidades básicas de manejo de la computadora.   | 1( ) 2( ) 3( ) 4( ) 5( )          |
| 6. Habilidades de gestión de la información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas). | 1( ) 2( ) 3( ) 4( ) 5( )          |
| 7. Resolución de problemas sistemática o metodológica   | 1( ) 2( ) 3( ) 4( ) 5( )          |
| 8. Toma de decisiones.  | 1( ) 2( ) 3( ) 4( ) 5( )          |
| 9. Capacidad crítica y autocrítica.   | 1( ) 2( ) 3( ) 4( ) 5( )          |
| 10. Capacidad para expresarse en público  | 1( ) 2( ) 3( ) 4( ) 5( )          |
| .....   | 1( ) 2( ) 3( ) 4( ) 5( )          |
| Competencias Específicas  | Importancia en grado de exigencia |
| 1. Formación para el trabajo  | 1( ) 2( ) 3( ) 4( ) 5( )          |
| 2. Habilidad para introducir cambios  | 1( ) 2( ) 3( ) 4( ) 5( )          |
| 3. Capacidad para redactar informes   | 1( ) 2( ) 3( ) 4( ) 5( )          |
| 4. Capacidad para evaluar opciones  | 1( ) 2( ) 3( ) 4( ) 5( )          |
| 5. Capacidad para optimizar recursos  | 1( ) 2( ) 3( ) 4( ) 5( )          |
| 6. Sentido de urgencia  | 1( ) 2( ) 3( ) 4( ) 5( )          |
| 7.Habilidad para medidas estratégicas   | 1( ) 2( ) 3( ) 4( ) 5( )          |
| 8. Capacidad para laborar bajo presión  | 1( ) 2( ) 3( ) 4( ) 5( )          |