

**EL PERFIL DEL TÉCNICO MEDIO PROFESIONAL
DESDE UNA PERSPECTIVA MULTINIVEL,
COMO INSUMO PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA
DE LOS RECURSOS HUMANOS
Dra. Aida María Mainieri Hidalgo
Universidad de Costa Rica**

Con el objeto de analizar la homogeneidad-heterogeneidad en la conceptualización de Técnico Medio Profesional que predomina en Costa Rica, se desarrolló el constructo de **“Técnico Medio Profesional”**, con lo que se diseñó, validó y aplicó un instrumento psicométrico **“Diferencial Semántico: Perfil del Técnico Medio Profesional”** que mostró altos niveles de confiabilidad y evidencia de validez de constructo. Se elaboraron perfiles conceptuales en tres poblaciones consideradas de la mayor relevancia en ese escenario del trabajo técnico: estudiantes, educadores y empresarios; con ellos se efectuaron análisis cruzados de resultados que sirven de insumo para la toma de decisiones y mejoras en la gestión estratégica de los recursos humanos, en términos de la correspondencia necesaria entre la formación-capacitación y los requerimientos de los puestos de trabajo (Mainieri, 2012).

**VII CONGRESO LATINOAMERICANO DE ESTUDIOS DEL TRABAJO.
EL TRABAJO EN EL SIGLO XXI.
CAMBIOS, IMPACTOS Y PERSPECTIVAS.**

**GT 18 – PSICOLOGÍA SOCIAL DEL TRABAJO EN AMÉRICA LATINA:
IDENTIDADES Y PROCESOS DE SUBJETIVACIÓN,
SALUD DE LOS TRABAJADORES,
PRÁCTICAS Y PRODUCCIÓN DE SENTIDOS EN LO COTIDIANO.**

**EL PERFIL DEL TÉCNICO MEDIO PROFESIONAL
DESDE UNA PERSPECTIVA MULTINIVEL,
COMO INSUMO PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA
DE LOS RECURSOS HUMANOS**

**Dra. Aida María Mainieri Hidalgo
Universidad de Costa Rica
Escuela de Psicología
Instituto de Investigaciones Psicológicas**

OBJETIVOS: Identificar la concepción de Técnico Medio Profesional que prevalece en Costa Rica, entre estudiantes, educadores y empleadores y analizar similitudes y divergencias en la confrontación de perspectivas.

METODOLOGÍA

Se trata de una investigación aplicada con fines exploratorios, con muestras de tipo teórico (Taylor y Bogdan, 1992). Se recurre a fuentes primarias y se emplean técnicas tanto cualitativas para el desarrollo del constructo, como cuantitativas para el diseño y validación del instrumento psicométrico y análisis de resultados, buscando siempre la integración y el enriquecimiento del objeto de estudio y priorizando la interpretación de los significados.

Se elaboró el constructo *“Técnico Medio Profesional”*, a través de una exploración en el campo mismo de acción de los estudiantes aspirantes a ser calificados como técnicos medios (previo a su egreso), sus profesores y los empresarios que los requieren. Luego se construyó, validó y aplicó el *“Diferencial Semántico: Perfil del Técnico Medio Profesional”*. Con los resultados de esa aplicación se efectuaron análisis estadísticos para la elaboración de los perfiles conceptuales y la confrontación de perspectivas.

Dado que no se contaba con una teoría consistente al respecto, se consideró como “Perfil del TMP”, al conjunto de medidas generales y diferentes obtenidas al aplicar el instrumento en la población de interés, y que estaría constituido por seis subconstructos fundamentales (señalados inicialmente) entre los que se contemplaron aspectos cognitivos, socioafectivos y motivacionales, vocacionales y aptitudinales, relativos a la práctica profesional y laboral, de formación personal, y de relaciones interpersonales. A partir de estos aspectos, extraídos de distintas aproximaciones al campo de trabajo y del estudio exploratorio y bibliográfico efectuado, es que se generaron los adjetivos representativos que constituyen los indicadores del diferencial semántico. Esta es una técnica psicométrica que se ha usado extensamente para la definición de perfiles y que se inscribe entre los instrumentos desarrollados para valorar elaboraciones personales. Según Anastasi (1998), se agrupa dentro de otras técnicas para la valoración de la personalidad, principalmente con fines de investigación, junto con varios tipos de test estilísticos perceptivos, cognoscitivos o evaluativos, y procedimientos para valorar distintas conceptualizaciones del yo; a su vez, “representan esfuerzos por identificar la conducta que pueda servir como pronosticadora válida de un criterio

sin ser una muestra directa de la conducta criterio”; esto fundamentalmente de acuerdo con tres tipos de factores: valorativo, potencial y de actividad, según los estudios de Osgood.

En nuestro caso se trata de una escala de adjetivos bipolares que califican al buen TMP en uno de sus extremos, con su respectivo antónimo que describe al mal técnico en el otro; se asignaron valores numéricos de 1 a 5 que se correlacionan en los análisis factoriales. Después del proceso de depuración de los ítems, el instrumento quedó compuesto por 99 variables, distribuidas en dos subescalas, en las que subyacen dos factores o dimensiones del constructo. Se consideraron también cinco variables sociodemográficas que responden al código del grupo al que pertenece el sujeto, el sexo, la edad, puesto que desempeña, años de experiencia y años de formación a partir del bachillerato.

En la instrucción que se ofreció a los sujetos se les solicitó *que respondieran a la escala de acuerdo con “el mejor técnico que Ud. conoce”*; esto con el fin de *que respondieran conforme a un perfil real y acorde con la realidad estudiada*.

A través de las respuestas, se detectó una gradualidad en la incorporación de las cualidades señaladas en el instrumento, en la conceptualización del perfil que maneja cada sujeto. Esto se da gracias a la categorización de las respuestas que permite este tipo de prueba que se codificaron de 1 a 5, donde el valor 3 representa un punto neutro *en el que esa característica en particular resulta un tanto indistinta para el TMP*; los valores por encima de 3 revelan una tendencia a *conceptuar positivamente la variable que se trata* y los valores menores de 3 *reflejan una tendencia en el sentido negativo*. *Esas puntuaciones se correlacionan en los análisis factoriales*.

Para el análisis empírico se utilizaron las técnicas de *análisis de factores* (para identificar las dimensiones subyacentes en el instrumento) y la *teoría clásica de los test* (índice de discriminación para cada ítem y cálculo del alfa de Crombach para el instrumento como un todo). Con ello se busca evidenciar la validez de constructo del instrumento, es decir, en qué medida los indicadores de las variables consideradas están representando al constructo y qué tan exhaustiva es esa medición. A partir de esos principios estadísticos, es que se realizaron dos tipos de análisis estadísticos con el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) para Windows, el análisis de factores y el análisis de ítems.

Posteriormente, se procedió a efectuar tres tipos de análisis comparativos entre los promedios de los grupos: un “análisis de variancia” para el análisis de los perfiles de los tres

grupos estudiados; una “t-student” para evidenciar el comportamiento del perfil según el género de los(as) involucrados(as), y un análisis de variancia para realizar comparaciones de acuerdo con la especialidad técnica en la que se desenvuelven.

Muestra: La escala resultante fue aplicada a un total de 114 sujetos, entre los que contamos con: 59 estudiantes, de los que 24 eran mujeres (40.7%); 25 educadores(as), entre los(as) que 7 fueron mujeres (28%) y 30 empresarios(as), entre los(as) que se contó con 8 mujeres (26.7%). En términos generales, se trata de un grupo conformado por 73 varones y 39 mujeres, ubicados en posiciones de estudiante, técnico medio profesional, jefatura y gerencia. Las edades corresponden a: 60 menores de 19 años, 9 entre los 20 y 29, 16 entre los 30 y 39, 21 entre los 40 y 49, y 5 mayores de 50.

RESULTADOS

Además de que se llegan a definir dos dimensiones importantes del constructo TMP: **Dimensión 1: “Personalidad dinámica constructiva”** y **Dimensión 2: “Tecnólogo polivalente humanista”**, se logró analizar los perfiles conceptuales y las relaciones entre ellos. La primera, integra 64 indicadores del potencial del sujeto en el aspecto psicosocial, es decir, en lo personal, en lo social y cultura laboral. La segunda, con 35 reactivos que integran cualidades de desempeño en el área de trabajo con un alto grado de humanismo, refiere aspectos de conocimiento, conductuales, praxis, y sensibilidad humanista. Esto puede observarse propiamente en el contenido de los ítems que conforman las escalas de la prueba (Mainieri, 2012). Estas dimensiones han sido consideradas de gran relevancia, porque conforme se avanzó en el proceso de investigación se confirmaron en los procesos de triangulación, lo que ha revelado credibilidad por sustentabilidad o estabilidad de los datos a lo largo de todo el estudio, y confirmabilidad que se observa entre los distintos ejes que guiaron el proceso de conocimiento (Lincoln, 1994).

Ambos factores se muestran independientes entre sí, de manera que *se cumple con el objetivo de interpretabilidad*, esto permite interpretar esos factores con mayor propiedad y no en forma difusa como si hubieran resultado interdependientes.

La confiabilidad del instrumento es elevada dado el alto poder de discriminación de los indicadores de 0,71 y 0,75 y niveles de Alpha de 0,95 y de 0,94 para los ítems del factor 1

y del factor 2, respectivamente; que superan el rango aceptado para efectos de investigación, y alcanza niveles adecuados para la toma de decisiones.

Con los resultados de la aplicación fue posible desarrollar los perfiles, en términos de percepción, y *confrontar las tres perspectivas* resultantes; se analizaron las concepciones que manejan en su conjunto y comparativamente, así como las semejanzas y diferencias que se identifican entre ellos.

Se realizó un “análisis de variancia oneway anova”. La hipótesis nula o H_0 , estipula que existe igualdad en los promedios poblacionales obtenidos en las pruebas por los tres grupos y la hipótesis alternativa o H_a , que hay diferencias significativas al nivel de 0,05. En el caso de que se dieran diferencias significativas, se aplicó la prueba “Student Newman Keuls” para señalar concretamente la ubicación de esas diferencias. En los resultados de las pruebas de significancia estadística para la comparación entre los perfiles de los tres grupos: en las salidas del SPSS se puede observar que hay *evidencia para rechazar la H_0 en el caso de la escala 1* (puntaje 1) para las dimensiones tomadas individualmente, y *también, la hay para el total de ambas* (puntaje 3); en estos casos la F de Fisher muestra una probabilidad asociada de 0,03 y 0,02 respectivamente, o sea que, hay evidencia para rechazar la H_0 , y por tanto, se concluye en favor de la H_a , en el sentido de que *sí se dan diferencias significativas entre los promedios de los grupos*. En la prueba aplicada para ubicar esas diferencias se señala únicamente una *diferencia significativa entre el grupo el 1 y el 3, que corresponden a estudiantes y empresarios(as)*. No ocurre lo mismo en las otras relaciones de los grupos.

En la *t-student* para evidenciar el comportamiento del perfil según el género, se desarrolla una “t-tests for independent samples of sex”. En este segundo análisis obtenemos un “2-tail sig equal” de 0,49, 0,30 y 0,69 para las variables en puntaje 3, 2 y 1, respectivamente, y “unequal” de 0,52, 0,28 y 0,71, de manera que no hay evidencia para rechazar la H_0 a un nivel de significancia de 0,05 adoptado por la investigadora sobre la igualdad de promedios. De manera que *no hay diferencias significativas importantes entre los promedios según el género*.

En el análisis de “variancia oneway anova” para realizar comparaciones de promedios de acuerdo con la especialidad técnica (puntaje 3), ya que los tamaños de muestra son muy pequeños en este caso se trataron de observar diferencias a un nivel de significancia de 0,05, donde la hipótesis nula H_0 establece que existe igualdad en los

promedios poblacionales y la hipótesis alternativa H_a que hay diferencias significativas. Se efectuó la prueba Student Newman Keuls para establecer las posibles diferencias. En este caso, *no se observan diferencias importantes de acuerdo con la especialidad técnica.*

Finalmente se realizó un análisis de contenido, interpretando la representación gráfica de los perfiles, trazando gráficas de los puntajes promedio, en una forma que permite visualizar los puntos en los que más se acercan y en que más se alejan los criterios con los cuales conceptualizan al TMP los tres grupos de interés (Mainieri, 2012), con el objeto de observar en qué puntos exactamente coinciden y difieren y cuáles indicadores son los que, específicamente, impactan los niveles de significancia estadística.

CONCLUSIONES

Lo más importante de este análisis está en *las diferencias significativas que se dan en el perfil que manejan estudiantes y empresarios(as)*, esto refleja distintas concepciones acerca de los fines que se persiguen en relación con este tipo de recurso humano, lo que podría estarse traduciendo o reflejando dificultades en el campo laboral. Esta variabilidad significativa llama a nuestras autoridades responsables del desarrollo técnico nacional, a tomar medidas para mejorar las condiciones de una formación más actualizada, unificar criterios y estrategias de acción, en el sentido de acercar la formación a las demandas del trabajo y sacar más provecho de los esfuerzos que se están dando en ese sentido. Estos resultados además arrojan interesantes aportes que retroalimentan, tanto los programas de formación en la Educación Técnica Media, como los de capacitación y las expectativas de los futuros técnicos, puntualizando complementos de formación a los que pueden acceder para su mejor desempeño laboral y de gestión estratégica de los recursos humanos.

REFERENCIAS

- Anastasi, A. (1998). *“Psychological Testing”*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Lincoln, Guba (1994). *“Cuarta Generación de Evaluación”* www.amazon.com
- Mainieri, A. M. (2012). *“La Reforma Pendiente de la Educación Técnica Profesional Costarricense”*. Ed. Académica Española, Madrid. www.amazon.com.
- Taylor, S. J. y Bogdan, R. (1992). *“Introducción a los métodos cualitativos de Investigación”*. España: Ed. Paidós.