

La gestión por competencias una herramienta clave para el desarrollo en el sector empresarial.

Competency management a key tool for development in the business sector.

Ing. Luis Ángel Salazar López Mg.¹, Dra. Tatiana Carrasco Ruano.², Ing. Walter Correa Anchundia.³, Eco. Juan Carrillo Cepeda MAET.⁴ & M.Sc. Efraín Velasteguí López.⁵

Recibido: 09-09-2017 / Revisado: 11-11-2017 Aceptado: 08-12-2017/ Publicado: 01-01-2018

Abstract.

DOI: <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v2i1.2>

As the development, growth and integration of companies in the country, generate methodologies that allow growth to be sustainable and sustainable over time, today companies monitor financial resources, economic and human talent as a reference triangle that will allow a better focus on the context in which they operate; therefore, an efficient development model will be the reason for increasing the value of their actions in the market. This work has as objectives to determine how the Management by competencies in the design of Human Talent Management will help business development in the province of Tungurahua - Ecuador.

It should be noted that the management skills of human talent in organizations will give us the main result of obtaining the right personnel in the job, qualified to perform the functions of their position as efficiently as possible, which will allow companies to decrease of the costs in reference to times of repetition of functions, being limited the mistakes in the organization, which will generate as a result, the greater productivity in the areas and departments of the company..

Keywords: Human Talent Management, Management by Competences, Development, Business Sector, Productivity.

Resumen.

A medida del desarrollo, crecimiento e integración de las empresas en el país ,se generan metodologías que permitan desarrollar en el crecimiento sostenible y

¹ Universidad Técnica de Ambato, Empresa Pública Ambato, Ecuador, la.salazar@uta.edu.ec

² Universidad Internacional de La Rioja Logroño, España, tcarrascor@yahoo.com

³ Universidad Técnica de Machala, Machala, Ecuador, wcorrea@utemachala.edu.ec

⁴ Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador, Juanjo_cc209@hotmail.com

⁵ Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador, le.velastegui@uta.edu.ec

sustentable a través del tiempo, en la actualidad las empresas vigilan los recursos financieros, económicos y del talento humano como una triangulo de referencia que permitirá enfocarse de mejor manera , un modelo de desarrollo eficiente será el motivo del incremento del valor de sus acciones en el mercado, el objetivos de esta investigación es determinar de qué forma la gestión por competencias en el diseño de la Gestión del Talento Humano ayudará al desarrollo empresarial en la provincia de Tungurahua – Ecuador, la gestión por competencias del talento humano en las organizaciones nos dará como principal resultado obtener el personal idóneo en el puesto de trabajo calificado para desarrollar las funciones de su cargo con la mayor eficiencia posible. Permitiendo a las empresas la disminución de los costos en referencia a tiempos de repetición de funciones, siendo limitada las equivocaciones en la organización, lo cual generará como resultado, la mayor productividad en las áreas y departamentos de la empresa.

Palabras Claves: Gestión del Talento Humano, Gestión por competencias, desarrollo, sector empresarial, productividad.

Introducción.

En el contexto que se desenvuelven las actividades productivas de los países de América latina es un impacto en la economía mundial, por lo que a través del tiempo la región ha visto con buenos ojos el desarrollo sostenible pero sin embargo según el (Banco Mundial , 2014) En los últimos años las economías regionales experimentaron tasas de crecimiento relativamente bajas, de entre 2% y 2,5% del PIB lejos de la fuerte expansión de 2003-2012, cuando se registraban tasas de más de 5%, muy por encima de los demás países emergentes y del G7.

Lo que quiere decir que no se tuvo un correcto manejo de la economía, con limitadas estrategias para sostenerse en los indicadores que se presentaban, esto se debe a la gran influencia de la economía globalizada, al momento de depender de economías de países fuertes, el abanico de posibilidades es limitadas para el crecimiento.

A través del tiempo se ha ido analizando y divisando que el crecimiento de las grandes potencias económicas muchas de las veces no ha sido por la capacidad adquisitiva de los mismos se entiende que es un complemento pero de limitada importancia al momento de hablar de la gestión del talento humano que está desenvolviéndose en los diferentes sectores productivos.

Por lo que es importante tomar esta teoría con el fin de proponer una respuesta a la problemática del limitado crecimiento de la región, lo importante de la gestión del talento humano es el desarrollo de las competencias de las personas en el momento de la toma de

decisiones, sin importar el cargo que tengan en las organizaciones ya sean estas privadas o públicas, el desarrollo de las competencias está a cargo de los líderes.

Es por tal razón que al momento de definir las competencias como factor clave del crecimiento de las empresas, nos enfocamos que el único modelo transformador de las naciones serán mediante el desarrollo de las personas que día a día están en el contexto de nuestras actividades, sin el desarrollo del talento humano no habrá crecimiento es por tal razón que países con una economía estable se especializan para generar nuevas innovaciones mediante la investigación que lo desarrolla su capital intelectual.

La propuesta de establecer mecanismos para el desarrollo del talento humano es el pie de apoyo para salir de la crisis y el estancamiento económico que se ha vivido a través de los años, un modelo transformador para competir con equidad en conocimiento, innovación e investigación.

Por lo que es importante acotar los siguientes datos de la economía en América Latina que así mismo la desaceleración económica no presenta datos similares en todos los países de la región debido a su alta dependencia de la economía norteamericana, en los datos a presentar creciendo a tasas más altas por efectos internacionales, en Centroamérica del 6,1 % al 6,7 %, el Caribe de 8,2% a 8,55 y en México incluso referencia una baja del 5,0% al 4,4%. Mientras que los datos más preocupantes son los que presenta América del Sur con 6,8% a 7,6%, que es para el país en el cual se realiza la investigación. (Organización Internacional del Trabajo, 2015, pág. 5).

Además, si observamos un caso en específico del Ecuador los indicadores de empleabilidad han venido desarrollándose no tan disperso a la realidad Latinoamericana. Se define que la población nacional en edad de trabajar tienen un porcentaje del 69,39 % de la población total esto quiere decir que comprende a todas las personas que tienen desde 15 años o más y que en número de personas son 11,3 millones, además las personas que se encuentran en la población económicamente activa con edad de trabajar, es decir personas que se encuentran o se encontraron inmersos en el mercado laboral presentando de esta manera un 67,14% que nos da un número de 7,6 millones de personas que se encuentran en este indicador. Las personas que están en edad de trabajar que no tienen ningún interés por trabajar en la actualidad que generalmente son estudiantes, amas de casa, jubilados, rentistas, entre otros, conforman un 32,96 % es decir en número de personas 3,7 millones que se encuentran en la categoría mencionada. De un total de personas que se encuentran en la población económicamente activa el 95,72 % se encuentran empleadas en las fechas de levantamiento de los datos y por lo tanto el 4,28 % se encuentran desempleados en el país. (Instituto Nacional de Encuesta y Censos, 2015, pág. 11).

Como en realidad se puede manejar de mejor manera la productividad en la región, no queda más que responder “las personas que intervienen en los procesos productivos de los sectores públicos y privados de un contexto en general, deben estar preparados en lo académico para afrontar de manera técnica los retos de la realidad laboral”, no se puede suplantar un cargo laboral si no cumple con las competencias técnicas, esto daría como resultado el retraso de procesos y estancamiento del crecimiento.

La necesidad de integrar un modelo de gestión por competencias en el entorno empresarial es importante para desarrollo de la economía en las instituciones del sector en el que se realiza la investigación.

Fundamentos teóricos más relevantes en el caso de estudio.

Según Chiavenato (2009) varios factores han contribuido en el fenómeno de los cambios económicos, tecnológicos, sociales, culturales, jurídicos, políticos, demográficos y ecológicos que actúan de manera conjunta y sistémica en un campo dinámico de fuerzas para producir resultados inimaginables, que originan imprevisibilidad e incertidumbre en las organizaciones, además asegura que la gestión del talento humano como la clave para el desarrollo de las organizaciones, siendo este el núcleo que fundamenta el eje conductor para cumplir con los objetivos organizacionales.

En el sector empresarial es importante mencionar que las necesidades de desarrollo son constantes y le problema es definir en donde apoyarse para incrementar su participación de mercado, es interesante aplicar metodologías de la gestión por competencias en el sector empresarial ya que se define al talento humano como el generador de la competitividad en las organizaciones (Barrera, Acosta, Armenteros, Morales, & Ramírez, 2016).

Las competencias se identifican según los comportamientos y la curva de aprendizaje de los colaboradores en las organizaciones, la gestión por competencias se basa en identificar en el ámbito profesional a aquel talento humano que “sabe hacer y puede hacer”, por lo que desean hacer bien sus funciones apoyada de algunas características comunes que entre ellas estarían, el trabajo en equipo, liderazgo, desarrollo de personas, entre otros (Echeverría , 2002).

El desarrollo de las competencias en el contexto laboral y profesional parte desde un método de enseñanza eficiente para el colaborador en su entorno, basado en un plan estratégico que determine las necesidades del contexto de la competencia en el mercado, las empresas deben desarrollar las competencias de sus colaboradores en base a las exigencias de sus necesidades y cumplimiento de los objetivos de sus estrategia empresariales propuestas, encaminar las habilidades y destrezas del talento humano en la visión de las organizaciones es un reto interesante que debe tener un proceso meticuloso para cumplir con el objetivo de desarrollo empresarial (Villardón , 2006).

Las competencias según Alles (2005) se dividen en tres grandes ramas las cuales son:

- Competencias cardinales.- Que permiten incluir valores en el desarrollo de las actividades diarias de las personas en las organizaciones.
- Competencias Gerenciales.- Las cuales ayudan a los líderes a transformar e identificar habilidades para el desarrollo de las personas que se encuentran a su alrededor.
- Competencias técnicas.- Estas son importantes porque ahí debemos apuntar al crecimiento de los individuos ya que son las competencias que ayudan a los procesos productivos primarios de una organización.

Las organizaciones necesitan personal con habilidades y destrezas que ayuden al crecimiento de la empresa en el corto y mediano plazo, los directivos deben reclutar al mejor talento humano que tenga competencias que puedan ser desarrolladas y que las personas tengan el compromiso de trabajo y desarrollo profesional, es en ese momento donde se fundamenta un ganar - ganar en las organizaciones desde la perspectiva interna de la organización (González , González , & Ordaz, 2014).

Se hace referencia a los indicadores macroeconómicos sobre la competitividad empresarial en los sectores productivos, además la globalización es un factor que promueve cambios acelerados a las gestiones empresariales, las actividades económicas de las empresas en los sectores productivos de un país se determinan según el ambiente externo e interno en el que se desenvuelve, es importante mencionar que en el ambiente interno más allá de los recursos materiales, se centra los esfuerzo en diferenciarse por la calidad del talento humano que las organizaciones poseen como factor clave del crecimiento, es por tal razón que en varias organizaciones toman al talento humano y lo desagregan de los demás recursos para dedicarle más esfuerzos a la administración del personal (Cano , Panizo, Garcia, & Rodriguez, 2015).

Metodología de la investigación.

Enfoque.

La investigación presentada se exhibe encuadrada en un enfoque mixto que en consideración a Gómez (2006, pág. 176) que dice, “en el enfoque mixto se suele presentar el método, la recolección y el análisis de datos, tanto cualitativos como cuantitativos. Los resultados se muestran bajo el esquema de triangulación, buscando consistencia entre los resultados y analizando contradicciones o paradojas” por lo tanto si se interpreta el enfoque mixto para la investigación social es más encaminada en un ámbito que recolectara la información desde varios puntos de vista sin dejar a de lado temas que podrían parecer no relevantes por su criterio cualitativo.

Investigación de Campo.

La investigación de campo es una modalidad en la cual se basa en salir a el área específica donde esta nuestra población a ser investigada se deberá interrelacionar con los sujetos de estudio para entender de manera clara como se va a solucionar la problemática suscitada en esa comunidad, además se determina una serie de maneras lógicas. Según Arias (1999, pág. 31) el cual dice que la investigación de campo se define como:

La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental.

En resumen de lo expuesto la información necesaria para la investigación se debe obtener del contacto directo con el universo ya que son las personas u objetos que tienen el problema que la investigación tiene que solucionar.

En tal caso el investigador procederá a investigar de manera directa a las personas usuarias del servicio de la institución, ya que son quienes están siendo el sujeto a investigar para medir el problema que se plantea, y dirigimos a quienes serán los beneficiarios directos de la investigación programada.

Investigación Documental.

En lo que manifiesta Arias (1999, pág. 27) “La investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos”. La posición del investigador deberá ser de forma objetiva y ordenada en la consecución de la información detallada y relevante en la selección de cada una de las fuentes de información que presentara para la elaboración de su proyecto, además deberá estar en concordancia con los resultados porque de eso depende que se dé un pensamiento crítico de la información registrada.

Nivel o Tipo de Investigación.

Teniendo como criterio la forma y el momento en que será analizado el problema, la presente investigación comprende varios niveles:

Investigación Exploratoria.

En este tipo de investigación Arias (1999, pág. 23) manifiesta que “La investigación exploratoria es aquella que se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimientos”.

Inmerso en el tipo de investigación exploratoria se define como un conocimiento abstracto de la realidad que todavía no es descubierta, una de las formas más relevantes es que después de realizado la investigación a la población que se plantea, los resultados darán una visión más amplia de lo que en realidad está sucediendo, y puede ser centrada a lo que el investigador plantea como problema o puede ser que la investigación plantee una forma diferente y la problemática de estudio no sea de mayor relevancia para la solución del problema.

En resumen, la problemática que se plantea puede ser que no siga con su curso ya que puede existir una contradicción en las variables y una no afecte a la otra, entonces se tomara la decisión de investigar otros factores que podrían proponerse para su estudio.

Investigación Descriptiva.

Ya a su vez que se ha concluido con la investigación exploratoria se procederá a la investigación descriptiva que según Arias (1999, pág. 24) “La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.” En lo que se refiere a la investigación descriptiva de la institución como objeto de estudio con cada uno de los posibles beneficiarios de nuestra población a estudiar, el investigador debe saber el nivel de cómo se describe a su objeto de estudio, a tal motivo que se puede basar en percepciones de cada uno de los miembros que constituyen el entorno en el cual se desenvuelve el problema que se quiere solucionar.

La investigación descriptiva para el presente trabajo está a consideración del investigador el cual tiene una visión de estructurada de la forma en la cual va conseguir los datos y tratar de solucionar el problema, en referencia a lo antes expuesto el investigador define la mejor manera de solucionar la problemática de estudio.

Análisis e interpretación de resultados.

El desarrollo de la investigación fue centrada en el sector empresarial de provincia de Tungurahua – Ecuador, identificada como un sector de alto potencial de crecimiento

empresarial en referencia a la zona geográfica de las organizaciones, se ha tomado a tres conglomerados importantes en la provincia como son la Cámara de Comercio de Ambato, la Cámara de la Pequeña Industria de Tungurahua y la Cámara de industrias de Tungurahua, que en total nos da una población de 1050 empresas legalmente constituidas en el sector.

Preguntas. Caracterización de la muestra estudiada.

Tabla 1. Tipo de empresas.

Empresas	Cantidad	Porcentaje
Producción	99	60,7
Servicios	64	39,3
Total	163	100

Elaborado por: Grupo de Investigación.

Gráfica 1. Tipo de empresas.



Elaborado por: Grupo de Investigación.

El 60,7% de las empresas incluidas en el estudio son de servicios, elemento que concuerda con la distribución total del territorio.

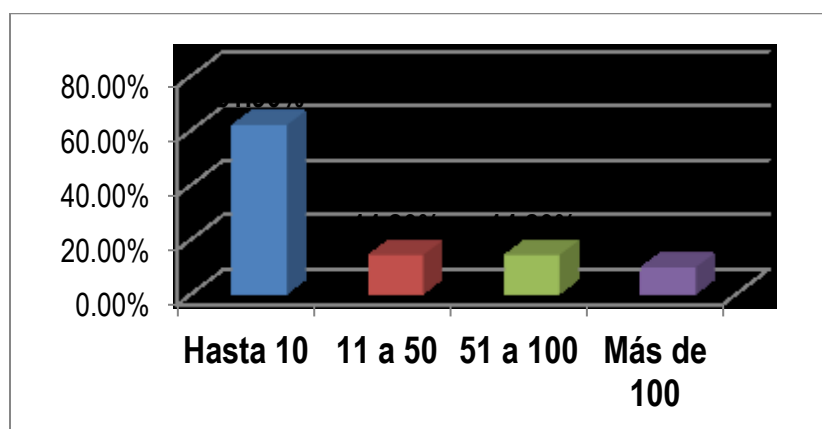
Cantidad de trabajadores.

Tabla 2. Cantidad de trabajadores por Empresas.

Trabajadores	Cantidad	Porcentaje
Hasta 10	130	79,7
11 a 50	23	14,1
51 a 100	6	3,6
Más de 100	4	2,6
Total	163	100

Elaborado por: Grupo de Investigación.

Gráfica 2. Cantidad de trabajadores por empresas.



Elaborado por: Grupo de Investigación.

Casi el 80% de las empresas incluidas en el estudio tienen 10 o menos trabajadores, aspecto que caracteriza el sector empresarial en la provincia.

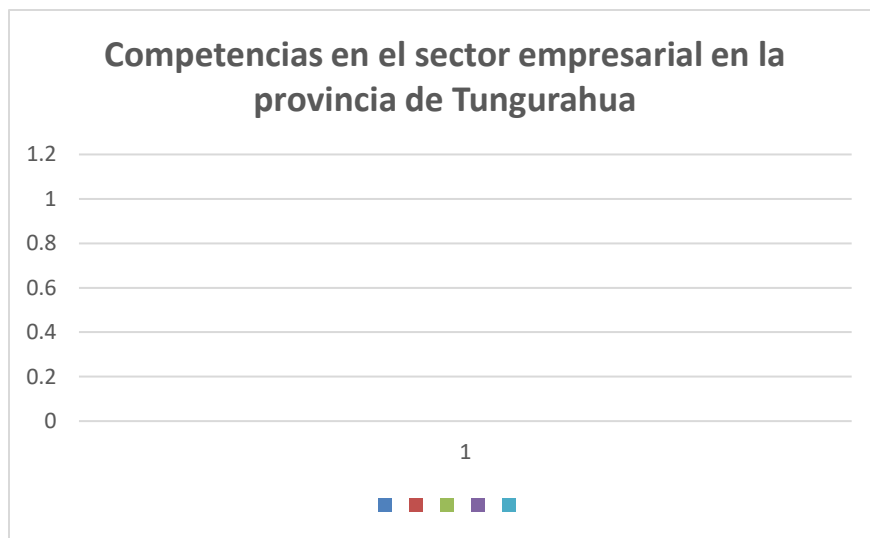
Competencias en el sector empresarial de la provincia de Tungurahua.

Tabla 3. Competencias del sector.

Competencias	Cantidad	Porcentaje
Pensamiento Estratégico	144	88%
Gestión de la Calidad	116	71%
Orientación al cliente	110	67%
Pensamiento analítico	97	60%
Desarrollo de personas	88	54%

Elaborado por: Elaboración propia.

Gráfica 3. Competencias del sector.



Elaborado por: Grupo de Investigación.

En base al estudio realizado es importante mencionar que para las empresas de la provincia de Tungurahua se necesitan personal con competencias específicas en sus organizaciones tales como: pensamiento estratégico con un 88%, la gestión con calidad en un 71%, orientación al cliente en un 67%, pensamiento analítico en un 60% y desarrollo de personas 54%.

Conclusiones.

- Generar una planificación estratégica global por cada eje estratégico y transversal del sistema productivo del sector, en conjunto con cada uno de los actores que conforman los conglomerados, además empatando los modelos de Matriz productiva del país y la región, sometiendo un comercio y producción conjunta como región y no de manera individual.
- Las organizaciones deben implementar un modelo de gestión por competencias que ayuden a manejar el ingreso del personal en las instituciones, que tengan conocimientos de las actividades que se vayan a realizar.
- Tener personal que esté preparado técnicamente para cumplir sus funciones laborales, traerá soluciones en un futuro, con el desempeño del crecimiento económico.
- Manejar de parte del estado un modelo de diccionario por competencias genérico que ayuden a las empresas estar alineados a las políticas públicas del diseño estratégico que propone cada una de los sistemas económicos del país.
- Siendo uno de los subsistemas de la Gestión del Talento Humano la selección eficiente del personal en las organizaciones debe estar de acuerdo en la contratación

de los trabajadores por sus conocimientos y competencia que adopten cada uno de estos en su nivel de educación y experiencia.

- Mantener un sistema de capacitación constante con los directivos de las organizaciones tanto públicas como privadas con el fin de realizar réplicas de capacitación para sus colaboradores, con el fin de mantener una la línea de competencia en el Talento Humano para que en el futuro se siga desarrollando los conocimientos.

Referencias bibliográficas.

- Alles, M. (2005). *Diccionario por competencia*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Arias, F. (1999). *El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración* (Vol. 3). Caracas, Venezuela: ORIAL.
- Banco Mundial . (1 de Octubre de 2014). *Banco Mundial BIRF AIF*. Recuperado el 1 de Enero de 2016, de <http://www.bancomundial.org/es/region/lac/overview>
- Barrera, D., Acosta, M., Armenteros, Y., Morales, J., & Ramírez, B. (2016). Competencias directivas en el sector industrial: medición del desempeño en empresas de Coahuila, México. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 1-28.
- Cano , J., Panizo, C., Garcia, F., & Rodriguez, J. (2015). Desarrollo de Estrategias Competitivas para la Industria del Carbón en Norte de Santander. *Revista ESPACIOS*, 1-16.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* . Sao Paulo: Mac Graw Hill.
- Echeverría , B. (2002). Gestion de la competencia de acción profesional. *Revista de investigación educativa*, 7-48.
- Galeano, M. (2004). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Medellin, Colombia: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Gómez , M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba, Argentina: Editorial Brujas.
- González , S., González , M., & Ordaz, C. (2014). Principales habilidades y conocimientos del ingeniero en gestión empresarial solicitadas actualmente en el mercado laboral de León, Silao y San Francisco del Rincón, Guanajuato. *Jóvenes Investigadores*, 226-231.

- Instituto Nacional de Encuesta y Censos. (2015). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. San Francisco de Quito: Instituto Nacional de Encuestas y Censos.
- Organización Internacional del Trabajo . (2015). *Panorama Laboral 2015*. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Rúiz, M. (2011). *Políticas públicas en salud y su impacto en el seguro popular en Culiacán, Sinaloa, México. Tesis inédita*. Sinaloa, México: Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Salazar, L. (2014). *Las practicas preprofesionales y la relación con el nivel de inserción en el mercado laboral de los estudiantes de la Crrera de Marketing y Gestión de Negocios de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato tesis enédita*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Villardón , L. (2006). Evaluación del aprendizaje para promover el desarrollo de competencias. *Educatio siglo XXI*, 57-76.

Para citar el artículo indexado.

Salazar L., Carrasco T., Anchundia W., Carrillo J., Velasteguí E. (2018). La gestión por competencias una herramienta clave para el desarrollo en el sector empresarial. *Revista electrónica Ciencia Digital* 2(1), 19-31. Recuperado desde: <http://www.cienciadigital.org/revistascienciadigital/index.php/CienciaDigital/article/view/2/2>



El artículo que se publica es de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Ciencia Digital**.

El artículo queda en propiedad de la revista y, por tanto, su publicación parcial y/o total en otro medio tiene que ser autorizado por el director de la **Revista Ciencia Digital**.

