



Mayo 2017 - ISSN: 1988-7833

INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DEL BUEN VIVIR COMO EJE AXIAL EN LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS

¹Dr. Marco Ramiro Torres L.

Profesor titular de la Universidad Estatal Amazónica-Ecuador.
Fundador y Director de la Academia de Liderazgo MRT
marcoramirotorres@yahoo.es

² Ing. Luz Maribel Vallejo Chávez,

Profesor invitado de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo
mavallejoch@hotmail.com

³Dra. Mirelia Vera Rojas.

Profesor titular de la Universidad Nacional de Chimborazo
mire6.unach@yahoo.com

⁴ Ing. Vivian Antúnez Saiz

Profesora titular de la Universidad de La Habana, La Habana,
Cuba vivian@ceted.uh.cu

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Marco Ramiro Torres L., Luz María Vallejo Vallejo, Mirelia Vera Rojas y Vivian Antúnez Saiz (2017): "Incorporación del enfoque del buen vivir como eje axial en la gestión por competencias", Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales, (abril-junio 2017). En línea: <http://www.eumed.net/rev/cccss/2017/02/buen-vivir-competencias.html>

Resumen

Se presenta un análisis ontológico, epistemológico y metodológico en la incorporación del enfoque del Buen Vivir en las ciencias de la dirección, siendo su campo de acción, la gestión por competencias. La finalidad del artículo es argumentar la irrupción epistemológica en la valoración del ser humano en las organizaciones. Las disímiles vertientes de las ciencias de la dirección, desde su advenimiento, consideraron al ser humano en primer orden, un objeto sin sentimientos, una mercancía, cuyo valor radicaba en su fuerza de trabajo, definido como recurso clave en la organización. Posteriormente el ser humano es revalorado como capital humano, talento humano y potencial ilimitado, configurándose en un activo intangible. No obstante, la concepción del ser humano en las organizaciones del siglo XXI, evidencia una profunda crisis axiológica, colocándole a una posición de rust out, burn out y estrés laboral. En este contexto es inexorable la incorporación del enfoque del Buen Vivir para lograr una vida de armonía consigo mismo, con sus semejantes, la organización, la sociedad, el estado y la naturaleza.

¹ Licenciado en Filosofía y Ciencias Socio-Económicas. Dr. en Ciencias de la Educación. Magister en Formulación de Proyectos Sociales y Productivos. Magister en Dirección Ejecutiva de Empresas con énfasis en Dirección Estratégica. Especialista en gerencia de proyectos, Diplomado Superior en Gerencia de Marketing. Aspirante a Doctor en Ciencias Económicas por la Universidad de la Habana.

² Ingeniera en Administración de Empresas. Magister en Marketing Turístico y Hotelero. Magister en Docencia Universitaria E. Investigación Educativa. Magister en Formulación, Evaluación y Gerencia de Proyectos para el Desarrollo.

³ Licenciada en Filosofía y Ciencias Socio-Económicas. Dra. en Ciencias de la Educación. Magister en Docencia Universitaria E. Investigación Educativa.

⁴ Ingeniera Industrial. Magister en Calidad y Producción. Aspirante a Doctor en Ciencias Económicas por la Universidad de la Habana.

La metodología empleada es tipo gabinete, se utilizaron los métodos lógicos y el análisis documental. Este análisis enriquece el debate en la construcción teórica y epistemológica del Buen Vivir en las organizaciones.

INCORPORATION OF THE FOCUS OF THE GOOD LIVING AS AXIAL AXIS IN THE MANAGEMENT COMPETENCES

Abstract

It is present on ontological, epistemological and methodological analysis of the incorporation of the Good Living approach in the formation and development of human talent. The purpose of the study is to demonstrate how organizations can adopt and adapt the Good Living paradigm in the competence management. It is argue the epistemological irruption in the appreciation of the human being, when moving from a valuation of object - resource - commodity - human capital - human talent until an unlimited potential. However, the conception of the human being in the organizations of the XXI century, evidences an axiological crisis, conceiving it only as a key factor of the competitiveness of organizations and not as a human being who lives in harmony with himself, with his fellows, the Organization, society, state and nature. The methodology used is cabinet type, it is used logical methods and documentary analysis. This analysis enriches the debate in the theoretical and epistemological construction of Good Living in organizations.

Palabras claves: Armonía, competencias, ser humano, organizaciones, utilitarismo.

Key words: Harmony, competences, human being, organizations, utilitarianism.

I. Introducción

Todas las organizaciones desde los estados, las grandes corporaciones, las empresas y las organizaciones sociales han mostrado interés creciente en implementar la gestión de competencias para elevar la productividad del ser humano en las organizaciones. Bajo este enfoque, el ser humano es un ente estratégico, productivo, competitivo y constituye el reservorio del conocimiento, a la cual, responde la gestión del conocimiento y la innovación en las organizaciones. No obstante, se objeta el enfoque actual de la gestión por competencias por concebir al ser humano, como ente productivo, utilitarista; juzgado por su accionar táctico-estratégico y los conocimientos e información que posee al servicio de las organizaciones y no, como un ser que convive en armonía consigo mismo, los demás, la organización, la sociedad, el estado y la naturaleza.

En esta perspectiva, se argumenta el paradigma del Buen Vivir, como eje axial de la gestión por competencias en las diversas esferas de actuación del ser humano. El tema en mención, se posesiona con plena vigencia en el contexto actual, al incorporar en la formación y desarrollo del ser humano, las armonías: intrapersonal, interpersonal, organizacional, comunitario, estatal y ecológico. En este sentido, se enriquece el enfoque de las competencias. En la parte final, se describe Metodología para la gestión por competencias con enfoque del Buen Vivir (MEGCO-BV). Concebida por los autores como herramienta de innovación para formar al ser humano en función del paradigma del Buen Vivir en todo tipo de organizaciones. Se adjunta las conclusiones, recomendaciones y las referencias bibliográficas.

II. Desarrollo

Origen, evolución y desarrollo de la gestión por competencias

El ser humano desde que tomó conciencia de su existencia, supuso su superioridad ante la naturaleza, y sobre toda forma de manifestación de vida. Así, inició una búsqueda incesante para conocerla, aprehenderla para beneficio propio y de sus congéneres.

Tales de Mileto, 624-548 a.C.; Anaximandro 610-547 a. C.; Anaxímenes 590-524 a. C.; Pitágoras, 572-497 a.C.; Heráclito, 540-470 a.C.; Protágoras, 485-411 a. C; Zenón de Abdera, 495-430; Demócrito, 460-370 a. C.; Platón, 427-347 a. C.; Diógenes, 404-323 a. C.; Aristóteles 384 -322 a. C.; Zenón de Citio, 334-260 a.C.; entre otros, fueron los pioneros en desarrollar argumentos basados en la razón para considerar la preeminencia del hombre en su *relación con la naturaleza*. (Magee, 1999)

En segundo orden, surgen otros filósofos de la época como: Soroastro, 628-551 a. C.; Lao Tse, 604- 521 a.C; Buda, 567-484 a. C; Confucio, 551-479 a. C; Sócrates, 470 - 469 a. C.; Jesucristo, 6 a. C. -30 d. C., quienes se enfocaron en el estudio de la relación del hombre consigo mismo y con los demás, provocando reflexión y análisis en las *relaciones intrapersonales -interpersonales* (Magee, 1999).

Posteriormente, se concentra en el estudio de la relación, *hombre-Dios*. Los filósofos más destacados de esta perspectiva, representan: San Agustín, Santo y Thomas de Aquino. (Albarrán, 1997)

A partir del siglo XV, el pensamiento se orienta al estudio científico de la naturaleza y su relación con el hombre, en la época existen grandes avances en el desarrollo de las ciencias de la naturaleza como las matemáticas, física, química, botánica, astronomía, entre otras. Se destacan los aportes de: Copérnico (1473-1543), Bacon (1561-1626), Galileo Galilei (1564-1642), Kepler (1571-1630), Descartes (1596-1650), Newton (1642-1727), entre otros. (Albarrán, 1997)

En los albores inicios del siglo XVII, el pensamiento filosófico toma especial interés en el análisis de la sociedad, los estados y las organizaciones que llevan implícito la relación, *hombre-sociedad-estado*. Destaca en esta etapa, el pensamiento de Montesquieu (1689) Rousseau, (1712-1778), Voltaire (1741-1828), Diderot (1713-1784) y otros. (Magee, 1999)

A partir del siglo XVIII y XIX, el interés de la humanidad, se enfoca en la búsqueda del placer; dando origen a una serie de descubrimientos científicos que contribuyó a mejorar la calidad nivel de vida de las personas. Tal es el caso, de los descubrimientos e inventos contemplados en la segunda y tercera ola, al que se refiere Toffler (1980). En este escenario, emergen estudios de tipo científico para analizar la relación: *hombre – organización*, dando origen al nacimiento de la administración como ciencia. No obstante, en los primeros años de esta ciencia, el ser humano fue considerado como un recurso de la organización. En años '30, la ciencia administrativa adquiere un enfoque humanista promovido por Elton Mayo. (Münch, 2007)

En los años '70 y '60 el ser humano deja de ser considerado como recurso y se convierte en capital humano que actúa de manera estratégica en la organización, imbricándose en la ventaja competitiva. En esta perspectiva, se desarrollan otros enfoques en los años '80, '90 y '2000. En los actuales momentos, el ser humano es valorado como un talento humano y potencial humano. (Manjarrez, 2015)

En síntesis, la gestión por competencias, se nutre del desarrollo de la ciencia administrativa, a través del estudio de las tareas, funciones, tiempos y movimientos que configuran el enfoque funcional de la gestión por competencias. Los estudios de los ambientes internos y externos que afectan a la organización, aportaron al enfoque constructivista, mientras los estudios sobre los rasgos, características y hábitos de las personas exitosas, enriquecieron el enfoque conductista.

También existen, otros escenarios que dieron origen a la gestión por competencias, como la filosofía griega en el cual converge el tratamiento del “ser”, de manera fundamentada (Tobón, 2011). De igual manera, desde el escenario de la lingüística, el antropólogo Chomsky (1972) utiliza por primera vez el término “competencia” para referirse a la capacidad comprensiva de las personas: Siguiendo a este autor, Hymes (1980) establece el concepto de competencia comunicativa.

En el campo de Sociología, Parsons (1951) inserta el concepto “logro y atribución” que consiste en valorar a una persona por los resultados que logra, en vez de sus cualidades. El aporte de Verón (1969) es de singular importancia al abordar la competencia ideológica.

Dentro de la filosofía contemporánea tributan al estudio de las competencias, Wittgenstein (1998) quien aborda las competencias con el concepto de los juegos de lenguaje; mientras que Habermas (1987) se enfoca en la competencia interactiva.

Desde el escenario del mundo laboral, el aporte es significativo, mediante el cambio del modelo fordista - taylorista de producción al modelo económico inmerso en la tecno globalización, la economía informacional y la desregularización de los mercados, aspectos que permiten desplegar en las personas, permanente formación y desarrollo de sus competencias. (Tobón, 2011)

En esta línea Hyland (1994) y Mertens (1998) argumentan que las competencias evolucionan desde la década del '60, cuando empieza a implementarse nuevos procesos de organización de trabajo. En los años '80, se da impulso a mejorar la eficiencia y eficacia productiva, sustentado en las competencias. Para los años 90', la gestión por competencias se convierte en una herramienta eficaz para la gestión del talento humano. (Boterf, 1991, 1998; Leboyer, 2002, Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2012)

En el escenario de la educación para el trabajo, a partir de la década de los '70 y '80, la concepción de los recursos humanos se enfoca a la eficiencia y eficacia en el contexto de competitividad empresarial, situación que desemboca en el auge de las competencias laborales en cuatro aspectos básicos: identificación, normalización, formación y certificación de competencias. En EE. UU, Australia, Latinoamérica -- y la Organización Internacional del Trabajo, como institución -- promueven reformas educativas y programas de formación para el trabajo, sustentado en las competencias laborales. (Mertens, 1998; Morales, 2004)

Esta perspectiva, toma impulso en Europa con la implementación del Proyecto Tuning, promovido por la Unión Europea y el Proyecto DESECO⁵, con el propósito de formar personas de gran desempeño en el ámbito laboral, al cual deben integrarse, los centros de formación, especialmente las instituciones de educación superior. (Moreno, González, & Del Hierro (2010)

En el marco de la psicología cognitiva, se realizan importantes aportes, a partir del análisis de la inteligencia, el procesamiento y exposición de la información. En este entorno, se desarrollan las competencias cognitivas que contribuyen al ser humano a conocer, percibir, explicar, comprender e interpretar la realidad. (De Bono, 1980; Gardner, 1993; Tobón, 2011)

Desde la psicología laboral y organizacional, los estudios de las competencias reciben el mayor aporte en su evolución y desarrollo, a partir de los trabajos de McClelland (1973), para quien, los tradicionales exámenes académicos no garantizan, ni el desempeño en el trabajo, ni el éxito en la vida, por lo que plantea buscar otras variables como las *competencias*. Boyatzis (1982) en la década de los '70 y '80, continúa con esta línea de investigación y propone el desempeño efectivo como elemento central de la competencia.

En esta dirección también destacan otros autores como: Spenser & Spenser (1993), Prahalad y Hamel (1990), Boterf (1991), Mertens (1998), Goleman (1998), Cardona & Chinchilla, (1999). En la primera década del siglo XXI, los estudios se incrementan con los aportes de Leboyer, (2002), Saracho (2005), Fernández, (2005), Alles (2005, Cuesta (2011), Tobón (2011) y otros.

Las contribuciones de los autores mencionados, permitieron posicionar a la gestión por competencias, como un componente estratégico en las organizaciones, en las cuales, las personas no son valoradas como recursos, sino como un potencial que actúa de manera estratégica con altos estándares de desempeño.

Distintas son las definiciones del término *competencia*, la literatura especializada lo define como un concepto polisémico, multidimensional, en permanente evolución; aplicable en diferentes sentidos y ámbitos como: laboral, educativo, formación, economía, jurisdiccionalidad (Leboyer, 2002). No obstante, está vinculada con el desempeño de las personas en determinados cargos o funciones. Por tanto, una competencia es la combinación, integración, movilización y adecuación de capacidades, conocimientos, actitudes, valores, utilizados eficazmente en situaciones reales para afrontar situaciones complejas en determinados contextos (Moreno Olivo, 2010). Por otra parte, las competencias se desprenden de la misión y visión de las organizaciones y son medibles, modificables y evolucionables.

Spencer & Spencer, (1993), Leboyer (2002) y Alles (2011) consideran que las competencias tienen niveles de desarrollo (alto-medio-bajo), lo cual implica; identificar, normalizar y evaluar para determinar el nivel de desarrollo y, a partir de esta situación formular estrategias para cubrir las brechas o consolidarlas en el máximo nivel.

Mientras que, la gestión por competencias es un cambio con un enfoque global en la organización que implica concebir al ser humano como una fuente de riqueza que debe optimizarse (Boterf, 1991). Por consiguiente, las variables de los recursos humanos y la organización del trabajo, giran en torno a las competencias de las personas. Para Chávez (2012) ésta busca aprovechar y moldear los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de los individuos a fin de proporcionar el desempeño que persigue una organización competitiva. Sintetizando, la gestión por competencias es conceptualizada como una herramienta de gestión para potenciar el talento de las personas en función de los cargos, tareas y de manera estratégica en las organizaciones.

La literatura especializada identifica cuatro enfoques de la gestión por competencias que se proyectan: 1) a partir de los rasgos o características de las personas (conductual); 2) a partir de las funciones (funcionalista); 3) a partir del contexto interior que presenta la organización (constructivista) y 4) a partir de la formación de competencias en circunstancias de contingencia y en contextos no previstos, de manera integral, complementario, sistémico y estratégico (holístico). Los autores del artículo, manifiestan que la gestión por competencias puede enriquecerse al integrar competencias que surgen a partir de la búsqueda de la armonía del ser humano consigo mismo, con los demás, con la organización, la sociedad, el estado y la naturaleza.

Del análisis sobre las tipologías de las competencias, no existe una taxonomía uniforme, responden indistintamente a intereses de los autores, especializaciones, ramas del saber, niveles y ámbitos de actuación. Llama la atención que solo Goleman (2009), haya referido en el contexto actual las

⁵ Acrónimo de: definición y selección de competencias

competencias para convivir en *armonía con la naturaleza*, donde la conciencia por el medioambiente se impone con mayor fuerza.

De manera similar sucede con las metodologías para la gestión por competencias que responden a particularidades del cargo o función, tipo de organización, área de aplicación y lineamiento estratégico de la organización, como es el caso de los estudios de Fernández, (2005), Saracho (2005), Alles (2005), Cuesta (2011) y otros.

Respecto al abordaje de los *componentes de las competencias*, existe una variabilidad marcada; sin embargo, se consideran tres elementos comunes interrelacionados, son dinámicos e interdependientes: los conocimientos, las habilidades, y las actitudes. Alles (2011) es la única autora que no considera a los conocimientos como elemento de la competencia, sino como base del desempeño.

En relación al ciclo de las competencias, la literatura especializada sobre el tema no ha abordado de manera integral. La figura I., muestra las etapas o momentos principales del ciclo de competencias concebido por los autores.

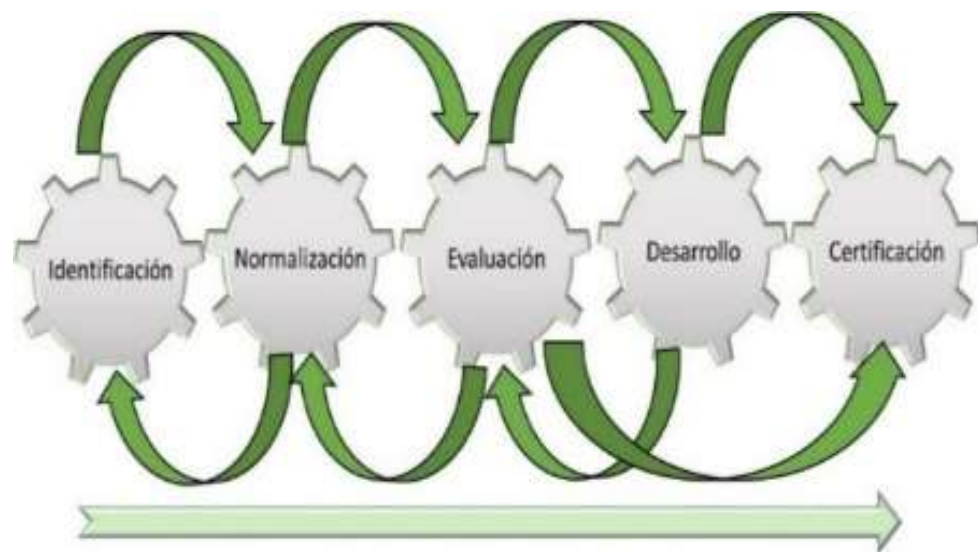


Figura I. Ciclo integral de las competencias
Fuente: Elaboración propia.

Identificación de competencias. - Es un proceso orientado a establecer los conocimientos, habilidades y actitudes que requiere una persona para desempeñar, con éxito, una función o tarea. De los métodos para identificar competencias, analizados en el análisis documental, los autores recomiendan aplicar el método de expertos. (Cuesta, 2011; Sánchez, 2007)

Normalización de las competencias. -Es un procedimiento de estandarización para determinar un referente válido que debe definirse, por niveles, sector, o campo de saber. Se entiende por norma de competencia, la especificación de un desempeño laboral que ha sido acordada entre los agentes del mundo del trabajo, para ser utilizada en procesos de selección y/o formación profesional. Por lo tanto, debe especificarse: a) Lo que la persona debe ser capaz de hacer en un contexto determinado, b) la manera de juzgar el desempeño con respecto al estándar, c) la aptitud que debe mostrar la persona para interactuar en el ambiente macro de la organización, la sociedad y la interacción con terceros y d) la aptitud para enfrentar situaciones contingentes.

Spencer & Spencer, (1993), Leboyer (2002) y Alles (2011) recomiendan utilizar grados o escalas para clasificar a las competencias, por nivel de dominio o desarrollo, (alto- medio- bajo), punto de vista asumido por los autores, ya que esta etapa permite ajustar las brechas en el proceso de desarrollo y formación de las competencias.

Evaluación de competencias. - Es un proceso que identifica las brechas entre lo que debe ser y lo que realmente se manifiesta en el desempeño con relación al cumplimiento de los objetivos individuales y organizacionales. Para evaluar competencias existen variedad de métodos que se ajustan a la naturaleza del trabajo a evaluar, entre los más llamativos se destaca el método 360°, propuesto por Alles (2005) y el método de entrevista por *incidentes críticos* para evaluar el nivel de desarrollo de competencias.

Desarrollo de las competencias. - Implica potenciar el talento para lograr un cambio de comportamiento en el desempeño del puesto de trabajo, función o rol. Urbina, (2010. P. 16) propone: "Potenciar el capital humano en pos de los objetivos del puesto, área y organización y también para desarrollar al ser humano". Hay que tomar en cuenta que, la formación de las competencias está directamente vinculada a un estándar de desempeño del cargo, función, o puesto de trabajo y parte de la detección de las brechas identificadas en la evaluación del desempeño. Alles (2011) destaca tres métodos para desarrollar competencias, aquellos que se realizan dentro y fuera de la organización, y los de autodesarrollo.

Certificación de competencias. - Refiere al reconocimiento formal de una competencia demostrada por un individuo que cumple un estándar establecido para realizar una actividad o función; la emisión de un certificado implica la realización previa de un proceso evaluativo de la competencia. El certificado es una constancia de una competencia demostrada que se basa en un estándar definido, por lo general lo entregan institutos y organizaciones especializadas en certificación. (Mertens,1998; Saracho, 2005)

Después de las consideraciones anteriores, es conveniente acotar que los autores analizados no abordan la gestión por competencias en sentido amplio, sino fraccionado, en función de la búsqueda de la máxima eficiencia, eficacia y efectividad que aporta el ser humano a la organización, siempre con una óptica empresarial y utilitarista. Esta apreciación es la antípoda del enfoque del Buen Vivir, porque el ser humano en este paradigma no es concebido como capital, sino un ser feliz, que vive en armonía consigo mismo, con los demás, con la organización donde labora, con la comunidad, la sociedad, el estado y la naturaleza.

Enfoque del Buen Vivir

Del análisis sobre la conceptualización del Buen Vivir de diferentes autores se pueden identificar dos enfoques: de origen indígena y mestizo. El término *Sumak Kawsay* es usado por intelectuales indígenas y lo definen como una forma de vivir en armonía entre el *hombre-sociedad-naturaleza*, donde no cabe la idea extractivista de los recursos naturales (Maldonado, 2005; Huanacuni, 2010; Gudynas, 2011; Torres Lema, et al., 2016). Mientras que, la visión mestiza conceptualiza al Buen Vivir como un conjunto de ideas que se forjan como reacción y alternativa a los conceptos convencionales sobre el desarrollo. (Acosta, 2012; Ramirez, 2013)

Ambas visiones tienen en común proponer el Buen Vivir como una nueva alternativa de vida frente al paradigma de *desarrollo* de corte occidental que transita por una profunda crisis hacia su decadencia. La implementación del paradigma de *desarrollo*, fundamentado en el individualismo y la valoración del capital sobre el ser humano ha provocado consecuencias fatales como: calentamiento global, contaminación ambiental, migraciones masivas, desempleo, crisis financiera, conflictos armados, narcotráfico, insuficiente seguridad ciudadana, crimen organizado, violaciones constantes a los derechos humanos y la pérdida de la confianza ciudadana en las instituciones políticas tradicionales.

Esferas de actuación del ser humano bajo el enfoque del Buen Vivir

El ser humano en función del paradigma del Buen Vivir realiza actividades tendientes a propiciar la armonía, *hombre-sociedad-naturaleza* (Huanacuni, 2010). En esta línea de pensamiento el ser humano busca la armonía consigo mismo, manifestada en las relaciones intrapersonales, luego cavila cómo vivir en armonía con los demás, mediante las relaciones interpersonales, y simultáneamente estar en armonía con la organización, a través del cargo. Además, estar en armonía con la comunidad, por medio de la integración comunitaria y fomentar la convivencia armónica con la sociedad, el estado y la naturaleza con la participación ciudadana. En esta perspectiva, se identifican las esferas de actuación del ser humano en función de este paradigma, las cuales se insertan en la concepción de la gestión por competencias.

Relaciones intrapersonales. - Las competencias intrapersonales hacen referencia al conocimiento de sí mismo, identificación y dominio de sentimientos y emociones internas, así como a la autovaloración de las potencialidades y del talento que poseen la persona. En relación con esta dimensión, varios autores dan importancia al manejo de la inteligencia emocional en las organizaciones y en todos los campos del quehacer humano. (Salovey & Mayer, 1990; Goleman, 1998; Codina, 2012)

A partir del Goleman (1998), emergen estudios referidos a las competencias intrapersonales⁶. Este aspecto, se relaciona con el paradigma del Buen Vivir, al buscar la armonía consigo mismo, pues nadie puede llevar interrelaciones personales o desempeñarse de la mejor manera en un cargo, cuando su

⁶ Se emplea el término intrapersonal en lugar de personal.

estado emocional interior está en crisis. Esta esfera de actuación, comprende: el autoconocimiento, autocontrol y la automotivación.

Relaciones Interpersonales. Dentro de esta perspectiva, se define a las relaciones interpersonales como habilidades necesarias para entender el comportamiento humano, para comunicarse de forma asertiva, motivar, delegar y liderar a sus colaboradores, como también relacionarse, adecuadamente con personas que cumplen diferentes roles, dentro y fuera de las organizaciones (Bernal, 2013; Sierra, 2013; Codina, 2014). Los autores Goleman (1998) y Codina (2012) consideran que las relaciones interpersonales son descuidadas en el trabajo directivo y son determinantes en los resultados de las organizaciones.

Gestión del cargo. Esta dimensión refiere al desempeño de las personas en el cargo o función que constituye el vínculo con la organización. Dependiendo de la estrategia en el cargo o función, se desprenden las competencias.

Integración comunitaria. La integración que propone el paradigma del Buen Vivir es conceptualizada desde la convivencia armónica, entre las personas y las organizaciones con la comunidad (Torres Lema, Rojas, & Garcia, 2016). La integración barrial se define como el conjunto de actividades que permiten la integración de las personas y el fomento del compromiso ciudadano para cooperar con la comunidad en actividades como: mingas de limpieza, juegos deportivos, música, arte, iniciativas barriales de solidaridad, asambleas de la niñez, juventud, adultos, mujeres, personas con discapacidad y adultos mayores, entre otras. En esta lógica, tanto las personas y las organizaciones, se involucran como cooperantes con la comunidad y participan en la formulación y ejecución de los planes de los gobiernos locales y otras organizaciones afines.

La integración barrial, representa la inclusión social y la participación de las personas y organizaciones en diversas actividades en la comunidad. Llama la atención que los autores que abordan el paradigma del Buen Vivir, no hayan abordado suficientemente, el tema de la integración comunitaria con mayor profundidad, ya que, en este aspecto, se fecunda en el imaginativo social *vivir en comunidad*.

Participación ciudadana. En la literatura especializada sobre este tema, se encuentran diversidad de posiciones para valorar la participación de las personas en los procesos de: desarrollo comunitario, diagnósticos, participación en instancias de decisión, elaboración y evaluación de las políticas públicas. (Paltán & Reyes (2010)

En el contexto del Buen Vivir, la participación ciudadana refiere a la defensa y apoyo a lo comunitario y beneficioso para todos. Esta situación, demanda un comportamiento social para cuidar al otro, defender las buenas costumbres de la sociedad, cumplir con las leyes, responsabilizarse con el estado y cuidar a la naturaleza en todas sus manifestaciones de vida. En este sentido, implica que las organizaciones deben formar el potencial humano, no solo para ser eficiente en el cargo o función, sino también mantener una convivencia armónica con la sociedad, el estado y la naturaleza (Figura II).



Figura II. Esquema de las competencias en función del enfoque del Buen Vivir
Fuente: Elaboración propia

Una mirada desde la innovación

Los enfoques de competencias y el Buen Vivir tienen relación con la gestión de la innovación. De ahí que sea esencial su conceptualización. En este sentido, innovar constituye el proceso de convertir ideas en productos, procesos, servicios nuevos o mejorados en la práctica social (Delgado et al, 2008). Una organización no solo es el conjunto de recursos materiales, humanos, financieros, de información y conocimientos, sino también el conjunto de sistemas, procesos, procedimientos y acciones que permiten el comportamiento adaptativo al entorno en función de lograr la ventaja competitiva. En este sentido, emerge especial relevancia, la relación entre la gestión por competencias y la innovación, donde las organizaciones deben trazarse estrategias innovativas para desarrollar su potencial humano en todos los niveles organizacionales.

La innovación es ante todo una actitud, una capacidad para mejorar el producto o servicio mediante la adaptación de los procesos existentes y la organización a los nuevos desarrollos tecnológicos adoptables y aplicables. Es decir, es el proceso de creación, desarrollo, producción o generación, introducción o comercialización y difusión de nuevos y mejores procesos, productos y procedimientos a la sociedad. (Delgado, 2011)

Según Rodríguez (2016) la innovación es el proceso mediante el cual, se transforma la información en conocimientos y en capacidad para convertir ideas y resultados en bienes, procesos y servicios, nuevos o mejorados que se introduzcan en el mercado de forma competitiva, capaz de cambiar el estado inercial de muchos componentes y agregar valor a la producción de bienes y prestación de servicios.

En función de lograr una implementación adecuada de estos conceptos en la práctica organizacional actual es necesario promover vías novedosas y creativas para incrementar la cultura de innovación en la sociedad. De ahí que, se proponen implementar en las organizaciones el enfoque del buen Vivir.

La incorporación del Buen Vivir, como eje axial de las competencias provoca una disrupción en su concepción que tradicionalmente han sido referidas en función de la eficiencia y productividad que aporta el ser humano en las organizaciones con una óptica empresarial y utilitarista, a una concepción del Buen Vivir, en la cual, las competencias se conciben para formar y desarrollar al ser humano en su búsqueda de armonía consigo mismo, con los demás, con la organización donde labora, con la comunidad, la sociedad, el estado y la naturaleza.

La innovación ha tenido una evolución conceptual. La más reciente clasificación de tipos de innovación identifica a las innovaciones de productos, de procesos, la organizacional y la de comercialización. En esta última es esencial la evaluación de los vínculos entre los actores que participan debido a la importancia de los flujos de conocimientos para el desarrollo y difusión de las innovaciones (Manual de OSLO, 2006). Sin embargo, recientemente se ha popularizado el término de innovación social, siendo el enfoque del Buen Vivir, el más pertinente en el marco de la presente investigación.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) define a la innovación social como: nuevos procesos, prácticas, métodos o sistemas para llevar a cabo procesos tradicionales o tareas nuevas que se hacen con la participación de la comunidad y los beneficiarios. Donde estos se transforman en actores de su propio desarrollo, fortaleciendo así el sentimiento de ciudadanía.

En este sentido la innovación social está vinculada, al ámbito de la innovación de productos-servicios y procesos con una elevada participación de activos intangibles, comprendiendo acciones dígase iniciativas, proyectos, instrumentos de gestión que, de forma original mejoran el bienestar social y tributen a la cohesión social (Morales, 2009). Es decir, la orientación básica de este tipo de innovación es cubrir necesidades amplias de grupos sociales y por tanto la necesidad de protección de la tecnología que se genere es muy baja, pues mientras más se extiende, más se cumple el fin por el cual fue generada. Esto hace que se generen innovaciones en las formas de cooperación, en los mecanismos de comunicación y, en una gobernanza adecuada y facilitadora de estos procesos.

Sin lugar a dudas, la innovación es una inversión a futuro y su promoción no puede preverse como *islas*, como compartimentos estancos, sino que demanda de espacios coherentes que propicien e impulsen su desarrollo con un enfoque hacia toda la cadena productiva y de valor (Rodríguez, 2016).

El escenario económico – social actual, demanda cada vez más de manera intensiva, estructuras dinamizadoras de la innovación como el establecimiento de parques científicos, tecnológicos, incubadoras de empresas, zonas de desarrollo especial, y diversos mecanismos de innovación social que tributen al mejoramiento del nivel y calidad de vida.

III. Métodos

Los métodos teóricos utilizados, para la elaboración de este artículo fueron: analítico - sintético, inductivo-deductivo, histórico-lógico, sistémico y analógico-comparativo, aplicados en el análisis documental.

IV. Resultados

Diseño conceptual para la incorporación del enfoque del Buen Vivir en la gestión de competencias

El Buen Vivir es una nueva categoría política, social y económica en construcción; su paradigma se sustenta en una nueva manera de convivencia ciudadana que, implica vivir en armonía con consigo mismo, con el prójimo, con la sociedad y con la naturaleza, en esta línea de pensamiento, se presenta un innovación de la propuesta metodológica con enfoque del Buen Vivir para el trabajo efectivo de dirigentes barriales, planteado por Torres et al (2016) a un modelo teórico de gestión por competencias con el enfoque del Buen Vivir (MGCO-BV) para todas las organizaciones que pueden ser aplicado con las particularidades y modificaciones de cada caso.

El MGCO-BV se respalda en el empoderamiento de las personas con la organización, la sociedad, el estado, la naturaleza, consigo mismo y los demás. A lo anterior, responde el modelo que requiere, primero, identificar las competencias para luego estandarizarlas, desarrollarlas, evaluarlas y certificarlas. De esta manera se podría garantizar un buen desempeño del ser humano bajo el enfoque del Buen Vivir. La figura III., muestra la lógica del modelo planteado.

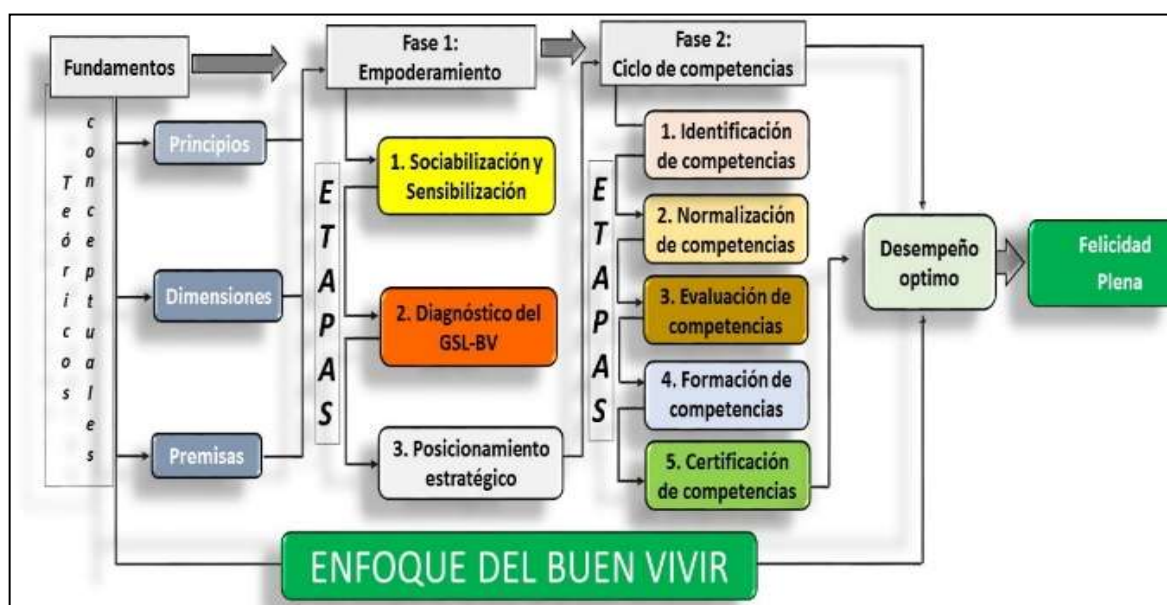


Figura III. Esquema del MGCO-BV.

Fuente: Elaboración Propia.

Principios

Los siguientes principios constituyen el basamento del MGCO-BV, del cual emergen las fases, etapas y pasos para su funcionamiento correcto.

- **Universalidad.** Que sustenta la aplicabilidad de la propuesta en cualquier organización, siempre y cuando se cumpla con las premisas del caso.
- **Holismo.** Comprende la interacción de todos los componentes del procedimiento dentro y fuera de la organización. De esta manera, el MGCO-BV supera la concepción fragmentada del enfoque tradicional de las competencias y se encaminan a su inserción con el enfoque del Buen Vivir

- **Recursividad.** Responde, con efectividad, al GSL-BV⁷ actual de las organizaciones, a través de las competencias requeridas en cada contexto.
- **Dinamismo y flexibilidad.** En el sentido de adaptarse a los cambios de la realidad circundante de las organizaciones en correspondencia a los niveles de competencias que poseen las personas que las conforman.
- **Permutación.** Impone la innovación y el cambio permanente, tanto en la formación y perfeccionamiento de competencias de las personas actuales, y futuros que deberán adaptarse al posicionamiento estratégico de la organización.
- **Trascendencia.** Promueve la trascendencia de las personas, derivado de su trabajo ejemplar, como referente para otras organizaciones.

Dimensiones

- **Dimensión teórica.** Fundamenta las esferas de actuación de las personas en el enfoque del Buen Vivir.
- **Dimensión social y cultural.** La metodología toma en cuenta los componentes multi e intercultural, intergeneracional y de género, para lograr la recursividad en los diferentes contextos socioculturales de las organizaciones.
- **Dimensión política.** Hace referencia al apoyo político de los directivos de las organizaciones para apoyar en todos los procesos de aplicación del modelo.
- **Dimensión práctica.** Está relacionado con la aplicación de las fases, etapas y pasos del modelo.

Premisas condicionantes

- Hay voluntad política de los directivos para participar de manera activa en las tareas que garantizan el cumplimiento de todos los compromisos para la aplicación del modelo.
- Hay disposición y cooperación de las personas de la organización para la implementación del modelo en mención.
- Existen recursos económicos suficientes que garantizan la sostenibilidad del modelo.
- Se cuenta con un equipo técnico conformado por la organización para la planificación, aplicación y seguimiento del modelo.

Fase 1: Empoderamiento

La fase del empoderamiento del MGCO-BV se manifiesta en la organización en la población residente en los barrios, como la capacidad de tomar decisiones, reconocer y tener conciencia de los problemas que organización mantiene, como antecedente para formular la misión y visión y, además participar, de manera proactiva, en el planeamiento organizacional, contiene las siguientes etapas: socialización y sensibilización, diagnóstico del GSL-BV y posicionamiento estratégico.

Fase 2. Gestión de Competencias

Esta fase es el núcleo central del MGCO-BV, se conforma de cinco etapas que permite identificar las competencias que influyen en el desempeño del trabajo (esferas de actuación) de las personas que conforman la organización. Una vez identificadas las competencias se proceden a definirlas y estandarizarlas en cuatro grados de dominio. Luego se inicia el proceso de evaluación para identificar las brechas existentes con relación al grado máximo. Esto resulta un condicionante para iniciar el proceso de formación y fortalecimiento de las competencias. La certificación tiene la finalidad de verificar algunos indicadores como consecuencia del desempeño demostrado por las personas.

V. Conclusiones

- El estudio de los referentes teóricos y metodológicos relacionados con la gestión por competencias, permitió integrar los diversos estudios dispersos sobre la actuación del ser humano en las organizaciones mediante el paradigma del Buen Vivir que posibilita la búsqueda de la armonía consigo mismo, con los demás, la organización, la sociedad, el estado y la naturaleza.
- La metodología expuesta para incorporar el enfoque del Buen Vivir en la gestión de competencias, constituye un resultado científico, cuya esencia radica en el conjunto de acciones y operaciones que, regulados por sistema de principios, dimensiones, premisas, fases y pasos establecen un proceder metodológico que proporciona una alternativa para la formación, desarrollo del talento humano.

⁷ El GSL-BV es el acrónimo del “grado de satisfacción laboral bajo el enfoque del Buen Vivir” es un procedimiento de diagnóstico desarrollado por el primer autor de este artículo.

- La metodología para la gestión por competencias con enfoque del Buen Vivir busca mejorar el desempeño de las personas, no solo en el puesto de trabajo, también mejora su relación con la organización, la sociedad, el estado y la naturaleza, a través de acciones que permiten su instrumentación de manera lógica y coherente.

VI. Referencias bibliográficas

1. Toffler, A. (1980). *La Tercera Ola*. Bogotá: Circulo de Lectores.
2. Acosta, A. (2012). *Buen Vivir Sumak Kawsay*. Quito, Ecuador: Abya Yala.
3. Albarrán, M. (1997). *Introducción a la Filosofía*. Bogotá: McGraw Hill.
4. Alles, M. (2005). *Desempeño por Competencias. Evaluación de 360°* (2da ed.). Buenos Aires, Argentina: Granica.
5. Alles, M. (2011). *Diccionario de competencias. La trilogía. Las 60 competencias más utilizadas*. Buenos Aires: Granica.
6. Boterf, G. (1991). *Ingeniería y evaluación de los planes de formación*. Bilbao, España: Deusto.
7. Boyatzis, R. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. New York, EEUU: John Wiley & Sons.
8. Cardona, P., & Chinchilla, N. (1999). Evaluación y desarrollo de competencias directivas. *Harvard Deusto Business Review*(89).
9. Chávez Hernández, N. (2012). La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización. *Pensamiento & gestión*(33), 140-161.
10. Chomsky, N. (1972). *Linguística cartesiana*. Madrid: Gredos.
11. Cnaan, R. (1991). Neighborhood-representing Organizations: How Democratic Are They? *Social Service Review*, 65(4), 614-634. Obtenido de <http://www.jstor.org/stable/30012431>
12. Codina Jiménez, A. (2012). *Inteligencia emocional para el trabajo directivo y las relaciones interpersonales, actitudes y herramientas*. Habana: Ciencias Sociales.
13. Cuesta, A. (2011). Metodología de Gestión por Competencias Asumiendo la Norma Cubana sobre Gestión de Capital Humano. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 13(40), 300-311. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94722279005>
14. De Bono, E. (1980). *El Pensamiento Lateral*. Barcelona: Paidós.
15. Delgado Fernández, M. (2011). *Guía de evaluación integrada de la innovación. Escuela Superior de Cuadros del Estado y el Gobierno*. La Habana.
16. Delgado Fernández, M., & Pino Mejías, J. (2008). Evaluación integrada de la innovación, la tecnología y las competencias en la empresa. *I+D+i*(47). Obtenido de <https://www.madrimasd.org/revista/revista47/tribuna/tribuna1.asp#principio>
17. Fernández López, J. (2005). *Gestión por Competencias, un modelo estratégico para la dirección de recursos humanos*. Madrid, España: Pearson Educación S.A.
18. Gardner, H. (1993). *Frames of Mind. The Theory of Multiple Intelligences*. New York: Basic Books.
19. Goleman, D. (1998). *La Inteligencia emocional*. Madrid, Madrid: Kairos.
20. Goleman, D. (2009). *Inteligencia Ecológica*. New York: Kairos.
21. Gudynas, E. (2011). Buen vivir: Germinando alternativas. *América Latina en Movimiento al desarrollo*(462), 1-24. Obtenido de www.alainet.org/revista.phtml
22. Habermas, J. (1987). *Teoría de la acción comunicativa*. Madrid: Taurus.
23. Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2012). *Administración, un enfoque basado en competencias* (11 ed.). México: Cengage Learning Editores.
24. Huanacuni, F. (2010). *Buen Vivir / Vivir Bien. Filosofía, políticas, estrategias y experiencias regionales andinas*. Lima, Perú: Coordinadora Andina de Organizaciones Indígenas – CAOI.
25. Hyland, T. (1994). *Competence, education and NVQs dissenting perspectives*. London: Cassel, Redwoods, Trowbridge, Wiltshire.
26. Hymes, D. (1980). *Paraetnografías de la comunicación*. Santafé de Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
27. Leboyer, C. L. (2002). *Gestión de las competencias ¿cómo analizarlas?, ¿cómo evaluarlas?, ¿cómo desarrollarlas?* (2da ed.). Barcelona, España: Gestión 2000.
28. Magee, B. (1999). *Historia de la Filosofía*. Barcelona: Blume.
29. Manjarrez, N. (2015). Gestión de los Recursos Humanos con Enfoque de Responsabilidad Social en las Hosterías del Sector Turístico: Caso Cantón Pastaza. *Tesis Doctoral*. Universidad de la Habana, Habana.
30. Manual de OSLO. (2006). *Guía para la recogida e interpretación de datos sobre innovación*. 3era Edición. OCDE y Eurostat. Traducción Española, Grupo Tragsa.
31. McClelland, D. (1973). Testing for Competence Rather Than for "Intelligence". *American Psychologist*, 1-14.

32. Mertens, L. (1998). La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional. *Cumbre Iberoamericana*. Madrid: Programa de Cooperación Iberoamericana para el Diseño de la Formación Profesional (IBERFOP).
33. Morales, A. (2009). Innovación social: un ámbito de interés para los servicios sociales. Documento marco del Seminario sobre innovación social en el ámbito de los servicios sociales organizado por la Fundación EDE. Obtenido de www.fundacionede.org/innovac
34. Morales, G. (2004). *Competencias y estándares*. Cali: Litocenco.
35. Moreno Domínguez, M., Pelayo Díaz, Y., & Vargas Sánchez, A. (2004). La gestión por competencias como herramienta para la dirección estratégica de los recursos humanos en la sociedad del conocimiento. *Empresa*(10).
36. Münch, L. (2007). *Administración. Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo del emprendedor*. Bogotá: Pearson Educación.
37. Paltán, J., & Reyes, G. (2010). Participación asociativa. En Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, *Tendencias de la participación ciudadana en el Ecuador* (pág. 239). Quito: El Conejo.
38. Parsons, T. (1951). *El sistema social*. Mass: Blume.
39. Prahalad, C., & Hamel, G. (1990). The Core Competence of the Corporation. *Harvard Business Review*, 79-91.
40. Ramirez, R. (2013). *La Felicidad como Medida del Buen Vivir en el Ecuador. Entre la Materialidad y la Subjetividad*. Quito, Ecuador: Senplades.
41. Rodríguez, A. (2016). Innovación: fuente de prosperidad y proyección de futuro. *Nueva Empresa*.
42. Rosenstein, C. (2005). Los Programas de Mejoramiento Barrial y la Integración como Factor de Mejora en la Calidad de Vida. El Caso Rosario Hábitat. *VII Seminario Nacional de la Red de Centros Académicos para el Estudio de Gobiernos Locales*. Buenos Aires.
43. Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*(9), 185-211.
44. Sánchez. (2007). Tecnología para el desarrollo integrado de competencias laborales en entidades consultoras. Aplicación en la provincia Holguín. *Tesis Doctoral*. Universidad de Holguín "Oscar Lucero Moya", Holguín, Cuba.
45. Saracho, J. M. (2005). *Un modelo de gestión de competencias, modelos y metodologías para la gestión de competencias*. Santiago de Chile: REL Editores.
46. Spencer, L., & Spencer, S. (1993). *Competence at work. Models for superior performance*. New York, EEUU: Wiley.
47. Tobón, S. (2011). *Formación basada en competencias, pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
48. Torres Lema, M. R., Rojas, A., & García, M. (2016). El trabajo efectivo de los presidentes de organizaciones barriales en la construcción del Buen Vivir. *Eumed.net*, 4(5).
49. Torres, M., Montejó, R., & Barreno, N. (2016). Propuesta metodológica con enfoque del Buen Vivir para el trabajo efectivo de dirigentes barriales. *Retos de la Dirección*, 10(2), 30-48.
50. Verón, E. (1969). *Ideología y comunicación de masas. La semantización de la violencia política*. Buenos Aires: Nueva Visión.
51. Wittgenstein, L. (1998). *Investigaciones filosóficas*. Barcelona: Grijalbo.