

INVESTIGACIÓN LATINOAMERICANA EN COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL

latindex  Dialnet  IDEAS

DESARROLLO LOCAL Y LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN LOS PROFESIONALES Y EMPRENDEDORES, MANABÍ ECUADOR

Flavia María Vargas Mursulí¹

Renier Esquivel García²

Xavier Amat Montesinos³

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Flavia María Vargas Mursulí, Renier Esquivel García y Xavier Amat Montesinos (2021): "Desarrollo local y la gestión por competencias en los profesionales y emprendedores, Manabí Ecuador", Revista de Investigación latinoamericana en competitividad organizacional RILCO, n. 12 (p.p. 75-83, noviembre 2021). En línea:

<https://www.eumed.net/es/revistas/rilco/12-noviembre21/gestion-competencias>

RESUMEN

El Desarrollo Local presenta un enfoque multidimensional lo que permite la mejora de sus variables mediante la integración de diversas disciplinas y procesos, y en particular, con el uso de la gestión del talento humano como eje central para el cambio y la incorporación de nuevos conocimientos. A su vez, la gestión del talento humano mediante basada en las competencias laborales ha evolucionado de manera tal que, se ha convertido de un área únicamente administrativa a un sistema para el desarrollo de las organizaciones y de su entorno de forma directa. Ello incluye la administración de los pequeños emprendimientos que con sus particularidades gestionan el recurso más importante de la organización, visto hoy como su capital humano. A partir de un diagnóstico previo realizado, se propone como objetivo, diseñar un Modelo de Gestión del Talento Humano basado en competencias laborales para los emprendimientos de la ciudad de Portoviejo, Manabí, Ecuador, que incida en la mejora del desarrollo local. La metodología utilizada fue descriptiva y explicativa donde se utilizaron los métodos histórico-lógico, análisis-síntesis e inductivos-deductivos y como técnicas la encuesta online, la observación, revisión de documentos y las entrevistas a una muestra de 108 emprendimientos que inciden directamente en el desarrollo local. El resultado es el Modelo de Gestión del Talento Humano para profesionales y emprendedores, orientado al desarrollo de sus competencias laborales necesarias para crear, administrar y satisfacer las necesidades de los clientes en el marco del desarrollo local.

Palabras clave: Desarrollo local, competencias laborales, emprendimientos, profesionales.

¹ Lic. en Derecho, M.Sc, Clínica Finlay, Ecuador, email: flaviarenier@gmail.com

² Ingeniero Industrial, Ph.D, Universidad Técnica de Manabí, Ecuador, email: renieresquivel@yahoo.es

³ Lic en Geografía, Ph.D, Universidad de Alicante, España, email: xavier.amat@ua.es

LOCAL DEVELOPMENT AND SKILLS MANAGEMENT IN PROFESSIONALS AND ENTREPRENEURS, MANABÍ ECUADOR

ABSTRACT

Local Development presents a multidimensional approach, which allows the improvement of its variables through the integration of various disciplines and processes, and in particular, with the use of human talent management as the central axis for change and the incorporation of new knowledge. In turn, the management of human talent based on labor competencies has evolved in such a way that it has become a purely administrative area to a system for the development of organizations and their environment directly. This includes the administration of small enterprises that, with their particularities, manage the organization's most important resource, seen today as its human capital. Based on a previous diagnosis made, the objective is to design a Human Talent Management Model based on labor competencies for enterprises in the city of Portoviejo, Manabí, Ecuador, which affects the improvement of local development. The methodology used was descriptive and explanatory where the historical-logical, analysis-synthesis and inductive-deductive methods were used and as techniques the online survey, observation, document review and interviews with a sample of 108 enterprises that directly affect the local development. The result is the Human Talent Management Model for professionals and entrepreneurs, oriented to the development of their necessary labor competencies to create, manage and satisfy the needs of clients within the framework of local development.

Keywords: Local development, job skills, entrepreneurship, professionals.

INTRODUCCIÓN

Los estudios realizados y las propuestas de autores, desde la década de los años 80, 90 (Beer y Speeter, 1998; Werther y Davis, 1992; Beer, et al., 1989; Chiavenato, 1988; Harper y Lynch, 1992), permitieron obtener modelos que representan el sistema integrado de gestión de talento humano. De ello resultó que, la gestión de recursos humanos y su enfoque sistémico apareciera como necesidad, donde sus procesos interactúan con sinergia, tributando al todo que era la organización.

Dentro de los Modelos de Gestión de Recursos Humanos existen referentes en la literatura, es precisamente, a principios del presente siglo que comienzan a consolidarse los modelos basados en las competencias laborales (Cuesta Santos, 2010; NC3001:2007; Chiavenato, 2009; Alles, 2009; Sánchez Rodríguez, et al., 2017; Cuesta Santos, 2016), orientados a organizaciones empresariales con una estructura bien definida y un adecuado nivel de institucionalización.

En el contexto de la actividad laboral, la evolución de los modelos de recursos humanos que, han cambiado de la tradicional actividad centrada solo en funciones a centrar los procesos en las competencias laborales, reconoce lo que el individuo sabe hacer, motivado por el medio en que se desempeña para realizar con sus habilidades las actividades que necesite; sin importar el lugar y momento. Las competencias tributan a la eficiencia, eficacia y efectividad, interrelacionados junto a la

innovación. Generan un nuevo colaborador portador de conocimientos, habilidades, valores y actitudes para desempeñar sus funciones con mayor creatividad y así aportar a la competitividad de la empresa.

Cabe destacar que la autora Martha Alles, en sus obras, explica los modelos de gestión por competencias en uno de sus libros nombrado "Desarrollo del talento humano basado en competencias" lo toma como un modelo por competencias que posee subsistemas los cuales serían: selección, desempeño y desarrollo. Al tener en cuenta dicho modelo desde los planes de carrera y exponiendo que la adecuada continuidad va a llegar con el desarrollo, el crecimiento se manifiesta sobre todo si se logra fomentar desde los diseños de puestos de trabajo, la gestión por competencias laborales (Alles, 2005).

Las competencias laborales, además de una definición, han pasado a conformar uno de los procesos que prevalecen en los negocios como centro y punto de partida de la actividad de recursos humanos, aunque en ocasiones los que administran no están conscientes que son imprescindibles; sobre todo si los emprendedores mismos son quienes llevan el trabajo de sus negocios, o de lo contrario sí, es un negocio expandido con más de un colaborador deben tener claridad de este aspecto.

Las competencias están presentes en todos los ámbitos de la vida diaria porque las personas en sus actividades frecuentes las han ido desarrollando instintivamente, de ahí las competencias básicas, cuando se adaptan, al pensar en soluciones, al gestionar y organizar, cuando se trabaja en conjunto, se ponen de manifiesto.

Dentro de este orden de ideas para cada una de las competencias laborales se han establecidos diferentes clasificaciones. Hay autores que las califican en "básicas, obligatorias, optativas y adicionales además conciben las cognitivas o del saber; del hacer; saber ser. También internas y comportamentales; competencias emocionales", según cita Caamal y Pous (2017) en su texto. Dentro de este marco, Alles (2005), Patrón-Cortés y Chiquini (2017), entre otros, nombra las competencias laborales dejando en sus obras diferentes clasificaciones tales con competencias cardinales, competencias específicas gerenciales y competencias específicas por áreas o por procesos.

Por otro lado, el espíritu emprendedor convierte a Ecuador en uno de los países donde mayores emprendimientos se crean, lo que incita el estudio de las causas y las competencias laborales que poseen para ser un referente activo y vital dentro de la economía del país. Lo cierto es que a pesar de ser insuficiente los referentes teóricos y prácticos en la propuesta de modelos orientados a los emprendedores, estos se han ido desarrollando de manera empírica sin referentes a seguir, adecuados a las características propias del lugar. A pesar de la abundante literatura sobre el tema aún es necesario estudiar el comportamiento de las personas y su representación en los debidos modelos de gestión de recursos humanos, que se dedican a actividades dentro de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPyMES); llamadas en Ecuador emprendimientos.

Aunque el desarrollo de los emprendedores se encuentra en un contexto donde, la situación de la economía ecuatoriana, en decadencia antes de la pandemia del COVID-19, se agudiza cada día más, debido a la deuda y a la caída del precio del petróleo, el déficit fiscal y la disminución de remesas del exterior en al menos el 22,6% (Primicias, 2020).

A su vez, con el diagnóstico realizado mediante una encuesta online, se determinó que los emprendedores estudiados, en la situación actual causada por el Covid 2019 presentan escasa publicidad, disminución de los clientes, aumento de la competencia con productos a menos precios, disminución de los recursos económicos, escasas estrategias de venta y poca motivación.

Del estudio previo sobre la situación actual y la gestión de los emprendedores y sus problemáticas es posible determinar como objetivo, la necesidad de un Modelo de Gestión de Recursos Humanos basado en competencias laborales para los emprendimientos de la ciudad de Portoviejo, sin el cual se limita la mejora en las actividades de los emprendedores hacia el desarrollo local en el contexto de la recuperación del turismo en el territorio.

Para llevar a cabo la investigación, en la metodología se empleó el método deductivo. El análisis para adentrarse en las derivaciones de la investigación sea por estudio de la bibliografía o por el estudio de campo de acción con relación a los emprendedores que colaboraron en esta. El histórico – lógico para asociar a los autores que han trabajado estas temáticas. El inductivo-deductivo, la inducción para llegar de lo particular a lo general de los hechos y la deducción para comparar las características del objeto estudiado con definiciones válidas; el sistémico-estructural para abordar las características y el carácter holístico de los sistemas de gestión de recursos humanos.

En cuanto a las técnicas, el análisis de documentos, encuestas y entrevistas no estructuradas vía telefónica para evaluar procesos de recursos humanos y competencias laborales. El análisis estadístico para procesar la información recogida por los instrumentos aplicados. Además de la observación directa a participantes.

Luego de estudiar los modelos de recursos humanos y observar su evolución a la gestión por competencias como centro de la actividad de talento humano, se propone un Modelo de Gestión de Recursos Humanos para los emprendedores de la ciudad de Portoviejo basado en competencias laborales que incida en el desarrollo local. Uno de los modelos de referencia y el listado de competencias laborales propuesto está basado en Alles (2005) y en el diagnóstico de la situación actual de los emprendedores, los procesos que administran y las propias competencias laborales que poseen.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La propuesta de los procesos del Modelo de Gestión de los Recursos Humanos basado en competencias laborales para emprendedores de Portoviejo está basado en las ISO 9000 (2015), que fundamentan el término proceso como “conjunto de actividades mutuamente relacionadas que utilizan las entradas para proporcionar un resultado previsto ” y también en el ciclo de la administración que comienza por la planificación, organización, dirección y control, dejando además, el enfoque de coordinación entre acciones que inician y culminan en momento determinados para permitir y dar mayor control determinados alcances objetivos.

El Modelo de Gestión de Recursos Humanos propuesto permite integrar los procesos identificados en el sistema de trabajo de las MIPyMES para obtener mejores resultados económicos y satisfacer las

necesidades de los clientes. Los procesos principales propuestos en el modelo son: la planificación como parte de la organización del trabajo, la formación y desarrollo, la estimulación moral y material y el control, siendo estos los más representativos en el accionar de la muestra de emprendimientos estudiados. Otros procesos que se realizan en los emprendimientos en menor porcentaje son la capacitación técnica, la evaluación del desempeño, selección y contratación del personal, seguridad y salud ocupacional y la afiliación a la seguridad social.

Precisamente una de las novedades Modelo de Gestión de Recursos Humanos propuesto está en su enfoque de gestión y administrativo, al considerar las funciones principales del ciclo de la administración como la planificación, organización, dirección y control, las que se entrelazan y adecuan con los procesos de recursos humanos que se han identificado en la investigación. Otra novedad consiste en la orientación a las competencias laborales identificadas como son: orientación al cliente, comunicación, trabajo en equipo, proactividad, solución de problemas, organización, autovaloración y gestión de control. A partir de ahí el Modelo de Gestión de Recursos basado en competencias laborales para emprendedores está conformado por la planificación, formación y desarrollo del talento humano, compensación moral y material y el control de los procesos (Figura 1). Cabe destacar que el reclutamiento y selección estaría contenido dentro de la planificación y la evaluación del desempeño unida a la compensación.

Figura 1

Modelo de Gestión de Recursos Humanos basado en competencias laborales



Nota. Modelos de Gestión de Recursos Humanos basado en competencias laborales para emprendedores. Fuente: elaboración propia.

La forma de representar el modelo es simple para facilitar su comprensión y aceptación por los principales destinatarios que son los emprendedores. En un primer momento se comienza por la aplicación de unos pocos procesos que son los más representativos en la práctica empresarial de los negocios estudiados.

Priorizar que estén centrados en las competencias laborales incide en la aplicación por parte de los emprendedores de un modelo flexible y de total amplitud al considerar todos los factores que intervienen en el buen desempeño de un colaborador como son sus conocimientos, habilidades, valores, motivaciones y resultados.

De acuerdo con definiciones anteriores basadas en el estudio de los emprendedores de la ciudad de Portoviejo las competencias prevalecientes son la orientación al cliente, la comunicación, el trabajo en equipo, la proactividad, solución de problemas, organización, autovaloración y gestión de control.

Los procesos del modelo de recursos humanos para emprendedores se describen a continuación:

Planificación

Los emprendedores en la formación de sus empresas tienen que establecer con claridad sus metas y objetivos y para lograr esto deben contar con una planificación que le establezca todas las estrategias y le permita la toma y ejecución de decisiones que dirigirán las acciones futuras por lo gerentes. Cada paso debe estar con anterioridad trazado para saber hacia dónde dirigir al talento humano de la organización, y obtener los mejores beneficios y de ser necesario trazar nuevamente los objetivos para alcanzar la estrategia de la empresa.

Inicialmente la planificación llega con tener claro que un emprendimiento no se abriría y llegar a ser exitoso con poco tiempo y aunque en ocasiones puede suceder. Pero la situación antes descrita ocurre con bastante frecuencia y por ende se comprende que el negocio no obtuvo la aceptación del público o necesita tiempos para establecerse y crear su esencia. Como ocurre que el emprendedor en ocasiones no toma en cuenta la diversidad del público con el cual operará.

La planificación debe estar además contemplada para que se aprovechen las oportunidades y los factores que representen amenazas. Observar con futurismo es encontrar las ventajas en las situaciones y a través de la innovación. Además de que guiará a los dirigentes que integren la organización a llegar consensos.

Un emprendedor para dirigir su MIPyMES mantendrá las cuestiones de qué hacer, cómo, dónde, quién o cuánto para mantener su crecimiento todo gracias a la planificación. Conjugado con el control podrá establecer la correcta organización del trabajo generando eficiencia (Tinón et al. 2014).

Al realizar la planificación se deben tener en cuenta los precedentes de las empresas similares o los puntos comunes que puedan tener con las empresas que están en el medio o sirvan como referente incluso en su tiempo presente (Rojas Batista, 2018).

La definición de objetivos y recursos, dentro del área de recursos humanos, son necesarios para dicha actividad, permite el funcionamiento de las áreas, el personal departamental; las políticas, estrategias y los organigramas, diseño de puestos y análisis. La identificación de la cantidad de personas con la calidad requerida para ocupar los puestos de trabajo es una de las actividades iniciales dentro de la aplicación de los modelos de gestión de recursos humanos basado en competencias laborales.

Organización del trabajo

La planificación de los recursos humanos se auxilia de técnicas utilizadas en la organización del trabajo. La organización del trabajo se encarga de la integración entre colaboradores, tecnología, medios de trabajo, y materias primas, a través de métodos y técnicas para desarrollar los procesos de recursos humanos.

A su vez, el perfeccionamiento de la organización del trabajo debe estar relacionado con el análisis que se efectúe sobre los procesos de recursos humanos como estimulación moral y material, condiciones, seguridad y salud, capacitación, entre otros y con los demás elementos que influyen en la eficiencia de la organización como la tecnología, organización de la producción o los servicios, control y aseguramiento de la calidad.

Formación y desarrollo

Cuando una empresa o emprendimiento va a realizar su proceso de formación y desarrollo debe tener en cuenta el personal encargado de realizarlo y a quienes va a capacitar para que se logre como resultado que cada persona capacitada tribute a la ganancia y a la estrategia de planificación empresarial establecida.

Ello estará relacionado con el desarrollo de los colaboradores y su desempeño, concretado en los resultados tangibles e intangibles para conocer si el personal es idóneo, además es un punto importante que reflejará la evaluación del desempeño.

Con sistematicidad, realizar las evaluaciones para medir la eficiencia y la eficacia de los colaboradores en su desempeño laboral, permitiendo el diseño de la planificación por cada uno con el objetivo de capacitarlos, se convierte en una necesidad en aras de perfeccionar sus competencias laborales o aprender nuevos conocimientos que les permitan mejorar y trabajar mejor (Cuesta-Santos et al. 2018).

Estimulación moral y material

Estimular a los colaboradores es otro proceso que debe estar presente en cada momento de una empresa o emprendimiento. La parte de estimulación material se apoya en el ámbito salarial con la cual los colaboradores son retribuidos en un periodo de tiempo determinado; estando pactada por lo general en convenios y protegidos por los gobiernos a través de los sistemas de pago que la empresa decida llevar a cabo, pero la estimulación moral no puede descuidarse.

La satisfacción personal de cada colaborador los entrelaza con su empresa pues aporta beneficios comunes. La confianza aumentada por expectativas que estén cumplidas les dará solidificación para obtener sus costes y beneficios (Cruzata Pérez 2019). Además, psicológicamente el colaborador tendrá razones para estar mucho más motivado, ya que el dinero a pesar de ser necesario no satisface el espíritu. Las personas necesitan sentirse valoradas y ser alentadas cada vez que lo merezcan e incluso cuando no lo sea.

Reconocer a los colaboradores en aspectos motivacionales deja mejor encausado el cumplimiento de los objetivos, la misión y la visión de la empresa: así como un excelente ambiente laboral. El crecimiento del

rendimiento, calidad y competencias. Las personas no solamente estarán satisfechas con su lugar de trabajo, sino que la atracción de otros talentos será inminente.

Control

Los procesos anteriores deben cumplirse por lo cual el control es el proceso que debe estar encargado de ejercer el autocontrol de la empresa o el emprendimiento. Los colaboradores a pesar de su nivel de preparación o su desempeño también necesitan estar monitoreados.

CONCLUSIONES

El Modelo de Gestión de Recursos Humanos propuesto permite integrar los procesos identificados en sistema de trabajo de las MIPyMES para obtener mejores resultados económicos y satisfacer las necesidades de los clientes. Los procesos principales propuestos en el modelo son: la planificación como parte de la organización del trabajo, la formación y desarrollo, la estimulación moral y material y el control, siendo estos los más representativos en el accionar de la muestra de emprendimientos estudiados.

El diagnóstico de las competencias laborales existentes en los emprendimientos estudiados permitió proponer el Modelo de Recursos Humanos basado en competencias laborales para emprendedores en la ciudad de Portoviejo, explicándose las competencias que también se destacaron en esta evaluación para primar la orientación al cliente, comunicación trabajo en equipo; productividad; solución de problemas; organizar delegar; autovaloración y gestión de control.

Precisamente una de las novedades Modelo de Gestión de Recursos Humanos propuesto está en su enfoque de gestión y administrativo, al considerar las funciones principales del ciclo de la administración como la planificación, organización, dirección y control, las que se entrelazan y adecuan con los procesos de recursos humanos que se han identificado en la investigación.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2005). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Buenos Aires, Gránica.
- Alles, M. (2009). Diccionario de competencias La Trilogía: las 60 competencias más utilizadas. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Beer, D., y Speetor, F. (1998). Desempeño laboral. México D. F., México: Prentice-Hall, Hispanoamericana, S.A.
- Beer, M. (1989). Gestión de recursos humanos. Perspectiva de un director general. Texto y casos, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Caamal, L. E. T., y Pous, P. Á. (2017). Competencias y formación del técnico en gastronomía en una Universidad de Cancún, Quintana Roo. Encuentro gastronómico de las Américas., 1(1). <https://doi.org/HTTP://DX.DOI.ORG/10.15210/AEEGA.V1I1.12503.G7847>
- Chiavenato, I. (1988). Introducción a la Teoría General de la Administración (3ra ed.). México D. F., México: McGraw Hill.

- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. (Tercera Edición) Editorial Mc Grawhill (3.a ed.). México.
- Cruzata Pérez, D. R. (2019). Diseño del Proceso de Estimulación Moral en la Universidad de Holguín [B.S. thesis]. Universidad de Holguín, Facultad de Ciencias Empresariales y Administración.
- Cuesta Santos, A. (2010). Tecnología de Gestión de los Recursos Humanos. 3era Edición. La Habana, Cuba: Editorial Academia.
- Cuesta Santos, A. (2016). Gestión de talento humano y del conocimiento. Bogotá, Colombia: ECOE.
- Cuesta-Santos, A., Fleitas-Triana, S., García-Fenton, V., Hernández-Darías, I., Anchundia-Loor, A., y Mateus-Mateus, L. (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Ingeniería Industrial*, 39(1), 24–35.
- Patrón-Cortés, R. M., y Chiquini, C. M. de J. L. (2017). Competencias directivas más valoradas al seleccionar a un profesional: Caso organizaciones de servicios financieros. *Revista Electrónica del Desarrollo Humano para la Innovación Social*, 4(8).
- Primicias (2020). Economía. Recuperado de <https://www.primicias.ec/noticias/economía/crisis-economía-reduce-ingresos-ecuador/>
- Rojas Batista, D. A. (2018). Procedimiento para la planificación y organización del mantenimiento en fábricas de transformación de plásticos [B.S. thesis]. Universidad de Holguín, Facultad de Ciencias Empresariales y Administración.
- Sánchez Rodríguez, A., Martínez Vivar, R., y Moreno Lázaro, J. (2017). Gestión por competencias laborales en el contexto del proceso de cambios políticos y económicos en Cuba. *Innovar*, 27(66), 169-194.
- Tinón, I. B., Andrade, R. A. E., y Lanier, F. H. (2014). Procedimiento de organización de la producción para una empresa. *DYNA: revista de la Facultad de Minas. Universidad Nacional de Colombia. Sede Medellín*, 81(184), 171–177.
- Werther, W. B., y Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas (6.a ed.). McGRAW-HILL/Interamericana editores, S.A. de c.v.