

ANÁLISIS DE MODELOS DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS COMO FOMENTO A LA COMPETITIVIDAD EN ORGANIZACIONES DEL SECTOR TEXTIL

Laura Carolina Santacruz Montenegro¹, Loly Luz López López², Ana Yulieth Morales Montoya³

^{1,2,3}Estudiante de administración de empresas, ^{1,2,3}Universidad CES

¹santacruz.laura@uces.edu.co, ²lopez.loly@uces.edu.co, ³moralesm.ana@uces.edu.co

Resumen

La industria cambia conforme lo hacen las necesidades del entorno; el avance tecnológico y el surgimiento de nuevos campos del conocimiento asociados a nuevas tecnologías, generan nuevas industrias y demandan que las organizaciones seleccionen trabajadores con perfiles que se ajusten a esos cambios, que sean capaces de responder a las exigencias del entorno y de la industria y que puedan desarrollar competencias que se adecuen a las necesidades del mercado laboral. Debido a lo anterior, este proyecto de investigación se centró en el análisis de algunos modelos de gestión por competencias, los cuales se han convertido en recurso para la dirección del talento humano, dada la necesidad de las organizaciones de responder a los cambios del entorno tanto de tipo tecnológico como laboral. La importancia de esta investigación radicó en el hecho de que se ha evidenciado como un reto para las organizaciones realizar el proceso de selección, dirección y conservación del personal, mediante un adecuado desarrollo de competencias. Por consiguiente, el objetivo de esta investigación se trató del análisis de los modelos de gestión por competencias, que contribuyen a fomentar la competitividad en las organizaciones del sector textil. Para dar respuesta al objetivo, se implementó como metodología la revisión de literatura que permite realizar investigación de manera analítica, crítica y comparativa, con la que además se pretende reducir el sesgo de la información encontrada y darle mayor validez a la investigación. Finalmente, como resultado principal se encontró que las variables principalmente evaluadas tanto en la revisión de literatura como en la vigilancia tecnológica fueron las competencias laborales y el desempeño laboral. Como conclusión principal, se encuentra que las organizaciones del sector textil deben

reforzar el enfoque estratégico a los modelos de gestión por competencias, dado que esto fomenta su competitividad.

Palabras clave:

Modelos de gestión, competencias, estabilidad laboral, sector textil, talento humano.

**MODELS REVIEW OF COMPETENCE MANAGEMENT LIKE DEVELOPMENT TO COMPETITIVENESS
IN TEXTIL ORGANIZATIONS**

ABSTRACT

The industry changes as society's needs change. Technological progress and the emergence of new fields of knowledge associated with new technologies, generate new industries and demand that organizations select workers with profiles that fit those change, which can respond to the demands of the market and industry through required skills development. Due to the above, this research project focused on the analysis of some competency management models which have become a resource for the management of human talent, given the need for organizations to respond to changes Technological and labor. The importance of this research is because it has been shown that a challenge for organizations is to carry out the process of selection, management and retention of staff, through an appropriate development of skills. Therefore, the objective of this research was the analysis of competency management models, which contribute to promoting competitiveness in organizations in the textile sector, which also seeks to reduce the bias of the information found and gives greater validity to the investigation. Finally, as a result, it was found that the main variables evaluated in the literature review and technological surveillance were work skills and work performance, and as a main conclusion it is found that organizations in the textile sector must reinforce the strategic approach of competency management models to promote their competitiveness.

Keywords: management models, competences, employment stability, textile sector, human talent

1. INTRODUCCIÓN

La importancia de implementar un modelo de gestión por competencias para la gestión del talento humano en las organizaciones, surge por la necesidad que estas tienen de adaptarse a los cambios del entorno laboral, debido a los avances tecnológicos y la automatización de algunos procesos; esto con el fin de que las empresas sean más competitivas y puedan afrontar de una manera más eficiente los retos de selección, dirección y conservación del personal; considerando en el modelo los elementos que optimicen el proceso (Sandoval Sucre & Pernaletе Chirinos, 2015). Por lo tanto, el objetivo de este artículo es analizar los modelos de gestión por competencias que contribuyen al fomento de la competitividad en las organizaciones del sector textil.

En la década de 1970 se adopta el término “cualificación profesional”, Castillo (2000) la define como “saber hacer la tarea asignada dentro del proceso de trabajo (organización del trabajo)” (Olaz, 2010, p. 593). El concepto de competencias fue introducido al ámbito organizacional por el psicólogo T. Parsons en el año 1949, a través de la elaboración de un esquema donde se evaluaban las situaciones sociales por medio de variables dicotómicas,

cuyo fin era medir a las personas por la obtención de resultados concretos (Escobar, 2005). Sin embargo, el origen de este término se le atribuye principalmente al psicólogo David Mc Clelland, quien a través de su artículo *Testing for Competence Rather than Intelligence* (1973), que en español traduce *Prueba de Competencia en lugar de Inteligencia*, define las competencias como “la característica esencial de la persona que es la causa de su rendimiento eficiente en el trabajo” (Moreno, Pelayo, & Vargas, 2004).

Tras la publicación de Mc Clelland (1973), el interés de las organizaciones por comprender y desarrollar este tema a profundidad se ha convertido en uno de sus mayores retos. Desde entonces el incremento de la literatura con respecto al tema se ha masificado, abarcando diferentes posturas y escuelas de pensamiento en el debate (Atewell, 2009), por lo cual, para efectos de establecer un concepto puntual que apoye la definición anterior establecida por McClelland se tomará como base la acepción del término que expone a la competencia como “saber hacer en contexto” (Tejada, 2003).

Los tipos de competencias que se encuentran más difundidos en la literatura sobre

competencias individuales plantean una clasificación de cuatro estratos: bases, procesos, sistemas y Telos; siendo este último el más alto, el cual hace referencia al “objetivo o propósito al que se desea llegar, representado por las Meta-competencias que son las competencias de orden común, derivadas de procesos de interiorización y aprendizaje profundo” que interrelaciona las competencias para la vida y el trabajo (Climént Bonilla, 2009).

Partiendo de la información anterior se hace la relación con los modelos de gestión por competencias, desde la base histórica que plantea el desarrollo de la temática bajo el enfoque de escuelas destacadas que son: Escuela Americana (enfoque conductista), Escuela Británica (enfoque funcional) y la Escuela Francesa (enfoque constructivista).

La primera fue liderada por Mc Clelland, y se enfocó en el estudio de los roles de cada empleado, concentrándose principalmente en aquellos que desempeñaban un trabajo exitoso; la segunda fue liderada por (Mertens, 1996a), las técnicas de esta escuela se desarrollan con base en el estudio del trabajo, es decir, desempeño y

resultados concretos y predefinidos que la persona debe demostrar, derivados de un análisis de las funciones que componen el proceso productivo; y la tercera, surgió en Francia impulsada por Levy Levoyer, en este modelo las competencias se construyen a partir del análisis y solución de problemas que se presentan en la organización (Marrero, Martínez, & Sanchez, 2005)

Los modelos de gestión por competencias buscan detectar las competencias más importantes para un contexto situacional, en relación con la definición de categorías referentes al análisis de la organización, las funciones laborales y las actitudes personales requeridas según el caso.

De esta manera, se han planteado una gran cantidad de tipos de modelos de gestión por competencias a través de la historia que han tenido su relevancia de acuerdo con su orientación (Blanco González , Ortega González , Delgado Fernández, Dominguez Peña , & González V. , 2011). No obstante, para lograr un análisis asertivo de la información y teniendo en cuenta los intereses de la investigación se han seleccionado los siguientes modelos:

1. Modelo conductista: Spencer & Spencer evalúan la conducta personal del empleado para desarrollar una función determinada, con base en el Modelo del Iceberg (Spencer & Spencer, 1993).

2. Modelo Funcional: basado en la sociología y la administración británica, busca evaluar desde las competencias funcionales el resultado de productividad del trabajador (Mertens, 1996b).

3. Modelo constructivista: involucra cuatro aspectos; el entorno, las personas, la formación y el empleo (Lévy, 1997).

4. Modelo de competencias distintivas: creado y desarrollado por McClelland, actúa bajo la premisa de que todas las personas tienen características que le ayudan a desempeñarse exitosamente, las cuales se componen de conocimiento técnico, actitudes y habilidades que deben interactuar e integrarse (González Martínez , 2000).

5. Modelo de competencias genéricas: ideado por William Byham, quien afirmó que existe una serie de conductas típicas y generales, las cuales permiten que cualquier persona pueda desempeñarse correctamente en un puesto de trabajo (Byham & Cox, 1998).

6. Modelo general de gestión por competencias: establecido por Sidney Fine con orientación hacia los resultados mínimos que una persona debe tener en un puesto determinado de acuerdo con sus competencias (Sidney & Cronshaw, 1915).

Dado que el enfoque de esta investigación está orientado al sector textil, a continuación se realiza una breve descripción del mismo. El sector textil se ha consolidado como una de las actividades económicas más representativas de la economía colombiana, dado a su antigüedad e influencia en el desarrollo industrial y a sus aportes significativos al empleo, la modernización, la tecnología y la economía en general del país. Según la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), para marzo de 2019 el sector textil representó el 8,2% del PIB industrial del país, el 21% del empleo industrial colombiano y el 9% de las exportaciones manufactureras, ((ANDI), 2019).

Actualmente uno de los grandes retos al que se enfrenta este sector es la cantidad de importaciones tanto de materias primas como de prendas ya confeccionadas, dado que para el año 2018 “se importaron 349 mil millones de dólares en prendas ya

confeccionadas siendo China el principal proveedor con 46% de dicha cifra, seguido de Bangladesh con el 8%; frente a 279 mil millones de dólares exportados por Colombia principalmente a Estados Unidos y Ecuador” (Inexmoda, 2019). Por otra parte, según cifras de la ANDI la producción para el año 2012 fue de US\$ 5.804 millones y para el año 2018 paso a US\$ 4.415 millones lo que representa una disminución del 24% de la producción nacional (Criado, 2019). A la vez Guillermo Criado presidente de la Cámara Colombiana de la Confección y Afines (Cccya) señala que para el año 2018 dicho sector generó aproximadamente 550 mil empleos formales y 900 mil informales en Colombia (Criado, 2019).

La situación planteada anteriormente ha impactado negativamente la tasa de empleabilidad del sector textil, ya que ha disminuido la demanda de personal “pasando de 23,7% para 2016, 21,5% en 2017 y 20,2% para el año 2018” (Criado, 2019); lo cual significa una caída del 3,5% en la tasa de empleabilidad en los últimos tres años, teniendo en cuenta que dicho impacto afecta principalmente a las áreas operativas de las organizaciones (DANE, 2019).

A partir de lo anterior, se formula entonces la pregunta de investigación, *¿Cuál ha sido el efecto de los modelos de gestión por competencias para el fomento de la competitividad en las organizaciones del sector textil?*

2. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Metodología

La metodología implementada es la revisión de la literatura existente y la vigilancia tecnológica, donde se mencionan los diferentes modelos de gestión por competencias seleccionados con base en teorías publicadas, con el fin de realizar una valoración crítica y objetiva de los modelos de gestión por competencias aplicables a la industria textil que facilite el desarrollo de sus procesos sin comprometer la competitividad de las organizaciones.

2.1.1 Vigilancia tecnológica de los modelos de gestión por competencias implementados actualmente.

Para construir los resultados de esta investigación se hace necesario recurrir a la vigilancia tecnológica, esto con el fin de captar, procesar y transformar en información relevante las tendencias de los

modelos de gestión por competencias de los últimos años.

La vigilancia tecnológica es una forma sistemática, organizada, estructurada y permanente de obtener información sobre lo que ocurre en un sector económico, para entender los cambios referentes a las investigaciones y los desarrollos tecnológicos de las empresas pertenecientes a dicho sector. De igual manera, la vigilancia tecnológica implica un proceso de búsqueda, revisión y selección permanente de cambios relevantes del sector con el fin de que se oriente una adecuada toma de decisiones, reduciendo el nivel de incertidumbre frente a futuros escenarios (Ruta N, 2019).

Los pasos implementados para la vigilancia tecnológica se describen a continuación:

En primer lugar, se estableció una estrategia de búsqueda de acuerdo con la información requerida para el desarrollo de la investigación, donde se determinaron dos herramientas de búsqueda; el buscador de Google y Patent inspiration. Posteriormente se define la estrategia de búsqueda para cada herramienta teniendo en cuenta que los resultados que arroje sean lo más cercanos a la información requerida.

En primera instancia se definieron las ecuaciones de búsqueda para el rastreo de patentes a partir de las palabras clave de esta investigación:

(models AND management AND competence)
("human resources" AND management AND competence).

Para las cuales se aplicaron los siguientes filtros:

- Año: a partir del 2010.
- Código IPC: administración: G06Q10/06; comercio: G06Q10/10; servicio al consumidor: G06Q30/00; talento humano: G06Q50/20.

- Por área de conocimiento: ciencias administrativas y económicas, comercio, psicología y gestión humana.

Por otro lado, en el buscador de Google se utilizaron de igual manera las ecuaciones de mencionadas anteriormente y se procedió a seleccionar la información basada en los siguientes criterios:

- Filtrar la información por último año de publicación, para este caso 2019.
- Se omiten aquellos resultados que no tenga relación con la temática de la investigación, seleccionando únicamente información de congresos, plataformas

empresariales y tendencias del mercado de fuentes confiables.

- La información encontrada debía estar relacionada con las áreas de conocimiento, gestión por competencias, recursos humanos, sector textil y áreas administrativas en general.

Finalmente, se revisan 18 patentes, de las cuales se seleccionaron 7; en el buscador de Google se revisaron 31 documentos, destacando 8 de ellos según los criterios de selección mencionados anteriormente y el enfoque general de esta investigación.

2.1.2 Revisión de literatura

La Revisión de Literatura es un estudio científico basado en el desarrollo de una investigación secundaria, que permite identificar y sintetizar la información que se ha concretado en resultados investigativos anteriores, para ello, se realiza una búsqueda exhaustiva en bases de datos bibliográficas.

Confirmando la descripción expuesta, diferentes autores consideran a esta metodología como un recurso para extraer y recopilar información, tal como lo expresa la siguiente definición: “La revisión de la literatura es el proceso mediante el cual se consulta se extrae y recopila la información

relevante sobre el problema a investigar” (Cortés & León, 2004); o como lo expresó (Miguel, Florencia, & Enrique, 2003) es detectar, obtener, consultar la bibliografía y otros materiales que pueden ser útiles para los propósitos de estudio, de donde se debe extraer y recopilar información relevante y necesaria que atañe al problema de investigación.

Con base en la explicación anterior, se ha realizado el ejercicio metodológico de la herramienta para el desarrollo de la presente investigación, a través de una búsqueda profunda en los recursos electrónicos de la universidad CES, con uso principalmente de las bases de datos que presentan como tema principal los documentos asociados a la Economía y la Administración, dentro de las cuales se encuentran Scielo, Redalyc y Scopus, fuentes de datos que han brindado argumentos determinantes para el establecimiento de resultados y conclusiones de esta investigación.

Desde la parte metodológica, se debe señalar que el proceso de búsqueda se desarrolló mediante el empleo de ecuaciones asociadas a los objetivos investigativos planteados en este documento. Las ecuaciones de búsqueda aplicadas se pueden observar en la

Tabla 1.

Tabla 1: Búsqueda en Bases de Datos

Base de Datos	Formula	Filtros aplicados	N° artículos encontrados
Redalyc	("models AND competence AND management")	Año de publicación, Idioma y disciplinas como educación, administración, psicología, entre otras.	41
	("modelos AND gestión por competencias")	Año de publicación: Artículos de los últimos 5 años Idioma: Español Disciplina: Administración y contaduría Economía y finanzas	71
	("desarrollo profesional" AND competencias")	Año de publicación, Idioma, y disciplinas	175
	("gestión organizacional" AND "talento Humano")	Año de publicación, Idioma, y disciplinas	64
Scielo	("human resources AND management AND competence")	Año de publicación, Idioma, y disciplinas	47
	("models AND competence AND management")	Año de publicación	20
Scopus	("models AND competence AND management)	Año de publicación, Idioma, y disciplinas	95

Fuente: Elaboración propia

Se tuvieron en cuenta los filtros

mencionados en la

Tabla 1, aplicados de la siguiente manera:

- Año: la búsqueda de información se sintetizó en una consulta de documentos publicados en el rango de 2014 a 2019.

- Por disciplina o área de conocimiento: con el fin de obtener información más orientada al propósito de la investigación se determinó que los artículos estuvieran

asociados a un grupo de áreas. Las disciplinas de mayor uso fueron administración, psicología, sociología, economía y educación.

- Idioma: teniendo en cuenta, que la investigación se enfoca en la revisión de modelos de gestión por competencias principalmente aplicados en Colombia, se da prioridad a publicaciones en español, sin

embargo, con el fin de no sesgar la investigación, se incluyen algunos artículos en inglés brindando un gran aporte al alcance de los objetivos de la investigación.

Los documentos seleccionados de la búsqueda han sido publicados en diferentes revistas que se han validado en el portal público de revistas e indicadores científicos denominado Scimago Journal & Country Rank, debido que es la mayor base de datos, de citas y resúmenes de literatura revisada por pares (Elsevier, 2019). Los artículos seleccionados se encuentran clasificados según la revista de publicación y a su vez los cuartiles asignados.

3. RESULTADOS

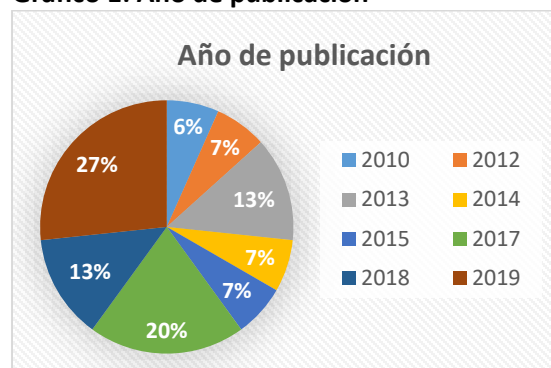
3.1 Resultados obtenidos para la vigilancia tecnológica

Los resultados obtenidos a través de las ecuaciones de búsqueda aplicadas para la vigilancia tecnológica muestran que:

En cuanto al año de publicación, se evidencia que el de mayor recurrencia en cuanto a publicaciones sobre modelos de gestión por competencias es el 2019 con el 27% de la información seleccionada, el restante 73% corresponde a publicaciones realizadas entre

los años 2010 y 2018, como se observa en el Gráfico 1.

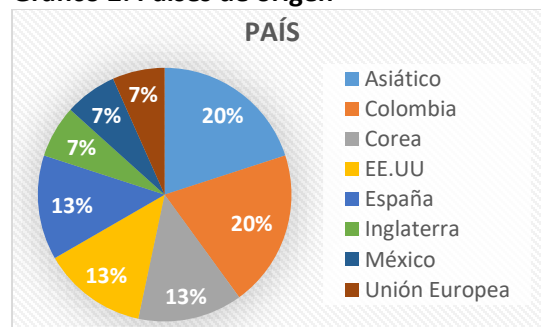
Gráfico 1: Año de publicación



Fuente: Elaboración propia

Referente a los países de origen de los documentos analizados, se identificó que los de mayor porcentaje corresponde a Colombia y a naciones de origen asiático, representando el 20% cada una, como se evidencia en Gráfico 2.

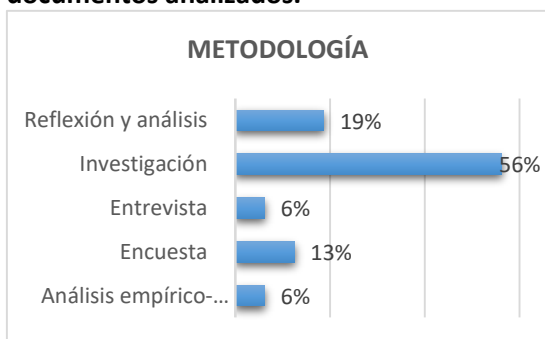
Gráfico 2: Países de origen



Fuente: elaboración propia.

Respecto a las metodologías implementadas en los documentos analizados, se logró identificar que la investigación (desarrollo de patentes) son las mayormente implementadas en el medio, teniendo una inclinación a modelos de gestión computarizados, ya que corresponde al 56% de dichos documentos como se puede observar en la Gráfico 3.

Gráfico 3: Metodologías utilizadas en los documentos analizados.

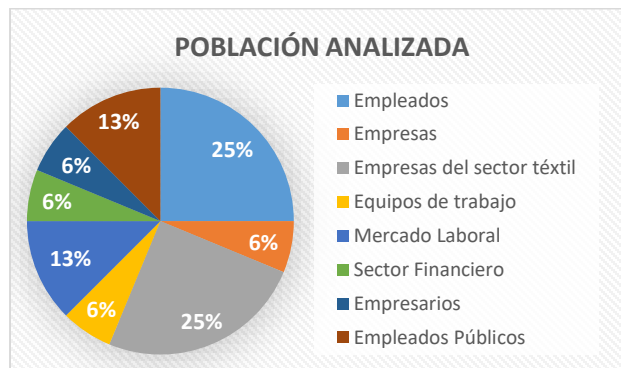


Fuente: elaboración propia.

En cuanto al tipo de población analizada, se identifica que el mayor porcentaje corresponde a empresas del sector textil y empleados, ambos con el 25% del total de los documentos analizados, seguidos por el mercado laboral y los empleados públicos cada uno con 13% como se puede observar en la **¡Error! La autoreferencia al marcador no es válida..**

Gráfico 4: Población analizada

Fuente: elaboración propia



Finalmente, de los documentos analizados se identificaron 23 variables, de las cuales siete fueron las más representativas: competencias laborales (16%), desempeño laboral (12%), desarrollo laboral (8%), gestión del conocimiento, evaluación salarial, sector textil y procesos de gestión humana, estas últimas con el 6% cada una. En total las variables mencionadas abarcan el 60% del total, el otro 40% equivale a las 16 variables restantes. En la tabla 2, se encuentran las definiciones correspondientes de las variables mencionadas anteriormente como las más representativas, dichas definiciones corresponden a lo expuesto en los documentos analizados.

Tabla 2: Definición de las variables

Variable	Definición de la variable
Gestión salarial	Conjunto de normas y tendencias que ayudan con el establecimiento de estructuras salariales equitativas en la organización.
Procesos de gestión humana	Se refiere a las actividades empleadas para atraer, capacitar, motivar y retener el talento humano dentro de la organización.
Sector textil	Subsector industrial encargado de la producción de telas, fibras, hilos y la confección de prendas.
Desempeño laboral	Se refiere a la evaluación individual de los colaboradores, respecto al desarrollo y cumplimiento oportuno de sus responsabilidades laborales.
Evaluación de conocimiento	Consiste en diagnosticar el grado de asimilación de conceptos técnicos relacionados al perfil del cargo del colaborador.
Desarrollo laboral	Se refiere a los procesos de formación y capacitación que otorga la organización a sus colaboradores, con el fin de fortalecer las habilidades blandas y técnicas, impulsando el crecimiento profesional de los mismos. Teniendo en cuenta que se debe buscar un equilibrio entre las necesidades de la organización y los objetivos profesionales de los colaboradores.
Competencias laborales	Hace referencia a la integración entre las habilidades del saber (conocimientos), del ser (actitudes) y del hacer (habilidades prácticas). Estas son necesarias para el adecuado desempeño de los colaboradores en cualquier entorno productivo.

Fuente: Elaboración propia

3.2 Resultados obtenidos para la revisión de literatura.

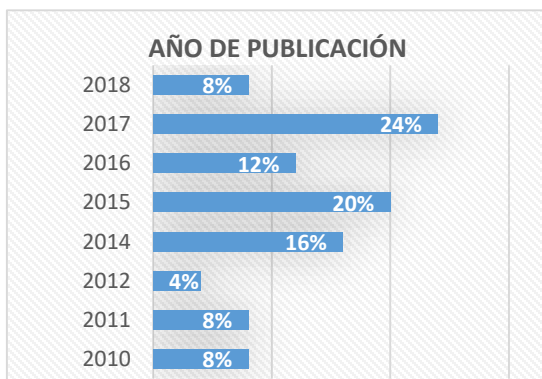
En la revisión de literatura realizada, se obtuvieron los siguientes resultados. Para iniciar, se identificó que el 84% de las revistas de las que se ha tomado la información de referencia para analizar la temática señalada, cuentan con una evaluación de Q2 y Q3, mientras que el 16% restante se encuentra categorizado en Q4.

De acuerdo al año de publicación de los documentos de consulta y análisis, se evidencia que la mayor parte de la información referenciada se publicó principalmente en los años 2017 y 2015 con un 24% y 20% respectivamente. Además, es importante resaltar que en la revisión literaria realizada, se tuvo en cuenta aquellos documentos publicados en el rango de años del 2010 al 2018, ello para evitar vincular a la investigación información obsoleta o que

haya perdido aplicabilidad en la realidad actual de las organizaciones. En el 5, se puede verificar lo anterior.

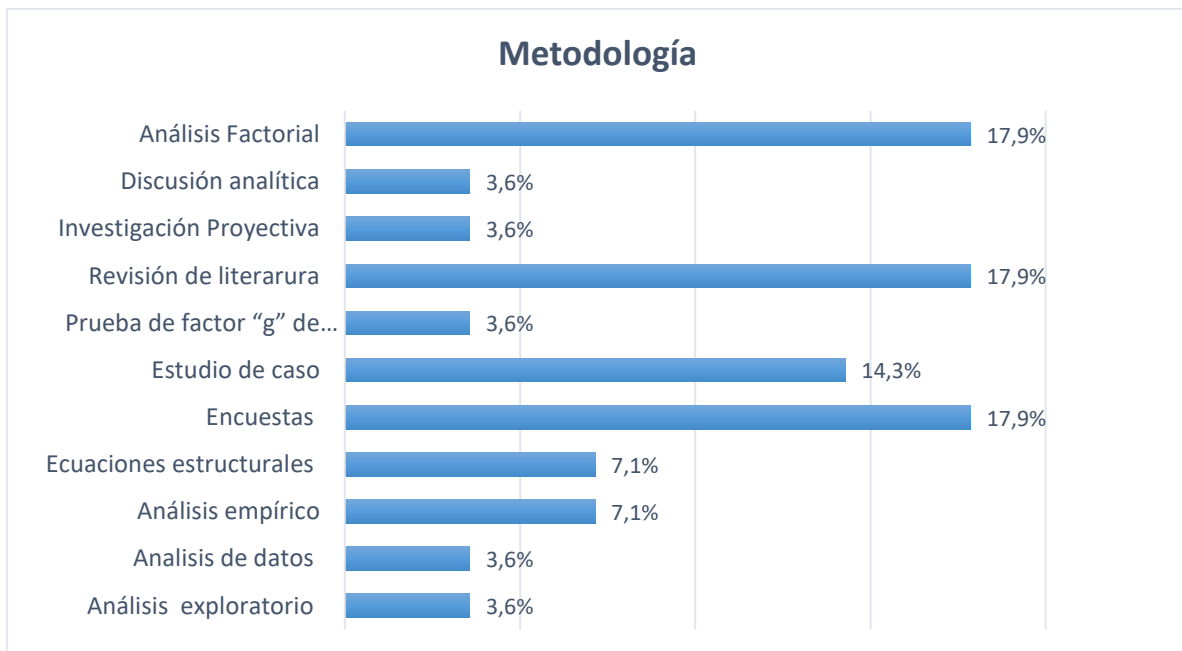
Gráfico 55, se puede verificar lo anterior.

Gráfico 5: Año de publicación artículos de referencia.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 6: Metodologías de la literatura revisada



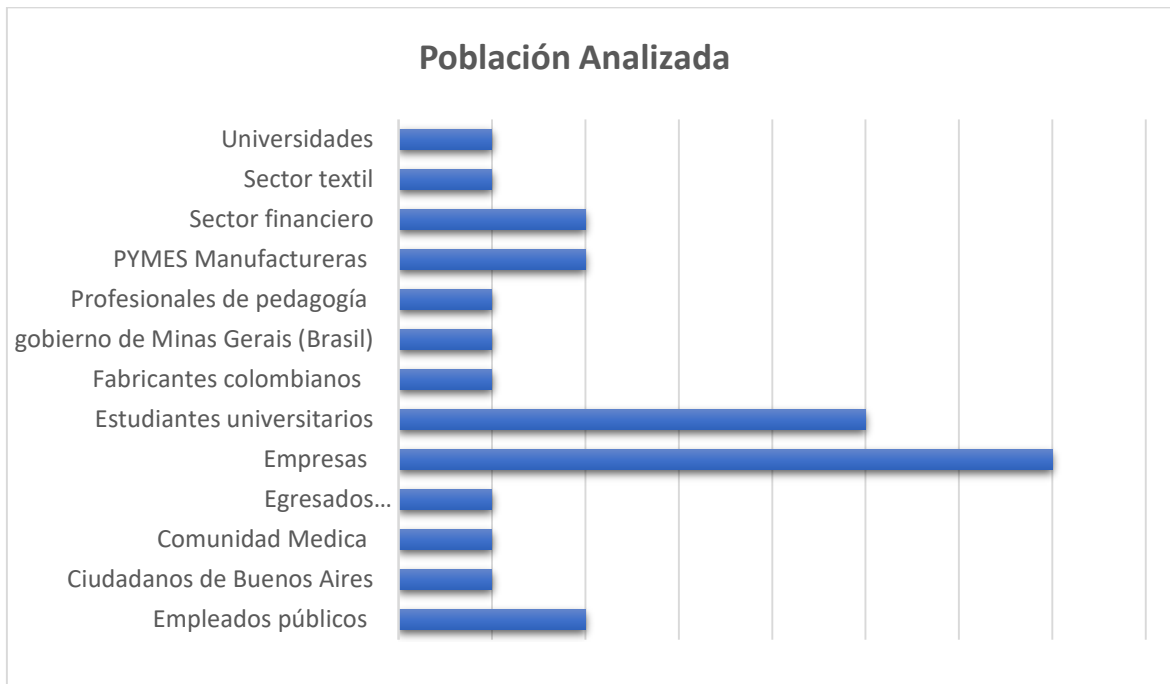
Fuente: Elaboración propia.

En el mismo sentido, es conveniente resaltar los resultados con relación al contenido de los documentos, dentro de lo cual es vital mencionar las metodologías implementadas en los artículos de investigación. En el **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.6** se puede visualizar que las metodologías más utilizadas por los autores fueron: el análisis factorial, las encuestas y la revisión de literatura, todas ellas con un mismo nivel porcentual, es decir, cada una tiene una participación del 17,9% del total de los documentos de referencia.

Con respecto a la población analizada en los artículos citados se encuentra que un 26% corresponde a empresas de diferentes sectores; de igual manera con un nivel

porcentual alto están los estudiantes universitarios con 19% de la participación, como lo indica el **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.7.**

¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.7: Población analizada en la literatura revisada.



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a las variables identificadas de los artículos analizados, se encuentra que se registraron un total de 33 variables, dentro de las cuales sobresalen tres en un alto porcentaje; la primera es la variable de las competencias laborales con un 12%, en segundo y tercer lugar están el desempeño laboral y la productividad con 10% cada una; de igual manera hay dos variables más con

una participación significativa que son la comunicación y el desarrollo profesional con un 5% cada una. En total las variables mencionadas abarcan el 32% del total, el otro 68% equivale a las 28 variables restantes. En la tabla 3, se encuentran las definiciones correspondientes de las variables mencionadas anteriormente como las más representativas, dichas definiciones

corresponden a lo expuesto en los artículos analizados.

Tabla 3: Definiciones de las variables.

Variab les	Definición de variables
Competencias Laborales	Consideradas como la capacidad del trabajador para utilizar el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores, desarrollados a través de los procesos educacionales y la experiencia laboral, para la identificación y solución de los problemas que enfrenta en su desempeño en un área determinada de trabajo.
Comunicación	Habilidad para presentaciones, razonamiento inductivo y deductivo y análisis crítico, así como habilidad para identificar y resolver problemas en un proceso de asesoramiento.
Desarrollo profesional	Es el proceso en el cual se integran las necesidades de formación personales con los intereses institucionales y sociales; teniendo como resultado el desarrollo de los componentes de la personalidad asociados al área profesional.
Desempeño Laboral	Es el comportamiento o conducta real de los trabajadores. El resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa.
Productividad	Es la eficiencia de una persona o una organización para producir un resultado representado en un servicio o producto, para mejorar los resultados de un sistema productivo sin incrementar los recursos empleados en el proceso de producción

Fuente: elaboración propia.

4. DISCUSIÓN Y ANÁLISIS

La gestión del talento humano por competencias se ha convertido en una manera de establecer una estructura de formación para mejorar el desempeño laboral, mediante medidas de óptima adaptación a los cambios del entorno (Brunet & Catalin, 2016). Sin embargo, se afirma que es necesario desarrollar un enfoque de formación orientado al desarrollo de

competencias más complejas, relacionadas con las habilidades blandas, ya que la gestión por competencias debe adecuar al trabajador no solo al desempeño de su función sino al entorno completo de trabajo (Drolas, 2010). Con base en ello, varios autores como Mertens, 1996, 1998; Gonczi, 1997; Tejada, 1999; Blanco, 2007; Moreno Olivos, 2009, 2010 han determinado diferentes enfoques de las competencias, dentro de los cuales se

destaca el enfoque constructivista porque analiza las competencias del trabajador desde una mirada integradora entre la función laboral y la dimensión personal, donde son los individuos los principales actores de su propia formación mediante las herramientas organizacionales (Brunet & Catalin, 2016). Lo cual conlleva a afirmar que la gestión por competencias debe orientar a que el individuo participe activamente en el proceso de formación mediante un entorno de progreso y confianza organizacional.

Teniendo presente lo anterior, surge la cuestión acerca del punto de partida de las competencias o de la formación en ellas; el debate se inicia debido a los diferentes entornos en los que se puede desarrollar o aprender habilidades y capacidades aplicables al campo laboral (Brunet & Catalin, 2016); Con respecto al tema, algunos autores afirman que es el entorno académico el encargado de formar al profesional en una serie de competencias, sin embargo, otros analistas, plantean que es un asunto estricto de las empresas, por lo cual, el debate se ha centrado en la reestructuración desde la base formativa, que permita realmente educar al capital humano disponible o potencial hacia los requerimientos reales del mercado, es

decir, la competitividad de la economía de hoy, bajo la influencia del avance tecnológico exige que el sistema educativo se transforme para formar profesionales en las competencias productivas para el mercado laboral (Llanes, Figuera, & Torrado, 2017), con métodos de mayor eficiencia y que evidencien la adquisición de competencias de carácter significativo (López & Real, 2017); de igual manera, las organizaciones deben estar comprometidas con la capacitación constante de sus empleados hacia los nuevos retos profesionales que trae el progreso global.

Por otra parte, las organizaciones se encuentran en un entorno de alta volatilidad e incertidumbre, que exige la influencia de habilidades cognitivas y de una clara orientación al desarrollo de valores de equipo como características fundamentales del capital humano, para lo cual los directivos de las compañías han tenido que analizar y modificar los perfiles del talento humano requerido (García, Alcázar, & Sánchez, 2014). Además, dentro del marco de la gestión por competencias es de gran relevancia la descripción de los perfiles de cargos, porque permiten agilizar y facilitar la orientación de la adaptación de los individuos a su función laboral. Además, el análisis de ello permite

estructurar un plan de carrera acorde al desempeño del trabajador, los criterios organizacionales y las exigencias del entorno (Sandoval, Montaño, Miguel, & Ramos, 2012), por lo cual, establecer el perfil de un cargo no solo indica las responsabilidades laborales a cumplir, sino que facilita la orientación formativa que debe tener la capacitación de un empleado para adquirir o potencializar las competencias de su función laboral, de su participación y rol en el proceso organizacional y en general de su crecimiento profesional con la influencia de los factores externos.

En relación al sector textil frente a los retos de la economía y la aplicación de modelos de gestión por competencias para tener resultados óptimos, Villena y Soto (2015) señalan que las industrias manufactureras basan la mejora de sus productos en la optimización de sus procesos, por lo cual, la orientación hacia la Investigación y el desarrollo (I + D) con soporte en la innovación tecnológica tiene un alto impacto en el posicionamiento en el mercado interno con oportunidad de ingreso hacia el externo.

A partir de lo anterior, es importante resaltar que los cambios organizacionales implican

una adecuada gestión del recurso humano, donde la evaluación del desempeño basada en las condiciones de trabajo y las competencias laborales, cumplen un papel relevante para la toma eficiente de decisiones, ya que permite verificar la capacidad cualitativa del trabajador frente al desempeño laboral esperado y de acuerdo a ello establecer el nivel de formación requerido (Salas, Díaz, & Pérez, 2014).

5. CONCLUSIONES

De acuerdo al análisis de los resultados obtenidos en esta investigación, se puede concluir que los modelos de gestión por competencias hacen una integración y articulación entre los procesos de selección, evaluación del desempeño y capacitación; con el fin de que las organizaciones logren gestionar, potencializar y desarrollar efectivamente su talento humano (Blanco M & Mercado L, 2013).

Adicionalmente, se puede concluir que el año de mayor publicación en la revisión de literatura fue el 2017, dando lugar al desarrollo de la innovación y aplicación en las organizaciones como se evidencia en la vigilancia tecnológica al tener mayor número de publicación de patentes en el año 2019.

Las competencias laborales y el desempeño laboral tomaron gran relevancia en esta investigación al ser las variables más representativas utilizadas por los diferentes autores, tanto en la revisión de literatura como en la vigilancia tecnológica, ya que estas se podrían considerar como el insumo principal de los modelos de gestión por competencias, debido que son tomadas como “una construcción a partir de una combinación de recursos (conocimiento, saber hacer, cualidades o aptitudes), y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un buen desempeño”(Gil J, 2007).

Es necesario que las organizaciones del sector textil implementen un modelo de gestión por competencias, dado que si bien dichas empresas cuentan con el talento humano necesario para el desarrollo y cumplimiento de sus funciones, a estas aún les falta un enfoque estratégico para lograr fortalecer las competencias laborales y entender la relación directa que tienen estas con la competitividad en el sector, tal como lo afirma también Organización Internacional de trabajo (2017).

Si bien el tema de gestión por competencias ha sido abordado e investigado por diferentes autores, los hallazgos referentes a dichos modelos aplicables a empresas del sector textil son muy pocos, aún más en Colombia, para futuras investigaciones se considera pertinente indagar con mayor profundidad y rigurosidad, ya sea a través de estudios de casos o la intervención en los procesos de recursos humanos de empresas pertenecientes al sector textil colombiano, con el fin de plantear un modelo viable en dichas organizaciones que les permita fortalecer y potenciar el talento humano (Cobo, Crespo, & Del Corte, 2017).

6. REFERENCIAS

- (ANDI), A. N. de E. de C. (2019). *Principales Resultados Mercado Laboral*. Retrieved from https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres_web_empleo_rueda_prensa_jul_19.pdf
- Atewell, P. (2009). ¿Qué es una competencia? *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 21-43. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1350/135012677003.pdf>
- Blanco González , J., Ortega González , Y., Delgado Fernández, M., Dominguez

- Peña , L., & González V. , M. (2011). *MODELOS ONTOLÓGICOS DE SOPORTE A LA GESTIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES*. Ingeniería Industrial, 224 - 230. Retrieved from <http://rii.cujae.edu.cu/index.php/revista/and/article/view/398>
- Blanco, M. G., & Mercado, L. (2013). *MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS PARA LA EMPRESA ACMED*. Retrieved from <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/445/1/TESIS DE GRADO - MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS PARA LA .pdf>
- Brunet, I., & Catalin, M. (2016). El discurso por competencias: Una propuesta de clarificación conceptual. *Intangible Capital*, 3(3), 91–121. <https://doi.org/10.3926/ic.30>
- Byham, W. C., & Cox, J. (1998). *Zapp! : the lightning of empowerment : how to improve productivity, quality, and employee satisfaction*. Ballantine Pub. Group.
- Climént Bonilla, J. B. (2009). *THE ROLE OF INDIVIDUAL AND COLLECTIVE COMPETENCES IN ACTION SYSTEMS*. Retrieved from <http://revista.inie.ucr.ac.cr>
- Cobo, E. P., Crespo, Á. H., & Del Corte, J. M. (2017). Are credit risk analysts concerned about the audit of the financial statements of smes? *Universia Business Review*, 2017(53), 150–187. <https://doi.org/10.3232/UBR.2017.V14.N1.04>
- Cortés, M. E., Miriam, C., & León, I. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Retrieved from http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Criado, G. (2019). “Asiáticos quiebran al sector textil”: Cámara Colombiana de la Confección. Retrieved October 7, 2019, from La republica website: <https://www.larepublica.co/economia/asiaticos-quiebran-al-sector-textil-camara-colombiana-de-la-confeccion-2860199>
- DANE. (2019). *MES (JULIO 2019) TOTAL NACIONAL Tasa de desempleo*. Retrieved from https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/CP_empleo_jul_19.pdf
- de Haro, J., & Castejón, J. (2014). Inteligencia emocional percibida, inteligencia general y éxito profesional en el inicio

- de la carrera: validez predictiva e incremental. *Anales de psicología*, 490 - 498. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16731188012>
- Drolas, A. (2010). *Del saber colectivo a las cualidades individuales. El debate sobre las competencias laborales*. 54, 35–51. Elsevier. (2019). Elsevier anuncia SNIP y SJR mejorados de métricas de revistas ahora disponibles en Scopus®. Retrieved October 10, 2019, from <https://www.elsevier.com/about/press-releases/science-and-technology/elsevier-announces-enhanced-journal-metrics-snip-and-sjr-now-available-in-scopus>
- Escobar, M. (2005). *ESTUDIOS GERENCIALES LAS COMPETENCIAS LABORALES: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? LAS COMPETENCIAS LABORALES: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?*
- García, N., Alcázar, F., & Sánchez, G. (2014). Un análisis empírico de las competencias directivas necesarias en la identificación de los empleados clave. *Cuadernos de Gestión*. <https://doi.org/10.5295/cdg.140463ng>
- Gil, J. (2007). *La evaluación de competencias laborales*. 10, 83–106. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70601006>
- González Martínez, M. (2000). *De la gestión por competencias a la gestión por competencias personales, hacia un nuevo modelo de gestión de personas en la era del conocimiento*. *Ciencia y Sociedad*, 35 - 61. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/870/87011348002.pdf>
- Inexmoda. (2019). *INFORME DEL SECTOR*.
- Lévy, L. (1997). *Gestión de las competencias : cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas* (Gestión 2000, Ed.). Retrieved from [https://www.biblio.uade.edu.ar/client/es_ES/biblioteca/search/detailnonmodal/ent:\\$002f\\$002fSD_ILS\\$002f0\\$002fSD_ILS:242626/ada?qu=UTILIDAD&ic=true&ps=300](https://www.biblio.uade.edu.ar/client/es_ES/biblioteca/search/detailnonmodal/ent:$002f$002fSD_ILS$002f0$002fSD_ILS:242626/ada?qu=UTILIDAD&ic=true&ps=300)
- Llanes, J., Figuera, P., & Torrado, M. (2017). Formación del profesorado de Educación Secundaria Obligatoria sobre el Bullying on. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 22(1), 58. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.22.num.1.2011.77>

- López, C., & Real, J. (2017). Efectos de la aplicacion de “jigsaw” sobre la adquisicion de competencias en direccion de operaciones. *Revista de Métodos Cuantitativos Para La Economía y La Empresa*.
- Marrero, F., Martínez, C., & Sanchez, A. (2005). Una Mirada a los Orígenes de las Competencias Laborales. *Ciencias Holguín, XI(2)*, 1–14. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181517957001>
- Mcclelland, D. C. (1973). *Testing for Competence Rather Than for “Intelligence.”*
- Mertens, L. (1996a). *Competencia laboral : sistemas , surgimiento v modelos*. Retrieved from <https://repositorio.sena.edu.co/handle/11404/3627>
- Mertens, L. (1996b). *La Gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional* (O. de E. I. para la Educación, Ed.). Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/44823504>
- Miguel, R., Florencia, M., & Enrique, R. (2003). COMO ESCRIBIR UN ARTICULO DE REVISION. *Revista de Posgrado de La Vía Cátedra de Medicina*. Retrieved from <http://files.sld.cu/anestesiologiocardiovascular/files/2011/08/como-escribir-un-articulo-de-revision.pdf>
- Mikulic, I. M., Crespi, M., & Radusky, P. (2015). CONSTRUCCIÓN Y VALIDACIÓN DEL INVENTARIO DE COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES PARA ADULTOS (ICSE). *Interdisciplinaria*, 307 - 329. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/180/18043528007.pdf>
- Moreno, J., Pelayo, Y., & Vargas, A. (2004). *INTRODUCCIÓN A LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS COMO HERRAMIENTA PARA LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO*.
- Olaz, Á. (2010). Una aproximación conceptual a la cualificación profesional desde una perspectiva competencial. *The Blackwell Companion to Major Contemporary Social Theorists*, 90–121. <https://doi.org/10.1002/9780470999912.ch5>
- Organización Internacional de Trabajo. (2017). OIT: desarrollar el talento humano para enfrentar desafíos del futuro del trabajo. Retrieved October 7,

- 2019, from OIT website: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29024892006>
https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_579680/lang-es/index.htm
- Ramos, M., Florencia, M., & Enrique, R. (2003). COMO ESCRIBIR UN ARTICULO DE REVISION. Revista de Posgrado de La Vía Cátedra de Medicina. Retrieved from <http://files.sld.cu/anestesiologiacardiovascular/files/2011/08/como-escribir-un-articulo-de-revision.pdf>
- Ruta N. (2019). Vigilancia Tecnológica - Ruta N. Retrieved October 7, 2019, from <https://www.rutanmedellin.org//es/recursos/abc-de-la-innovacion/item/vigilancia-tecnologica>
- Salas, R., Díaz, L., & Pérez, G. (2014). Evaluación y certificación de las competencias laborales en el Sistema Nacional de Salud en Cuba. *Educ. Med. Super*, 13(1), 99–109. Retrieved from http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412014000100007
- Sandoval, F., Montaña, N., Miguel, V., & Ramos, E. (2012). Gestión de perfiles de cargos laborales basados en competencias. *Revista Venezolana de Gerencia*. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21301208>
- Sandoval Sucre, F., & Pernaletе Chirinos, D. (2015). Modelo de gestión de perfiles de cargos por competencia bajo un enfoque ontológico. *Visión Gerencial*, 427 - 450. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545899010.pdf>
- Sidney, F., & Cronshaw, S. (1915). Functional Job Analysis. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance by Spencer, Lyle M., Spencer, Signe M. 1st edition (1993) Hardcover*. Retrieved from <https://carises916.firebaseio.com/aa164/competence-at-work-models-for-superior-performance-by-spencer-lyle-m-spencer-signe-m-1st-edition-1993-hardcover-by-lyle-m-spencer-signe-m-spencer-b010ik6q04.pdf>
- Tejada, A. (2003). *Psicología desde el Caribe*. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21301208>
- Villena, F., & Souto, J. (2015). El impacto de

los intangibles estratégicos en el
desempeño exportador de la PYME
manufacturera. *Intangible Capital*, 3(3),
91–121. <https://doi.org/10.3926/ic.30>.