



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, MBA

Proyecto de investigación previo a la obtención
del Grado Académico de Magíster en
Administración de Empresas, MBA.

TEMA:

**GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y SU INCIDENCIA EN LA
PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LAS EMPRESAS
INDUSTRIALES EN EL CANTÓN QUEVEDO, 2023**

AUTOR

LIC. BRYAN FABIAN ALCÍVAR MACÍAS

DIRECTOR

ECON. ROGER TOMÁS YELA BURGOS PHD.

QUEVEDO - ECUADOR

2024

CERTIFICACIÓN

Econ. Roger Tomas Yela Burgos, PhD. en calidad de director del proyecto de investigación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en en Administración de Empresas, MBA.

CERTIFICA:

Que el LIC. **BRYAN FABIAN ALCÍVAR MACÍAS**, proyecto de investigación titulado: “**GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LAS EMPRESAS INDUSTRIALES EN EL CANTÓN QUEVEDO, 2023**”; ha sido revisado en todos sus componentes, la misma que está apta para la presentación ante el tribunal respectivo.

Quevedo, junio del 2024



Firmado electrónicamente por:
**ROGER TOMAS
YELA BURGOS**

Econ. Roger Tomás Yela Burgos, PhD.

DIRECTOR

AUTORÍA

El presente proyecto de investigación titulado: **“GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LAS EMPRESAS INDUSTRIALES EN EL CANTÓN QUEVEDO, 2023”**, es un trabajo original, elaborado con esfuerzo y dedicación del estudiante de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo: **LIC. BRYAN FABIAN ALCÍVAR MACÍAS**, con cédula de ciudadanía número **0941362402**, respectivamente, presento este trabajo de investigación que es original y de mi creación.

Bryan A.

LIC. BRYAN FABIAN ALCÍVAR MACÍAS

AUTOR

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia, en especial a mi madre y a mi hermana, por ser un pilar fundamental en todos los ámbitos de mi vida. Por acompañarme en cada proceso y darme ánimos y fortaleza. A mis amigos y compañeros, por su apoyo moral y por estar siempre presentes en los momentos difíciles.

Lic. Bryan Fabian Alcívar Macías

AGRADECIMIENTO

Agradezco principalmente a Dios por darme vida, salud, fortaleza. A mi familia y amigos por su apoyo incondicional. A la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, mi Alma Mater, por brindarme la oportunidad de formarme profesionalmente. A mi tutor de tesis y todas las personas que de una u otra manera contribuyeron a la culminación de este trabajo investigativo.

Lic. Bryan Fabian Alcívar Macías

PRÓLOGO

Las aptitudes de los trabajadores se manifiestan en su capacidad cognitiva y habilidades para desempeñarse con eficacia en el entorno laboral. En la era actual de rápidos avances tecnológicos y conocimiento en constante evolución, resulta crucial que los individuos se capaciten y adquieran habilidades competitivas para destacar. Por ello, comprender cómo las competencias del personal influyen en el progreso económico en el sector empresarial es de suma importancia.

En su estudio, Bryan Fabian Alcívar Macías expone los desafíos que enfrentan las empresas industriales en Quevedo, donde la competitividad y la innovación son fundamentales para el progreso. El autor analiza temas relevantes relacionados con las variables en juego y ofrece información actualizada sobre la gestión de competencias como una estrategia crucial para el desarrollo sostenible de las organizaciones. En este contexto, donde la eficiencia operativa y la calidad son primordiales, comprender y aplicar correctamente la gestión por competencias puede ser determinante para alcanzar el éxito en lugar de estancarse.

Transformando este estudio en una herramienta valiosa para mejorar la dirección y gestión, que ofrece orientación para la toma de decisiones, también destaca la relevancia de la gestión basada por competencias en las organizaciones para lograr los objetivos establecidos.



Ing. Nelly Manjarrez Fuentes, PhD.,

DOCENTE INVESTIGADORA DE LA UTEQ

RESUMEN

La gestión por competencias es un modelo de gestión de los recursos humanos que se basa en la identificación, desarrollo y evaluación de las competencias necesarias para el desempeño exitoso de un puesto de trabajo. El objetivo principal es establecer la gestión por competencias y su incidencia en la productividad laboral de las empresas industriales en el Cantón Quevedo. La problemática identificada es el desconocimiento de la gestión por competencias en muchas de las empresas industriales, la falta de gestión tiene impactos negativos en la productividad laboral, la satisfacción y desempeño del personal. El tipo de investigación es descriptiva con un enfoque cuantitativo, el diseño aplicado es de campo, donde se aplicó una encuesta a una muestra de 342 personas, obtenida de una población de 2990 trabajadores del sector industrial, por medio de un cuestionario online. Y una investigación documental que se fundamenta en conceptos, definiciones y teorías que sustentan la investigación. Como resultado se obtuvo que la gestión por competencias es una pieza clave para mejorar la productividad y la competitividad de las empresas del sector industrial. Se concluye que es necesario implementar planes de capacitación que permitan desarrollar las habilidades y conocimientos de los trabajadores. Como recomendación es necesario fortalecer las competencias del talento humano en empresas industriales para optimizar la productividad, el desempeño y la seguridad laboral.

Palabras claves: Talento humano, Competitividad, Desempeño, Desarrollo, Capacitación

ABSTRACT

Competency management is a human resources management model that is based on the identification, development and evaluation of the competencies necessary for the successful performance of a job. The main objective is to establish management by competencies and its impact on the labor productivity of industrial companies in the Quevedo Canton. The problem identified is the lack of knowledge of management by competencies in many industrial companies; the lack of management has negative impacts on work productivity, staff satisfaction and performance. The type of research is descriptive with a quantitative approach, it presents a field design, where a survey is applied to a sample of 342 people, obtained from a population of 2990 workers in the industrial sector, through an online questionnaire. And a documentary investigation that is based on concepts, definitions and theories that support the investigation. As a result, it was obtained that management by competencies is a key piece to improve the productivity and competitiveness of companies in the industrial sector. It is concluded that it is necessary to implement training plans that allow the skills and knowledge of workers to be developed. As a recommendation, it is necessary to strengthen the skills of human talent in industrial companies to optimize productivity, performance and job security.

Keywords: Human Talent, Competitiveness, Performance, Development, Training

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN	ii
AUTORÍA	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
PRÓLOGO	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	xv
CAPÍTULO I	1
MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1 UBICACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA	2
1.2 SITUACIÓN ACTUAL DE LA PROBLEMÁTICA	3
1.3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	4
1.3.1 Problema General	4
1.3.2 Problemas Derivados	4
1.4 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.5 OBJETIVOS	5
1.6 JUSTIFICACION	6
CAPÍTULO II	7

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	7
2.1 FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL	8
2.1.1 Gestión por competencias	8
2.1.2 Talento Humano	9
2.1.3 Proceso administrativo	10
2.1.4 Productividad Laboral	11
2.1.5 Empresas industriales.....	12
2.1.6 Calidad del proceso administrativo.....	13
2.1.8 Destrezas	13
2.1.9 Conocimientos	14
2.1.10 Puestos de trabajo	14
2.1.11 Desempeño	14
2.1.12 Planes de capacitación	15
2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	15
2.2.1 Importancia de la gestión por competencias.	15
2.2.2 Reclutamiento y selección del personal.....	16
2.2.3 Gestión estratégica	17
2.2.4 Gestión de cambio organizacional.....	18
2.3.5 Sector industrial.....	19
2.2.6 Gestión por competencias en empresas industriales (herramientas y prácticas eficientes)	20

2.2.7 Implicaciones de la Productividad laboral	22
2.2.8 Proceso administrativo en empresas industriales	23
2.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL	25
2.3.1 Resolución de la Procuraduría General del Estado 87.....	25
2.3.2 Reglamento Administrativo del Talento Humano	26
2.3.3 Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-180	27
CAPITULO III.....	29
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	29
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	30
3.1.1 Descriptiva.....	30
3.1.2 Documental.....	31
3.2 METODOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN.....	31
3.2.1 Método Deductivo.....	31
3.2.2 Método Inductivo.....	32
3.2.3 Método Analítico.....	32
3.2.4 Método Sintético	32
3.3 CONSTRUCCIÓN METODOLOGICA DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN	33
3.3.1 Población y Muestra	33
3.3.Técnicas de investigación	33
3.3.3Instrumentos de la investigación	34

3.4 ELABORACIÓN DEL MARCO TEÓRICO.....	34
3.5 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	35
CAPÍTULO IV.....	36
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	36
4.1. LAS HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS NECESARIOS PARA CADA PUESTO DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS INDUSTRIALES.....	37
4.1.1. Encuestas a personal que labora en las Empresas Industriales del cantón Quevedo	37
4.1.2. Discusión	44
4.2. EL DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS EN FUNCIÓN DE LAS HABILIDADES Y DESTREZAS EN LAS EMPRESAS INDUSTRIALES.....	46
4.2.1. Encuestas a personal que labora en las Empresas Industriales del cantón Quevedo	46
4.2.2. Discusión	51
4.3. PLANES DE CAPACITACION PARA MEJORAR LAS HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS EN LAS EMPRESAS INDUSTRIALES	53
4.3.1. Encuestas a personal que labora en las Empresas Industriales del cantón Quevedo	53
4.3.2 Plan de Capacitación	61
4.3.2.1 Información general	61
4.3.3. Discusión	69
CAPÍTULO V	73

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	76
ANEXOS.....	82

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Esquema de desempeño	18
--	-----------

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resultados sobre la formación académica	37
Tabla 2. Resultados sobre la edad.....	38
Tabla 3. Resultados sobre la experiencia Laboral	39
Tabla 4. Resultados sobre las habilidades técnicas o prácticas que dominas en la empresa industrial.....	40
Tabla 5. Resultados sobre el uso de herramientas, equipos o maquinarias	40
Tabla 6. Resultados sobre la adaptación a cambios tecnológicos, organizativos o productivos que se producen en el entorno industrial.....	41
Tabla 7. Resultados sobre el ambiente laboral en el trabajo.....	42
Tabla 8. Resultados sobre la capacidad de resolución de problemas, toma de decisiones o iniciativa tienes ante situaciones imprevistas o desafiantes en el trabajo.....	42
Tabla 9. Resultados sobre la actitud, compromiso o motivación del trabajador	43

Tabla 10. Resultados sobre el nivel de habilidades y destrezas para desempeñar tus tareas en la empresa industrial	47
Tabla 11. Resultados sobre el reconocimiento de habilidades y destrezas	47
Tabla 12. Resultados sobre el apoyo por parte de los superiores para mejorar habilidades del empleado	48
Tabla 13. Resultados sobre habilidades técnicas	49
Tabla 14. Resultados sobre habilidades de gestión por competencias.....	50
Tabla 15. Resultados sobre la realización de las capacitaciones dentro de la empresa .	53
Tabla 16. Resultados sobre la mejora que ofrece la capacitación.....	54
Tabla 17. Resultados sobre el desempeño laboral después de la capacitación	55
Tabla 18. Capacitación son importantes para el desarrollo profesional	56
Tabla 19. Resultados sobre el efecto de la capacitación en la productividad y competitividad	57
Tabla 20. Resultados sobre factores que inciden en la gestión por competencias.....	58
Tabla 21. Resultado sobre la incidencia de la gestión por competencias en la productividad laboral	59
Tabla 22. Resultados sobre mejorar la calidad del proceso de identificación, evaluación y desarrollo de competencias.....	60
Tabla 23. Cronograma del plan.....	67
Tabla 24. Presupuesto de capacitación	68

INTRODUCCIÓN

En Latinoamérica, la gestión por competencias ha adquirido una importancia creciente en el sector industrial. En la región, las empresas se enfrentan a un entorno empresarial cada vez más competitivo y globalizado. Esta permite a las organizaciones identificar las habilidades y conocimientos necesarios para enfrentar estos desafíos, y así reclutar, seleccionar y desarrollar al personal adecuado.

En Ecuador, la gestión por competencias ha tomado relevancia en el sector industrial como una respuesta a los retos y cambios constantes en el mercado laboral. En el país, se busca optimizar la productividad y eficiencia de las empresas industriales, impulsando así su desarrollo económico y su competitividad. Permite a las organizaciones identificar las competencias requeridas en cada puesto de trabajo y asegurarse de contar con los colaboradores adecuados. Además, promueve la formación y desarrollo de las competencias necesarias para adaptarse a las demandas cambiantes del entorno económico.

Los Ríos, se destaca la influencia de la gestión por competencias en las empresas industriales locales. Esta región, conocida por su actividad industrial, se enfrenta a desafíos específicos en términos de productividad y competitividad. La gestión por competencias proporciona a las empresas de Los Ríos una estrategia efectiva para identificar las competencias técnicas y comportamentales necesarias para llevar a cabo sus actividades de manera eficiente. Al invertir en el desarrollo de las competencias de sus colaboradores, las empresas pueden mejorar la productividad laboral, la calidad de sus productos y servicios, y el crecimiento económico de la región.

En el **Capítulo I:** Se detalla el Marco Contextual de la Investigación la problemática del sector empresarial en donde se describe la situación actual, el problema general y los derivados, la delimitación que consta del campo, área, aspecto y sector en donde se desarrolla la investigación. Se plantea los objetivos generales y específicos, junto a la justificación, que se basa principalmente en presentar la importancia y trascendencia del proyecto investigativo.

En el **Capítulo II:** El segundo capítulo se refiere al marco teórico de la investigación, en donde se investiga de diversas fuentes bibliográficas, para sustentar la investigación científicamente con conceptos sobre gestión de perfil profesional, talento humano, empresas industriales, productividad laboral, proceso administrativo, calidad del proceso administrativo, estrategias del proceso administrativo, este capítulo incluye también la fundamentación legal.

En el **Capítulo III:** Se compone del marco metodológico en donde se detalla el tipo, diseño, enfoque y método, la investigación tiene enfoque de la investigación es cuantitativo, con un diseño de campo, se aplicará como herramienta e instrumento una encuesta.

En el **Capítulo IV:** Se presentan los resultados de la investigación, que permiten el cumplimiento de cada uno de los objetivos y la respectiva discusión.

En el **Capítulo V:** Se sintetizan las conclusiones y recomendaciones del proyecto de investigación.

Además, se observan las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

El administrador elige y se allega de los recursos necesarios para poner en marcha las decisiones previamente establecidas para ejecutar los planes, comprende los recursos materiales y humanos.

Agustín Reyes Ponce.

1.1 UBICACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

La investigación titulada “Gestión por competencias y su incidencia en la productividad laboral para empresas industriales” se enfocó principalmente en el sector industrial, el cual según el (Banco Central del Ecuador, 2023) ha sido históricamente uno de los pilares de la economía del país. Se compone de diversas ramas, como la manufactura, la construcción, la minería y la producción de petróleo.

El sector industrial en Ecuador ha sido un componente importante de la economía del país. Aunque enfrenta desafíos, como la falta de inversión y las restricciones ambientales, ha experimentado un crecimiento constante en los últimos años.

Los principales productos industriales del Ecuador son los alimentos procesados como pescados, carnes y mariscos, muebles, alcohol, joyas, textiles, metalurgia, caucho, plásticos, papel y cartón, productos metálicos, refrescos y productos farmacéuticos. La mayoría de estos productos son para consumo interno, y el país exporta muy poca producción industrial (Gaytan Alfaro & Vargas Sánchez, 2019).

La gestión por competencias es un tema crucial en el ámbito empresarial. Las empresas industriales dependen en gran medida de la eficiencia de su personal para mantenerse competitivas en un mercado globalizado y cambiante. En este sentido, la identificación y gestión en este ámbito se convierte en un factor clave para el éxito de las organizaciones y su capacidad para adaptarse a los desafíos del entorno.

1.2 SITUACIÓN ACTUAL DE LA PROBLEMÁTICA

En la actualidad, muchas empresas industriales desconocen la gestión por competencias y no cuentan con herramientas eficaces para gestionarlo. Además, la falta de una gestión adecuada puede tener impactos negativos en la productividad laboral, la satisfacción del personal y el desempeño de la organización como un todo. Por lo tanto, es necesario abordar esta problemática con urgencia e implementar estrategias efectivas.

La incidencia de la gestión por competencias en la productividad laboral es evidente. Cuando los empleados cuentan con las competencias necesarias para desempeñar sus funciones, son más eficientes y efectivos en su trabajo. Esto se traduce en una mayor productividad y calidad en los procesos y productos de la empresa.

Por otro lado, una gestión deficiente puede llevar a una falta de alineación entre las competencias de los empleados y los requerimientos del puesto de trabajo. Esto puede generar problemas de desempeño, falta de motivación y disminución de la productividad laboral.

1.3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Problema General

¿Cómo incide la gestión por competencias en la productividad laboral de las empresas industriales?

1.3.2 Problemas Derivados

- ¿De qué manera la identificación precisa de las habilidades y conocimientos requeridos para cada puesto de trabajo en las empresas industriales contribuyen al aumento de la productividad laboral?
- ¿Cómo influye la evaluación del desempeño de los empleados en función de las habilidades y destrezas en las empresas industriales?
- ¿De qué manera el desarrollo de planes de capacitación incide en el mejoramiento de las habilidades y conocimientos en las empresas industriales?

1.4 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

Campo: Administración, comercio, economía, finanzas, turismo

Área: Ciencias sociales, educación comercial y derecho/ Ciencias Sociales y del Comportamiento/Educación Comercial y Administración/Derecho

Línea: Emprendimiento, administración y desarrollo de empresas

Lugar: Quevedo

Tiempo: Periodo 2023 – 2024

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 Objetivo General

- Establecer la gestión por competencias y su incidencia en la productividad laboral de las empresas industriales en el Cantón Quevedo en el año 2023.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Identificar las habilidades y conocimientos necesarios para cada puesto de trabajo en las empresas industriales.
- Evaluar el desempeño de los empleados en función de las habilidades y destrezas en las empresas industriales.
- Desarrollar planes de capacitación para mejorar las habilidades y conocimientos en las empresas industriales.

1.6 JUSTIFICACIÓN

La gestión por competencias es de vital importancia para las empresas industriales, ya que influye directamente en la productividad laboral y, por ende, en la capacidad de la organización para competir en el mercado. Además, la correcta gestión puede mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados, lo que a su vez se traduce en un mejor clima laboral y una mayor retención de talento. Por lo tanto, este proyecto se justifica por la relevancia y los beneficios que puede aportar a las empresas industriales.

Evaluar la gestión por competencias y su incidencia en la productividad laboral es esencial para las empresas industriales. Esto permite identificar las necesidades de formación y capacitación de los empleados, mejorar su desempeño y contribuir al éxito y crecimiento de la organización.

La trascendencia de este proyecto radica en su potencial para mejorar la competitividad y el éxito de las empresas industriales. La correcta gestión permite identificar las necesidades de capacitación y formación de los empleados, así como también promover el aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades relevantes para el sector industrial. Esto coloca a la organización en una posición de ventaja frente a su competencia, al contar con un equipo de trabajo altamente calificado y especializado.

Además, el proyecto busca generar conocimiento y mejores prácticas en cuanto a la gestión por competencias en el ámbito industrial. Esto no solo beneficia a las empresas directamente involucradas, sino que también puede ser compartido y replicado en otras organizaciones del mismo sector, fomentando así una mejora generalizada en el rendimiento y la productividad en la industria.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

La gestión del talento humano corresponde a la utilización de las personas como recursos para lograr objetivos organizacionales.

Mondy, R Wayne (2005)

2.1 FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL

2.1.1 Gestión por competencias

La gestión por competencias está basada en competencias, un reto clave en la gestión del talento. Es un marco para acercar el rendimiento y el desarrollo de los empleados en los planes y sus objetivos estratégicos. Un aspecto importante son las competencias y los elementos que la vinculan como los individuos y los grupos que pueden crear valor y ser una alternativa para mejorar el rendimiento (Vélez et al., 2022).

La gestión por competencias como lo señala Merino, (2020) es un conjunto de competencias basadas en resultados en un escenario de trabajo. Para organizar un perfil profesional, es necesario basarlo en: Poder elaborar documentos sobre una base teórica adaptada a la realidad y al desarrollo económico, cualquier ciudad, departamento, región o país.

La gestión por competencias puede describirse como una relación que tiene lugar dentro del talento organizado entre todos los que lo integran y mantener buenas relaciones entre todas las personas, evitando conflictos y malentendidos. Es decir, cuando una institución tiene una buena gestión del talento es más probable que los empleados sean competentes (Reategui Díaz, 2020).

Según Rodríguez et al., (2021) con el fin de explicar la gestión adecuada por competencias requerido y las habilidades que se deben adquirir para llevarla a cabo, es necesario estudiar las áreas relacionadas con la transcripción. Dado que la transcripción es una actividad relativamente reciente, todavía no hay mucha investigación sobre las

habilidades requeridas para realizarla, ni hay mucha investigación sobre las habilidades requeridas para realizarla. Se deben realizar estudios empíricos para validar estos perfiles.

2.1.2 Talento Humano

El talento humano es una de las herramientas más importantes para alcanzar los objetivos estratégicos, las organizaciones utilizan un conjunto de pasos estructurados para construir un sistema de gestión del capital humano basado en competencias con las características, pasos y beneficios (Canizales Muñoz, 2021).

Martínez, (2020) señala que es esencial para el éxito de una empresa. La gestión adecuada del talento, a través de la atracción, desarrollo y retención de empleados talentosos, tiene un impacto significativo en la productividad laboral y en los resultados globales de la organización.

El talento humano influye en la satisfacción de los clientes y en la reputación de la empresa. Un empleado talentoso está más capacitado para brindar un excelente servicio al cliente, lo que se traduce en clientes satisfechos y lealtad hacia la marca (Río Cortina et al., 2022).

Diaz, (2021) establece que es uno de los activos más valiosos de una empresa. Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, experiencias y capacidades de los empleados que aportan al logro de los objetivos y al éxito de la organización.

2.1.3 Proceso administrativo

En la actualidad las organizaciones se ven envueltas en diversos cambios lo cual implica la necesidad de convertir sus procesos administrativos en aras de adecuarse a la situación real. Según Mero, (2018) los procesos administrativos son fundamentales debido a que se considera la prevención y lleva un control de los recursos de manera sistemática y organizada.

Los procedimientos administrativos son objeto de cuestiones a gran escala para las empresas, ya que opera en características para sacarle el máximo partido o recurso, teniendo en cuenta que por medio de éstas se integran, se formulan y se aprovechan los recursos, generando mejoría y cambio positivo cuando se hace de la mejor manera posible. (Vásquez Ponce et al., 2021).

Como lo define Bustamante Chong et al., (2019) los procedimientos administrativos en el entorno empresarial han dado lugar a un nuevo modelo que tiene como objetivo obtener una ventaja competitiva basada en los valores organizacionales propios de la capital, así como la optimización de tecnologías y procesos. Es requerido por la organización.

La administración incluye recursos humanos, materiales, financieros y técnicos en sus actividades. En este sentido, la preparación regulatoria y la implementación de la estrategia te permitirán cumplir con los requisitos de los que es capaz la empresa. En este contexto según lo afirma Vilcarromero (citado en Briones Caicedo et al., 2019) la gestión de administrar una actividad profesional destinado a establecer los objetivos y medios

para su realización, es precisar la organización de sistemas, con el fin de elaborar las estrategias del desarrollo y ejecutar la gestión del personal.

2.1.4 Productividad Laboral

La productividad laboral es la relación entre la cantidad y la calidad de los bienes y servicios producidos por una unidad de trabajo (persona, equipo, empresa, país, etc.) en un período determinado. La productividad laboral es importante porque refleja la eficiencia y la competitividad de los agentes económicos, así como el nivel de desarrollo y bienestar de una sociedad (Baltodano, García y Cordero, 2020).

La productividad laboral tiene un impacto significativo en la economía de un país. Cuando los trabajadores son altamente productivos, pueden producir más bienes y servicios en menos tiempo, lo que implica una mayor eficiencia y competitividad en el mercado. Esto a su vez se traduce en mayores ingresos y ganancias para las empresas, así como en salarios más altos y mejores condiciones laborales para los trabajadores (Ruiz et al., 2020).

La productividad laboral puede tener efectos positivos en el nivel de desarrollo y bienestar de una sociedad. Al ser más eficientes en la producción de bienes y servicios, se pueden reducir los costos de producción, lo que puede llevar a una mayor disponibilidad y acceso a estos bienes y servicios para la población. Esto puede mejorar la calidad de vida de las personas al permitirles satisfacer sus necesidades básicas y acceder a mejores niveles de educación, salud, vivienda, entre otros (Rangel, González y López, 2022).

La productividad laboral en las empresas se trata de una medida que permite conocer y analizar la dinámica organizacional y su eficiencia para utilizar recursos, en la toma de decisiones y el logro de objetivos para obtener una producción deseada (Agudelo Orrego, 2022).

2.1.5 Empresas industriales

La empresa industrial es una red organizada con cierto capital que lleva a cabo el proceso productivo utilizando la mejor tecnología a través de sus trabajadores. Además de crear una gran cantidad de productos, también necesitarás realizar otro tipo de trabajos, como trabajos relacionados con la gestión (documentación) y el marketing para comprar y vender los diversos recursos que utiliza la empresa (CAMERDATA, 2021).

La importancia de la gestión del perfil profesional en empresas industriales radica en que impacta directamente en la productividad y el éxito de la organización. Al contar con empleados bien capacitados y desarrollados, se optimizan los procesos de producción, se mejora la calidad de los productos y se fomenta un ambiente laboral positivo. Además, esto contribuye a retener el talento, lo cual es fundamental en un sector tan competitivo como el industrial (Torrecilla García et al., 2019).

La administración en empresas industriales es de vital importancia para lograr la eficiencia y la productividad en la producción de bienes y servicios. La calidad del proceso administrativo y la implementación de estrategias adecuadas son fundamentales para el éxito y la competitividad de la empresa en este sector.

2.1.6 Calidad del proceso administrativo

La calidad del proceso administrativo en empresas industriales es fundamental para el éxito y la competitividad de la organización. Una adecuada administración garantiza la eficiencia en el uso de los recursos, la optimización de los procesos, la satisfacción de los clientes y la mejora continua. Además, una buena gestión administrativa contribuye a la prevención y resolución de problemas, minimizando los errores y aumentando la efectividad de la toma de decisiones (Pérez, 2021).

2.1.7 Habilidades

Las habilidades gerenciales, también conocidas como habilidades directivas, son un conjunto de habilidades, conocimientos, destrezas y técnicas imprescindibles para las personas que ocupan puestos directivos o de alto mando en cualquier tipo de organización, tanto pública como privada. Estas habilidades son esenciales para mejorar el desempeño de la organización, lo que redundará en el logro de objetivos y resultados deseados, así como el éxito del equipo de trabajo (Artieda et al., 2021).

2.1.8 Destrezas

Permite solucionar problemas, innovar, y buscar nuevas alternativas para solucionar cualquier conflicto que anteceda en su jornada laboral, una persona con destreza tiene siempre ideas nuevas y actitud positiva, sobre todo es optimista y seguro de sus conocimientos. Otra manera de definir a la destreza es mediante la manera en la que las personas se comunican, normalmente se refiere a la actividad física, pero desde el punto de vista empresarial también es lingüística (Rojas, 2019).

2.1.9 Conocimientos

El conocimiento es un conjunto de información y habilidades que los seres humanos construimos a través de nuestras capacidades mentales. Se nutre de la capacidad que tenemos de observar, analizar e interpretar el mundo que nos rodea. A través de nuestras habilidades cognitivas, convertimos la información en un tesoro invaluable que podemos utilizar para nuestro propio beneficio y el de la sociedad (García, 2021).

El conocimiento es un concepto vasto y abarcador. Puede ser de naturaleza práctica, guiando nuestras acciones en el mundo real, o teórico, nutriendo nuestra comprensión de la realidad. Además, se ramifica en una multitud de áreas y disciplinas, cada una con su propio enfoque y conjunto de conocimientos específicos.

2.1.10 Puestos de trabajo

El puesto de trabajo es la piedra angular que define las tareas y responsabilidades que un trabajador asume dentro de una empresa. A cambio de su dedicación y cumplimiento, recibe una remuneración en forma de salario. Las organizaciones, sean del tipo que sean, funcionan como un complejo entramado de profesionales que desempeñan funciones específicas. Cada uno aporta su experiencia y habilidades únicas, como piezas de un rompecabezas que al unirse dan vida a la empresa (Galán, 2021).

2.1.11 Desempeño

El desempeño es el conjunto de acciones y comportamientos de los empleados en una organización, puede ser medido en términos de las competencias de cada individuo, es decir, las habilidades, conocimientos y actitudes que posee y que son relevantes para

su trabajo. También se puede evaluar en términos de su nivel de contribución a la empresa, es decir, el impacto que tiene su trabajo en el logro de los objetivos de la organización. El desempeño puede ser exitoso o no, dependiendo de un conjunto de características que se manifiestan a través de la conducta del empleado (Pedraza, 2010).

2.1.12 Planes de capacitación

La capacitación no es un evento aislado, sino un proceso continuo que permite a la organización interpretar las necesidades del contexto y adaptarse a ellas. Esta adaptación se logra a través del aprendizaje en acción, una aptitud que se manifiesta en la conducta y permite a las personas enfrentar y resolver los problemas del mundo laboral. Este proceso de aprendizaje genera modificaciones en las personas, ya que al aprender incorporan nuevos conocimientos, habilidades o actitudes que les permiten transformarse y mejorar su desempeño (Guiñazú, 2014).

2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.2.1 Importancia de la gestión por competencias.

La gestión por competencias es un elemento funcional de una organización responsable de la gestión eficaz de los recursos humanos y sus capacidades, el desempeño de las funciones mediante la realización de una gestión eficaz y de calidad de los recursos humanos, la promoción del buen desempeño laboral, el logro de los objetivos empresariales y la realización del éxito organizacional (Yagüe, 2021)

La importancia del talento humano radica en que:

Conocimiento especializado: Los empleados con talento suelen contar con conocimientos especializados en su campo, lo que les permite realizar su trabajo de manera más eficiente y eficaz.

Innovación y creatividad: El talento humano aporta ideas innovadoras y soluciones creativas a los desafíos y problemas de la organización. Su capacidad para pensar de manera crítica y generar nuevas ideas impulsa la mejora continua y la competitividad de la empresa.

Adaptabilidad y aprendizaje continuo: En un entorno empresarial en constante cambio, el talento humano es fundamental para adaptarse rápidamente a nuevas tecnologías, tendencias y demandas del mercado. Los empleados con talento están dispuestos a aprender y desarrollarse de forma continua para mantenerse relevantes y aportar valor a la organización (Rueda, 2019).

Trabajo en equipo y colaboración: El talento humano no solo se trata de habilidades individuales, sino también de la capacidad de trabajar en equipo y colaborar con otros. Los empleados con talento suelen ser buenos comunicadores, tienen habilidades para resolver conflictos y fomentan la colaboración entre los miembros del equipo, lo que fortalece la productividad y la cohesión en el lugar de trabajo (Indeed, 2023)

2.2.2 Reclutamiento y selección del personal

El reclutamiento y selección del personal, es considerado un sistema de información, por el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos

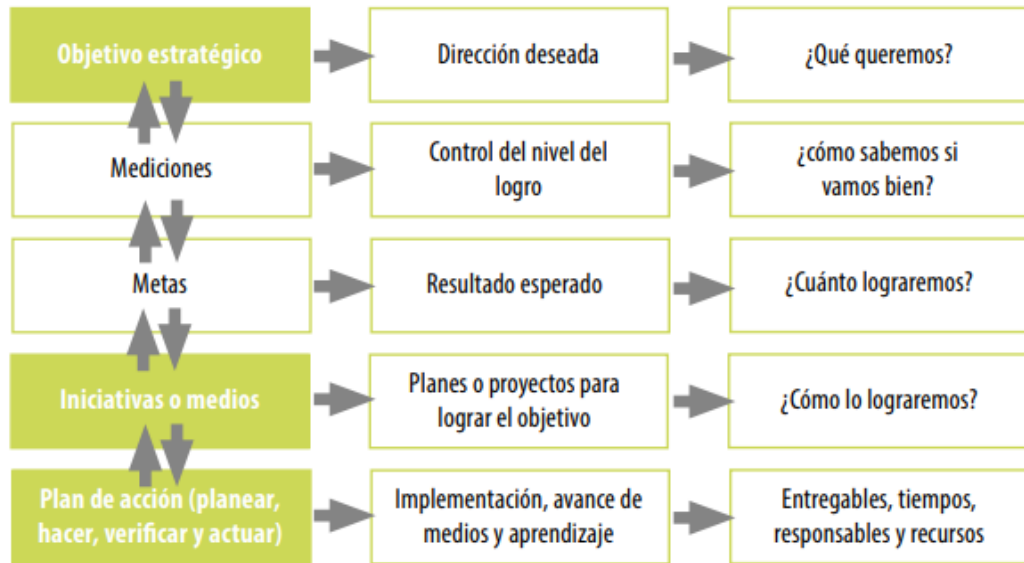
y nuevas oportunidades de empleo con vacantes que pretenden llenar, su propósito principal es llegar a un número suficiente de candidatos que cumplan los requisitos para ocupar un puesto en particular, dentro de una determinada organización (Rivera García, 2019).

Las empresas utilizan la información de comportamiento organizacional para evaluar sus actitudes y comportamientos. Sin embargo, también sirve para evaluar valores, estrategias y objetivos. También puede utilizar esta comprensión para identificar a los trabajadores que demuestran liderazgo. O cualquier otra acción importante (Cortes, 2021).

2.2.3 Gestión estratégica

Toda organización debe determinar los conocimientos necesarios para planificar, operar e implementar procesos. Esto es para satisfacer las necesidades de nuestros clientes en cuanto al cumplimiento de los contratos y el cumplimiento de los requisitos establecidos para nuestros productos y servicios, y para superar las expectativas de nuestros clientes (Lobo, 2018)

Figura 1. Modelo de clarificación estratégica



Nota: Pasos necesarios para clarificar, formular y desarrollar un proyecto de gestión estratégica. Fuente digitk.areandina.edu.co. Elaborado por (Lobo, 2018).

2.2.4 Gestión de cambio organizacional

Hoy en día, las organizaciones se enfrentan a un entorno de globalización turbulento e inestable. Se ha demostrado que el rendimiento pasado no garantiza la perseverancia futura si no hay estrategia que pueden afectar directa o indirectamente a compañía (Suárez Campas et al., 2020).

Ilustración 1. Esquema de desempeño



Nota: Esquema sobre la gestión del cambio y desempeño organizacional. Elaboración propia. Fuente (Suárez Campas et al., 2020). Elaborado por Autoría propia

2.3.5 Sector industrial

Este sector de la cadena productiva toma materias primas y las convierte en productos que se consumen utilizando maquinaria y equipos especiales alimentados por fuentes de energía, o utilizados por otras empresas del sector industrial en la producción de otros productos. Actualmente, este sector es uno de los más importantes en la economía y el desarrollo de cualquier país (Rosales, 2023).

La manufactura es uno de los subsectores más importantes dentro de la industria ecuatoriana. Incluye la producción de alimentos, bebidas, textiles, productos químicos, productos metálicos, entre otros. La industria manufacturera ha experimentado un crecimiento constante en los últimos años, impulsada por la demanda interna y las exportaciones (Galán, 2021).

Según Díaz-Kovalenko et al., (2023) la construcción es considerado un sector clave en la economía ecuatoriana. El gobierno ha invertido en infraestructura, como carreteras, puentes, hospitales y viviendas, lo que ha generado un aumento en la demanda de materiales de construcción y mano de obra (p. 58-69)

La minería, Ecuador como lo señala Salazar, (2021) cuenta con importantes recursos naturales, como oro, plata, cobre y petróleo. Sin embargo, la explotación de estos recursos ha sido limitada debido a restricciones ambientales y sociales. A pesar de esto, el sector minero ha experimentado un crecimiento significativo en los últimos años, atrayendo inversiones extranjeras.

El sector petrolero ha sido tradicionalmente uno de los principales motores de la economía ecuatoriana. Sin embargo, la producción de petróleo ha disminuido en los últimos años debido a la caída de los precios internacionales y a la falta de inversiones en exploración y producción (Banco Internacional del Ecuador, 2021).

2.2.6 Gestión por competencias en empresas industriales (herramientas y prácticas eficientes)

La gestión de la producción industrial es una actividad importante que garantiza la eficiencia y el éxito de cualquier empresa del sector manufacturero. Para realizar este trabajo de manera efectiva, es fundamental contar con un perfil de competencias que posea las habilidades y conocimientos necesarios para hacer frente a los retos de este campo (Empresas Ecuador, 2023).

La gestión por competencias en empresas industriales requiere de herramientas y prácticas eficientes para obtener los mejores resultados.

2.2.6.1 Análisis de brechas de habilidades

Esta herramienta permite identificar las habilidades y conocimientos que los empleados tienen actualmente y compararlos con los requeridos por los puestos de trabajo. De esta manera, se pueden identificar las áreas de mejora y diseñar planes de formación para cubrir las brechas (Díaz, 2020).

2.2.6.2 Evaluaciones de desempeño

Mediante estas evaluaciones se puede evaluar el rendimiento de los empleados, identificar áreas de mejora y reconocer aquellos que se destacan en su desempeño. Además, permite recopilar información valiosa para el desarrollo profesional de los empleados (Gómez López y Valdés, 2019).

2.2.6.3 Planes de desarrollo individual

Estos planes establecen las metas y objetivos de desarrollo profesional de cada empleado, así como las acciones y recursos necesarios para alcanzarlos. Son una herramienta clave para fomentar el crecimiento y la mejora continua de los trabajadores. Actualmente, la retención del talento es una prioridad en la agenda de gestión de los principales ejecutivos y consejos de administración de todo el mundo (Concepción, 2021).

2.2.6.4 Programas de capacitación y formación

Estos programas permiten adquirir y desarrollar las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar eficientemente los puestos de trabajo. Pueden incluir cursos presenciales, programas de e-learning, talleres, entre otros (Tua García, 2020).

La práctica eficiente de la gestión del perfil profesional implica llevar a cabo acciones concretas y enfocadas en el desarrollo y aprovechamiento del talento humano. Según el Instituto para Formación Profesional, Políticas Sociales y de Mercados Laborales esto implica:

- Identificar las necesidades de capacitación y formación de los empleados, tanto a nivel individual como a nivel de la organización.
- Establecer planes de desarrollo individualizados que se alineen con los objetivos de la empresa y las metas individuales de los empleados.
- Implementar programas de capacitación y formación de alta calidad, que brinden las herramientas necesarias para el desarrollo profesional.
- Evaluar y hacer un seguimiento regular del desempeño de los empleados, identificando áreas de mejora y reconociendo los logros alcanzados (Inbas, 2020).

2.2.7 Implicaciones de la Productividad laboral

Las implicaciones de la productividad laboral son diversas y dependen de factores como la tecnología, la innovación, la educación, la organización, la motivación, el clima laboral, la salud, el medio ambiente, etc. La productividad laboral es, por tanto, un concepto clave para el desarrollo sostenible y el bienestar de las personas (Prada R, 2020)

Algunas de las implicaciones de la productividad laboral son:

- Mayor rentabilidad y competitividad para las empresas, lo que les permite crecer, innovar y generar más empleo.
- Mayor ingreso y calidad de vida para los trabajadores, lo que les permite acceder a mejores oportunidades de educación, salud, ocio, etc.
- Mayor crecimiento económico y social para los países, lo que les permite reducir la pobreza, la desigualdad y los problemas ambientales (Quiroz González et al., 2020)

2.2.8 Proceso administrativo en empresas industriales

Se define como la gestión de todos los recursos internos (talento humano, medios técnicos, capital financiero, etc.) de la forma más eficaz y eficiente posible para alcanzar los objetivos empresariales (Sierra, 2023). El proceso administrativo en empresas industriales se refiere a la gestión y organización de las distintas actividades y recursos de la empresa, con el objetivo de lograr la eficiencia y la productividad en la producción de bienes y servicios.

2.2.8.1 Planificación

En esta etapa se establecen los objetivos y metas de la empresa, se definen las estrategias y se elaboran los planes para alcanzar dichos objetivos. En una empresa industrial, esto implica planificar la producción, la logística, el abastecimiento de insumos, entre otros aspectos (Vaquer Caballería, 2023)

2.2.8.2 Organización

En esta etapa se estructura la empresa, se definen las responsabilidades y los roles de cada miembro del equipo, y se establecen los procesos y sistemas de trabajo. En una empresa industrial, esto implica organizar los recursos humanos, materiales y técnicos necesarios para la producción (Pinilla Roa, 2019).

2.2.8.3 Dirección

En esta etapa se lidera y se motiva a los colaboradores, se supervisan las actividades y se toman las decisiones necesarias para asegurar que las actividades se realicen de acuerdo con los planes y objetivos establecidos. En una empresa industrial, esto implica dirigir y coordinar el trabajo de los equipos de producción, supervisar la

calidad y asegurar el cumplimiento de los estándares de seguridad (Economía y Finanzas, 2021).

2.2.8.4 Control

En esta etapa se evalúa el desempeño y se comparan los resultados obtenidos con los objetivos establecidos. Se identifican desviaciones y se toman medidas correctivas para garantizar que las actividades se realicen de acuerdo con lo planificado. En una empresa industrial, esto implica controlar la calidad del producto, monitorear la eficiencia de los procesos de producción y gestionar los costos (Control administrativo en la gestión pública, 2021).

2.2.8.5 Estrategias del proceso administrativo

- Implementar sistemas de gestión de calidad: Utilizar herramientas y métodos como el control estadístico de procesos, las normas de calidad ISO, el aseguramiento de la calidad y la mejora continua para garantizar la excelencia en los procesos de producción.
- Desarrollo de habilidades y capacitación: Brindar oportunidades de formación y desarrollo a los empleados para mejorar sus habilidades técnicas y administrativas, y promover la actualización constante ante los avances tecnológicos y las nuevas demandas del mercado.
- Mejora de la comunicación: Establecer canales de comunicación efectivos dentro de la organización, fomentar la colaboración y la participación activa de los empleados en la toma de decisiones, y promover una cultura de trabajo en equipo.

- Automatización y tecnología: Implementar sistemas y tecnologías de información que agilicen y optimicen los procesos de producción, haciendo uso de herramientas como el software de gestión de la cadena de suministro, el seguimiento en tiempo real, la automatización de procesos, entre otras (Cortés, 2019).

2.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

2.3.1 Resolución de la Procuraduría General del Estado 87

TITULO II

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Art. 20.- Carrera administrativa. La carrera administrativa es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos orientados a motivar el ingreso y la promoción de los servidores para desarrollarse dentro de una secuencia de puestos que pueden ser ejercidos en su trayectoria laboral, sobre la base del sistema de méritos.

Los servidores que obtengan nombramiento permanente y se posesionen en su cargo, ingresan de pleno derecho a la carrera administrativa.

Art. 21.- Certificados de carrera- La Dirección Nacional de Administración del Talento Humano tramitará y entregará a los servidores de la Procuraduría General del Estado, los certificados de carrera emitidos por el Ministerio de Relaciones Laborales, que acrediten dicha condición. Los certificados de carrera expedidos con anterioridad a la vigencia de la LO SEP, tendrán plena validez y efecto, sin perjuicio de la obligación que tiene el servidor de actualizarlo (REGLAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA PROCURADURIA, 2015).

2.3.2 Reglamento Administrativo del Talento Humano

CAPITULO I

SUBSISTEMA DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Art. 113.- Del subsistema de selección de personal- El subsistema de reclutamiento y selección de personal es el proceso técnico mediante el cual se define y selecciona a la o el aspirante idóneo, que cumpla con los requisitos establecidos para el desempeño de un puesto a través del concurso de méritos y oposición correspondiente.

Art. 114.- Principios del subsistema. - El Subsistema de Reclutamiento, Selección y Contratación de personal se sustentará en los siguientes principios:

- a) Legalidad. - De acuerdo con lo que dispone la Constitución de la República, en su artículo 228, y la LOSEP en sus artículos 65, 66 y 68, el ingreso al sector público, el ascenso y la promoción en la carrera se realizarán mediante concurso de méritos y oposición.
- b) Transparencia. - La aplicación de métodos y procedimientos para seleccionar el talento humano competente, responderá a un tratamiento técnico, transparente, objetivo e imparcial para todos los aspirantes a desempeñar un puesto público dentro del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos.
- c) Credibilidad. - El proceso selectivo se ajustará a la observancia de políticas, normas, procedimientos, métodos y técnicas preestablecidas que den confianza y seguridad en su aplicación, obtención y verificación de resultado.
- d) Igualdad. - La aplicación del proceso selectivo en condiciones de igualdad para las y los aspirantes, y en función de los requisitos de los puestos.

- e) Inserción y equidad. - Contempla acciones afirmativas para precautelar la equidad de género, la inserción y al acceso de las personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, de las comunidades, pueblos y nacionalidades, y de migrantes ecuatorianos en el exterior que hayan prestado servicios con anterioridad en el servicio público.
- f) Difusión. - La difusión en la convocatoria y conocimiento, en las normas del concurso de méritos y oposición, su respectivo procedimiento y resultados (MINISTERIO DE JUSTICIA, 2018).

2.3.3 Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-180

Capítulo IV

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA. - Las y los servidores del Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca están obligados a cumplir con las disposiciones señaladas en el presente reglamento Interno y su desconocimiento no será excusa para su inobservancia, incumplimiento y/o no aplicación.

SEGUNDA. - Para todos los casos o situaciones no contempladas en el presente Reglamento Interno, como norma supletoria se estará sujeto a lo dispuesto en la LOSEP, su Reglamento General y demás normas conexas emitidas por el Ministerio del Trabajo sobre la materia.

TERCERA. - Cuando se produzcan movimientos de personal y el tiempo de ausencia del servidor exceda los 60 días, este debe realizar la entrega - recepción de la documentación y archivos que estuvieran bajo su responsabilidad, a su jefe inmediato suscribiendo el acta respectiva.

CUARTA. - Los documentos, datos e información de los expedientes personales de los servidores se mantendrán bajo custodia de la Dirección del Talento Humano, puesto que son confidenciales y por tanto no podrá hacer uso personal ajeno a ellos

- a) Formalizar, a través de la firma de su responsable y/o clave de acceso, la información y documentación que se genere en el concurso de méritos y oposición, siendo por lo tanto responsable de la información que se registre en la plataforma tecnológica establecida para tal efecto;
- b) Validar los méritos de los postulantes;
- c) Mantener los expedientes físicos y/o electrónicos debidamente suscritos y organizados; y,
- d) Las demás responsabilidades que le correspondan (MINISTERIO DEL TRABAJO, 2022)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

“Cuando todo parezca ir en contra tuyo,
recuerda que el avión despegar con el viento
en contra, no a favor”

Henry Ford

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación de tipo mixto permite contextualizar los hallazgos de la investigación dentro del entorno educativo específico en el que se desarrolla el estudio. En la investigación combina elementos de metodologías cualitativas y cuantitativas para ofrecer una comprensión más profunda y completa del fenómeno en estudio (Martínez Ruiz, 2012).

3.1.1 Descriptiva

Tuvo un enfoque cuantitativo, y es descriptivo cualitativo porque se basa en la recopilación y el análisis de datos numéricos para responder a los objetivos de investigación. En este caso, el estudio se centra en la gestión por competencias y su impacto en la productividad laboral de las empresas industriales. El alcance descriptivo es una metodología de investigación que busca comprender, caracterizar y analizar situaciones o fenómenos específicos sin pretender establecer relaciones causales o generalizar los resultados a otras poblaciones. Se centra en describir en detalle las características, dimensiones y variables relevantes del objeto de estudio. Dentro de la investigación permite obtener una imagen detallada de la situación actual, proporcionando información valiosa para la toma de decisiones (Hernández et al., 2008).

El diseño de la investigación fue de campo, puesto que implica la recopilación de datos en entornos del mundo real, en este caso dirigido a las personas relacionadas con el sector industrial, para responder las preguntas de investigación.

La recolección de datos se llevó a cabo de manera empírica, mediante observación directa o experimentación. En este caso, se utilizó el método descriptivo para recopilar

datos sobre la gestión de los perfiles por competencia y la productividad laboral en las empresas industriales. Esto incluyó la realización de encuestas para personas con conocimiento en este campo y recopilar datos sobre la eficacia del trabajo y las prácticas de gestión.

3.1.2 Documental

La investigación fue de tipo exploratoria, porque esta permite indagar un tema o fenómeno que no es bien conocido o que no ha sido estudiado a fondo. En este caso, el objetivo es comprender cómo la gestión por competencias afecta la productividad laboral en la industria. La investigación exploratoria en este proyecto incluyó revisiones bibliográficas de literatura científica relacionada a las variables de investigación

Este trabajo investigativo, fue teórico documental, ya que implica el uso de teorías y conceptos existentes para desarrollar un marco teórico que guíe y sustente la investigación. En este caso, se utilizaron métodos teóricos para revisar la literatura existente sobre la gestión por competencias. Esto ayudó a construir una base teórica la investigación e identificar las variables y relaciones clave que deben explorarse.

3.2 METODOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

3.2.1 Método Deductivo.

El método deductivo es un método de razonamiento que va de lo general a lo particular. Es útil para la investigación porque a través de este método se pueden obtener resultados y conclusiones basados en premisas generales que permitan demostrar que la gestión por competencias es una herramienta eficaz para mejorar la productividad laboral en las empresas industriales.

3.2.2 Método Inductivo

El método inductivo es un método de razonamiento que parte de observaciones particulares para llegar a conclusiones generales, desde esta perspectiva este método se usa mediante técnicas de investigación como la encuesta, entrevista y análisis estadísticos, en el caso de esta investigación se realizó una encuesta para recopilar información que nos ayude a dar respuesta a los objetivos planteados sobre la gestión por competencias y su incidencia en la productividad laboral en las empresas industriales del cantón Quevedo.

3.2.3 Método Analítico

El método analítico es un método de investigación que consiste en descomponer un tema de estudio en sus partes para entenderlo mejor. En este caso mediante la Operacionalización de las variables es fundamental para poder descomponer el tema de estudio en sus partes. Al definir y medir las variables, el investigador puede identificar las relaciones entre ellas y comprender mejor el fenómeno que está estudiando.

3.2.4 Método Sintético

El método sintético es un método de investigación que consiste en reunir los resultados de diferentes estudios para llegar a una conclusión general. En este caso, se utilizó para recopilar los resultados de estudios anteriores sobre la gestión por competencias y su incidencia en la productividad laboral desde una perspectiva, maso, meso y micro. Además, se tomaron los resultados de estudios que hayan analizado la relación entre la gestión por competencias y la productividad laboral en diferentes países, en diferentes sectores industriales o en diferentes tamaños de empresas.

3.3 CONSTRUCCIÓN METODOLOGICA DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN

3.3.1 Población y Muestra

3.3.1.1 Población

La población utilizada correspondió al personal que labora en las empresas industriales con planta en el cantón Quevedo, lo cual se pudo obtener mediante la información pública que mantienen las empresas, de la cual son un total de 2990 empleados.

3.3.1.2 Muestra

De acuerdo con los resultados de la muestra se realizó a 342 personas la encuesta, equivalente al personal del sector industrial de la ciudad de Quevedo.

Datos de valores de la formula

- Z= Confianza 1.96
- P= Probabilidad 0.5
- Q= Margen de error 0.5
- E= Error muestral 0.05*

$$n = \frac{Za^2 * p * q}{e^2}$$
$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2}$$
$$n = 342$$

3.3.2 Técnicas de investigación

3.3.2.1 Encuesta

Las encuestas son un método de recopilación de datos en el que se hacen preguntas a un grupo de personas para hacerse una idea de sus opiniones, actitudes, comportamientos u otras características. La encuesta se realizó a través de un cuestionario estructurado que incluyeron una serie de preguntas cerradas. El mismo que fue enviado de manera virtual a través de correo electrónico a los trabajadores de las empresas industriales con planta en el cantón Quevedo.

La encuesta se diseñó para recopilar datos cuantitativos sobre las opiniones y experiencias de un grupo específico de trabajadores, utilizando un cuestionario estructurado distribuido de manera virtual.

3.3.3 Instrumentos de la investigación

3.3.3.1 Cuestionario

Un cuestionario es un instrumento utilizado para recopilar información a través de preguntas. Se lo utilizó para encuestas, entrevistas u otras formas de investigación. Los cuestionarios que incluyeron preguntas cerradas que requieren que los participantes elijan una respuesta de una lista predefinida de opciones, o preguntas abiertas que permiten a los participantes proporcionar respuestas con sus propias palabras.

3.4 ELABORACIÓN DEL MARCO TEÒRICO

En el marco teórico se utilizaron fuentes primarias y secundarias. Las fuentes primarias, aquellas que contienen información original y clara, como investigaciones, estudios de casos o datos recopilados específicamente para la encuesta en cuestión. Las fuentes secundarias, aquellas que recopilan y sintetizan información de fuentes primarias, como libros, artículos de revistas, informes gubernamentales o bases de datos.

La fundamentación legal se refiere a la base legal o normativa que respalda o regula el tema de investigación. En el caso de la gestión del perfil profesional de talento humano, la fundamentación legal incluyó leyes laborales, regulaciones de recursos humanos y políticas de contratación

3.5 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

3.5.1 Fuentes primarias

Para el desarrollo de esta investigación se usaron fuentes primarias como la técnica de investigación “encuesta”, la cual estuvo dirigida a los trabajadores de empresas industriales de la zona de Quevedo los cuales son los principales actores dentro de esta problemática, con la intención de adquirir información de primera mano lo cual facilito la realización de este trabajo investigativo.

3.5.2 Fuentes secundarias

La recopilación de información a través de la investigación documental buscó reunir información relevante mediante la revisión de documentos como informes, investigaciones, libros, artículos, políticas, normativas, etc. Esta información puede proporcionar los antecedentes, estadísticas, teorías, conceptos y otros elementos necesarios para la investigación.

3.6 PROCESAMIENTO Y ANALISIS

En el procesamiento y análisis de la información, se llevó a cabo la organización y transformación de los datos recopilados para obtener resultados significativos. Esto implica la codificación de respuestas, la tabulación de datos y tablas para visualizar y entender mejor los resultados proporcionados por la encuesta. El análisis de la información ayudara a responder a las preguntas de investigación y a probar las hipótesis planteadas en el estudio. Se utilizaron Word y Excel.

CAPÍTULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. LAS HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS NECESARIOS PARA CADA PUESTO DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS INDUSTRIALES

Las habilidades y conocimientos necesarios para cada puesto de trabajo dentro de las empresas industriales pueden variar desde procedimientos manuales, de operación y de gestión. Entonces, cada una de estas áreas requieren habilidades específicas para un buen desarrollo de las diferentes actividades que se realizan dentro de la empresa.

4.1.1. Encuestas a personal que labora en las Empresas Industriales del cantón Quevedo

Las habilidades y técnicas son sumamente importantes para el éxito de una empresa. Estas habilidades y técnicas permiten a los empleados realizar sus trabajos de manera eficiente y segura, lo que a su vez conduce a una mayor productividad, calidad y rentabilidad para la empresa. Además, estas habilidades y técnicas permiten ser competitivas y a adaptarse a los cambios ya que la industria está en constante cambio. A continuación, se presentan los resultados de la encuesta realizada al personal industrial de las empresas industriales en el cantón Quevedo:

Pregunta 1: ¿Qué formación académica o profesional tienes?

Tabla 1. Resultados sobre la formación académica

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Educación Básica y Media	46	13,5
Tecnológico	83	24,3
Profesional Universitario	201	58,8
Posgrado	7	2
Otro	5	1,5
TOTAL	342	100

Elaborado por: Autoría propia

Análisis e interpretación: Se muestra que la mayor parte de los encuestados tienen una formación académica de tercer nivel (Profesional universitario) con un 58,8%, por otro lado, el 24,3% de los mismos son tecnólogos, mientras que el 13,5% de los encuestados tienen una formación académica de primer y segundo nivel (Educación básica y media). No obstante, el 2% tienen un título de cuarto nivel (Posgrado) y el 1,5% de ellos tienen otro tipo de formación académica distinta a las que se mencionan anteriormente.

Pregunta 2: ¿En qué rango de edad se encuentra?

Tabla 2. Resultados sobre la edad

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
18 – 24 años	18	16,7
25 – 34 años	88	25,7
35 – 44 años	189	55,3
Mayor de 45 años	8	2,3
TOTAL	342	100

Elaborado por: Autoría propia

Análisis e interpretación: Indica que gran parte de los encuestados se encuentran en un rango de edad de 35-44 años representando el 55,3% de un 100% de la encuesta, el 25,7% se encuentran en una edad de 25-34 años, mientras que el 16,7% de los encuestados se encuentran en una edad de 18-24 años y solo el 2,3% de ellos se encuentran en un rango mayor de años.

Pregunta 3: ¿Cuántos años de experiencia laboral previa tienes en el sector industrial

Tabla 3. Resultados sobre la experiencia Laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1 a 3 años	62	18,1
3 a 5 años	84	24,6
5 a 10 años	190	55,6
Más de 10 años	6	1,8
TOTAL	342	100

Elaborado por: Autoría propia

Análisis e interpretación: Como se muestra la mayor parte de los encuestados tienen una experiencia laboral de 5 a 10 años que representa el 55,6%, mientras los trabajadores que tienen una experiencia laboral entre 3 a 5 años representan el 24,6%, el 18,1% de los mismos tienen una experiencia laboral de 1 a 3 años, y solo el 1,8% tienen más de 10 años. Con esto se analiza que la mayor parte de los encuestados tienen una experiencia laboral aceptable el cual les permite tener un mayor conocimiento sobre las diferentes actividades que se realizan dentro de la empresa.

Pregunta 4: ¿Cuáles son las habilidades técnicas o prácticas que dominas en la empresa industrial?

Tabla 4. Resultados sobre las habilidades técnicas o prácticas que dominas en la empresa industrial

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Manuales	53	15,5
De operación	93	27,2
De gestión	196	57,3
TOTAL	342	100

Elaborado por: Autoría propia

Análisis e interpretación: Muestra que el 15.5% de los encuestados han respondido que la habilidad que manejan es de tipo manual, mientras que el 27.2% de los mismos manejan habilidades de operación y el 57.3% trabajan en el área de gestión.

Pregunta 5: ¿Qué herramientas, equipos o maquinarias sabes utilizar en el ámbito industrial?

Tabla 5. Resultados sobre el uso de herramientas, equipos o maquinarias

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Herramientas manuales	60	17,5
Equipos eléctricos	80	23,4
Maquinaria de producción	196	57,3
Otros	6	1,8
TOTAL	342	100

Elaborado por: Autoría propia

Análisis e interpretación: Se indica que la mayor parte de los encuestados sabe utilizar herramientas o equipos en el área de maquinaria de producción con un 57,3%, mientras que el 23,4% de los mismos saben utilizar equipos eléctricos, por otro lado, el 17,5% de ellos utilizan herramientas manuales y solo el 1,8% de los encuestados utilizan otro tipo de herramienta, equipo o maquinaria de los mencionados anteriormente.

Pregunta 6: ¿Cómo te adaptas a los cambios tecnológicos, organizativos o productivos que se producen en el entorno industrial?

Tabla 6. Resultados sobre la adaptación a cambios tecnológicos, organizativos o productivos que se producen en el entorno industrial

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Baja (1)	13	3,8
Media (2)	196	57,3
Alta (3)	133	38,9
Total	342	100,0

Elaborado por: Autoría propia

Análisis e interpretación: Indica que la mayoría de los encuestados (57,3%) se adaptan en una percepción media (2) con respecto a los cambios tecnológicos, organizativos o productivos que puedan surgir dentro de la empresa. El 38,8% se adaptan en una percepción baja (3) a los cambios que se puedan presentar y solo el 3,8% de los mismos se adaptan en una percepción baja (1) con respecto a esta situación. El hecho de que una gran parte de los encuestados se adaptan medianamente a los cambios indica que tienen ciertas habilidades o técnicas que les ayuda a realizar las diferentes actividades sin dificultad a pesar de los cambios.

Pregunta 7: ¿Cómo te comunicas y colaboras con tus compañeros, superiores o clientes en el contexto laboral?

Tabla 7. Resultados sobre el ambiente laboral en el trabajo

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Baja (1)	13	3,8
Media (2)	194	56,7
Alta (3)	135	39,5
Total	342	100,0

Elaborado por: Autoría propia

Análisis e interpretación: Muestra que la mayoría de los encuestados (56,7%) consideran que hay un nivel medio (2) con respecto a la comunicación y colaboración entre los compañeros, superiores o clientes dentro de la empresa. El 39,5% tienen una percepción alta (3) sobre el ambiente laboral que existe entre todos y solo el 3,8% de los encuestados consideran que existe un nivel bajo (1) con respecto a la comunicación y colaboración.

Pregunta 8: ¿Qué capacidad de resolución de problemas, toma de decisiones o iniciativa tienes ante situaciones imprevistas o desafiantes en el trabajo?

Tabla 8. Resultados sobre la capacidad de resolución de problemas, toma de decisiones o iniciativa tienes ante situaciones imprevistas o desafiantes en el trabajo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Baja (1)	11	3,2
Media (2)	199	58,2
Alta (3)	132	38,6
Total	342	100,0

Elaborado por: Autoría propia

Análisis e interpretación: Se muestra que el 58,2% de los encuestados tienen una percepción media (2) con respecto a la capacidad de resolución de problemas o que toman la iniciativa antes situaciones conflictivas dentro de la empresa. Asimismo, un 38,6% tienen una percepción alta (3) a la capacidad de resolución de conflictos y el 3,2% de los mismos tienen una percepción baja (1) para resolver problemas o tener iniciativas dentro de la empresa.

Pregunta 9: ¿Qué actitud, compromiso o motivación tienes hacia el trabajo que realizas en el sector industrial?

Tabla 9. Resultados sobre la actitud, compromiso o motivación del trabajador

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Baja (1)	12	3,5
Media (2)	173	50,6
Alta (3)	157	45,9
Total	342	100,0

Elaborado por: Autoría propia

Análisis e interpretación: Se indica que gran parte de los encuestados tienen una percepción media (2) con respecto a la actitud, compromiso o motivación hacia su trabajo mismo que está representado por el 50,6%, mientras que el 45,9 de los mismos tienen una percepción alta (3) sobre su compromiso o actitud dentro de la empresa y solo el 3,5% tiene una percepción baja (1) con respecto a la pregunta realizada.

4.1.2. Discusión

Según (Escaleras, 2020) en su tesis *Propuesta de modelo de gestión del talento humano para empresas del sector de comercialización de reactivos de laboratorio e insumos médicos* señala que el talento humano en las organizaciones ha dejado de ser visto como un simple recurso para convertirse en un pilar fundamental e indispensable. Se trata de un conjunto de sujetos activos, dotados de inteligencia, conocimientos, habilidades y destrezas, que son esenciales para que la empresa pueda alcanzar sus objetivos y metas. Los empleados con las capacidades y la motivación adecuadas son esenciales para llevar a cabo los planes de la organización.

La mayoría de los encuestados tiene un alto nivel de formación académica y experiencia laboral en el sector industrial. Las habilidades de gestión son las más dominadas por los encuestados, seguidas por las habilidades de operación y las manuales. Existe una necesidad de mejorar la capacidad de adaptación a los cambios, la comunicación y colaboración, y la resolución de problemas. La motivación hacia el trabajo se encuentra en un nivel medio.

Las empresas industriales, en su búsqueda por la eficiencia, la productividad y la competitividad, requieren de un capital humano altamente calificado. El trabajador ideal para este sector debe poseer una formación sólida, como una carrera profesional universitaria o una formación tecnológica, que le proporcione los conocimientos y las bases teóricas necesarias para desenvolverse en el ámbito industrial.

La experiencia laboral es otro factor crucial. Los años de experiencia en el sector industrial permiten al trabajador familiarizarse con los procesos, las herramientas y los equipos específicos, así como con las normas de seguridad y los protocolos de trabajo. Las habilidades técnicas son imprescindibles para realizar las tareas de forma eficiente y

segura. Estas habilidades varían según el puesto de trabajo, pero pueden incluir el manejo de maquinaria, la operación de equipos, la realización de pruebas y análisis, o la interpretación de planos y diagramas.

La capacidad de adaptación es fundamental en un entorno industrial en constante cambio. Los trabajadores deben ser flexibles y estar dispuestos a aprender nuevas tecnologías, adaptarse a nuevos procesos y trabajar en equipo para alcanzar los objetivos comunes. Las buenas habilidades comunicativas son esenciales para trabajar en equipo, colaborar con los compañeros, superiores y clientes, y comunicar ideas, instrucciones y soluciones de manera clara y efectiva.

La capacidad para resolver problemas es vital para afrontar los desafíos y las dificultades que se presentan en el día a día del trabajo industrial. El trabajador debe ser capaz de analizar las situaciones, identificar las causas de los problemas y proponer soluciones creativas y eficientes. Una actitud positiva hacia el trabajo es clave para mantener la motivación, el compromiso y la productividad. Los trabajadores con una actitud positiva son proactivos, entusiastas y buscan constantemente la mejora y la superación personal.

Por lo que resulta indispensable implementar programas de formación para fortalecer las habilidades de gestión, resolución de problemas y toma de decisiones. Fomentar la comunicación y colaboración entre los empleados. Implementar estrategias para aumentar la motivación y el compromiso de los trabajadores.

4.2. EL DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS EN FUNCIÓN DE LAS HABILIDADES Y DESTREZAS EN LAS EMPRESAS INDUSTRIALES.

El desempeño de los empleados en función de las habilidades y destrezas es crucial para el éxito de cualquier empresa. Las empresas que cuentan con empleados altamente calificados, con habilidades y destrezas adecuadas para sus puestos de trabajo son más propensas a tener un alto rendimiento y a alcanzar sus objetivos.

La importancia de las evaluaciones del desempeño es que permiten a los empleados y gerentes identificar y discutir áreas donde se puede mejorar el desempeño, esta también es una oportunidad importante para reforzar o aclarar las expectativas. La evaluación del desempeño fomenta el desarrollo de una mejora constante en la cultura dentro de una organización. Al identificar fortalezas y oportunidades de desarrollo, puede establecer objetivos claros para fomentar tanto el crecimiento y desarrollo profesional de cada individuo como el crecimiento y éxito de la organización en su conjunto.

4.2.1. Encuestas a personal que labora en las Empresas Industriales del cantón Quevedo

El desempeño laboral afecta directamente a la productividad de la empresa, pero no solo eso, sino que medirlo permite detectar errores, fortalezas, sesgos y agentes externos. Por lo tanto, el desempeño de los empleados puede variar de acuerdo con sus habilidades y por ende va a influir en el desarrollo de sus actividades.

Pregunta 10: ¿Cómo evaluarías tu nivel de habilidades y destrezas para desempeñar tus tareas en la empresa industrial?

Tabla 10. Resultados sobre el nivel de habilidades y destrezas para desempeñar tus tareas en la empresa industrial

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Baja (1)	10	2,9
Media (2)	184	53,8
Alta (3)	148	43,3
Total	342	100,0

Elaborado por: Autoría propia

Análisis e interpretación: La mayoría de los encuestados que están representados con el (53,8%) presentan una percepción media (2) con respecto a su nivel de habilidad y destreza al momento de desempeñar sus tareas en la empresa. Mientras que el 43,3% de ellos tienen una percepción alta con respecto a la pregunta realizada y el 2,9% de los encuestados presentan una percepción baja (1) con respecto a su nivel de habilidad y destreza.

Pregunta 11: ¿Consideras que la empresa reconoce y valora tus habilidades y destrezas?

Tabla 11. Resultados sobre el reconocimiento de habilidades y destrezas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Baja (1)	15	4,4
Media (2)	194	56,7
Alta (3)	133	38,9
Total	342	100,0

Elaborado por: Autoría propia

Análisis e interpretación: Muestra que el 56,7%, es decir, la mayor parte de los encuestados consideran que medianamente se reconocen tanto sus habilidades como destrezas dentro de la empresa es por esto que tienen una percepción media (2), mientras que el 38,9% de los mismos consideran en una percepción alta (3) que si se reconocen las habilidades y destrezas que ellos muestran al momento de realizar su trabajo dentro de la empresa y solo el 4,4% de los encuestados tienen una percepción baja (1) con respecto al reconocimiento de sus habilidades y destrezas.

Pregunta 12: ¿Cómo calificarías el apoyo que recibes de tus superiores para mejorar y aplicar tus habilidades en el trabajo?

Tabla 12. Resultados sobre el apoyo por parte de los superiores para mejorar habilidades del empleado

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Baja (1)	11	3,2
Media (2)	212	62
Alta (3)	119	34,8
Total	342	100,0

Elaborado por: Autoría propia

Análisis e interpretación: Se indica que el 62% de los encuestados tienen una percepción media (2) sobre el apoyo que reciben por parte de sus superiores para mejorar y aplicar sus habilidades en las actividades que realiza dentro de la empresa, mientras que el 34,7% de los mismos tienen una percepción alta (3) con respecto a la pregunta formulada y el 3,2% de los encuestados tienen una percepción baja (1) con respecto al apoyo que reciben de sus superiores para así mejorar.

Pregunta 13: En términos de habilidades técnicas, ¿Cuál es su nivel de conocimiento y dominio?

Tabla 13. Resultados sobre habilidades técnicas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Conocimiento de los procesos y maquinarias industriales	101	29,5
Habilidades de operación y mantenimiento de maquinarias industriales	95	27,8
Habilidades de seguridad industrial	146	42,7
TOTAL	342	100

Elaborado por: Autoría propia

Análisis e interpretación: Los resultados sobre las habilidades técnicas la conforman opiniones por parte de los encuestados en donde indican cuál es su nivel de conocimiento y dominio dentro de la empresa industrial, se puede observar que el 42,7% de las personas que realizaron la encuesta indican que las habilidades técnicas que manejan son las habilidades de seguridad industrial. Asimismo, el 29,5% de los encuestados muestran que su nivel de conocimiento está en los procesos y maquinarias industriales, y el 27,8% de los mismos tienen habilidades de operación y mantenimiento de maquinarias industriales. Lo que indica que los conocimientos de los procesos y las habilidades de operación y mantenimiento tienen un ligero vínculo con respecto una a la otra.

Pregunta 14: En términos de habilidades de gestión por competencias, ¿Selecciones las habilidades que ha desarrollado en su experiencia laboral dentro de empresas industriales?

Tabla 14. Resultados sobre habilidades de gestión por competencias

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Trabajo en equipo	50	14,6
Comunicación efectiva	79	23,1
Resolución de problemas	42	12,3
Adaptabilidad al cambio	171	50,0
TOTAL	342	100

Elaborado por: Autoría propia

Análisis e interpretación: En la siguiente variable sobre las habilidades de gestión por competencias la conforman opiniones por parte de los encuestados en donde indican las habilidades que han desarrollado en su experiencia laboral dentro de las empresas industriales, se indica que la mayoría de los encuestados han desarrollado en su experiencia laboral una adaptabilidad al cambio, el cual está representado con el 50%. Asimismo, el 23,1% de los encuestados indicaron que la habilidad que han desarrollado en el transcurso de su trabajo es la comunicación efectiva; mientras que el 14,6% de los mismos indican que la habilidad que han desarrollado es el trabajo en equipo y solo el 12,3% indican que han aprendido a resolver problemas lo cual es bueno dentro de una empresa.

4.2.2. Discusión

En el trabajo de investigación *Competencia laborales y Evaluación de desempeño*, realizado por Miranda, (2018), señala que las competencias laborales son un conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que permiten a los trabajadores desempeñar su trabajo de forma eficiente y eficaz. Estas habilidades no solo impactan en el rendimiento individual, sino que también son fundamentales para el desarrollo profesional y el éxito de las empresas.

La mayoría de los empleados considera que la empresa medianamente reconoce y valora sus habilidades y destrezas, considera que recibe un apoyo medio de sus superiores para mejorar y aplicar sus habilidades en el trabajo. Las habilidades de seguridad industrial son las que mejor dominan los empleados, es por ello que existe una necesidad de fortalecer las habilidades relacionadas con el conocimiento de los procesos, maquinarias industriales, las habilidades de operación y mantenimiento de maquinarias industriales. La adaptabilidad al cambio es la habilidad de gestión por competencias más desarrollada por los empleados. Se debe fomentar el desarrollo de otras habilidades como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la resolución de problemas.

Las empresas definen las competencias específicas que se requieren para cada puesto de trabajo en función de sus funciones productivas principales. Estas competencias pueden variar según el sector, el tamaño de la empresa e incluso el puesto específico dentro de la misma. La evaluación del desempeño es una herramienta fundamental para medir las competencias de los trabajadores. Esta evaluación permite a la empresa

identificar las áreas en las que los trabajadores necesitan mejorar, así como sus puntos fuertes.

La investigación señala que la evaluación del desempeño es una herramienta fundamental para medir y cuantificar los niveles de las competencias laborales del trabajador en su puesto de trabajo. Permite obtener información precisa sobre el rendimiento del trabajador, sus fortalezas y debilidades, así como su potencial de desarrollo. La evaluación del desempeño ayuda a la empresa a identificar a los trabajadores con alto potencial y a aquellos que necesitan apoyo adicional para desarrollar sus habilidades.

Los resultados de la evaluación del desempeño pueden usarse para diseñar planes de formación específicos para cada trabajador, lo que les ayudará a mejorar sus competencias y a alcanzar su máximo potencial, puede ser un factor importante a la hora de tomar decisiones sobre promociones y ascensos, ya que proporciona información objetiva sobre el rendimiento de cada trabajador.

4.3. PLANES DE CAPACITACION PARA MEJORAR LAS HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS EN LAS EMPRESAS INDUSTRIALES

Los planes de capacitación son una inversión en el futuro de la empresa. Invertir en la capacitación del personal es una forma segura de mejorar el desempeño, la calidad, la seguridad, la motivación y la competitividad de la empresa. Estos planes son una herramienta fundamental para el éxito de cualquier empresa. Estos planes permiten desarrollar las habilidades y destrezas del personal que traen consigo una serie de beneficios.

Asimismo, el objetivo principal de estos es que se mejore la eficiencia de sus empleados para aportar los incrementos requeridos, lograr una alta productividad y evitar que los conocimientos del personal queden obsoletos.

4.3.1. Encuestas a personal que labora en las Empresas Industriales del cantón Quevedo

Pregunta 15: ¿Se realizan capacitaciones constantes para fortalecer las habilidades y destrezas de los trabajadores?

Tabla 15. Resultados sobre la realización de las capacitaciones dentro de la empresa

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Sí	74	21,6
No	268	78,4
TOTAL	342	100

Elaborado por: Autoría propia

Análisis e interpretación: La mayoría de los encuestados indicaron que no se realizan capacitaciones constantes para fortalecer las habilidades y destrezas lo cual muestra que se necesita un plan de capacitación para que los trabajadores desarrollen otras habilidades o aprendan conocimientos que puedan aportar para el buen funcionamiento de la empresa. Y el 21,6% de los mismos indican que si se realizan capacitaciones y, por ende, permiten mejorar la eficiencia en sus distintas actividades dentro de la empresa.

Pregunta 16: Si su respuesta anterior es si ¿Cómo consideras la capacitación brindada por la empresa para desarrollar y mejorar tus habilidades en el trabajo?

Tabla 16. Resultados sobre la mejora que ofrece la capacitación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Baja (1)	195	57
Media (2)	99	28.9
Alta (3)	48	14
Total	342	100,0

Elaborado por: Autoría propia

Análisis e interpretación: Se indica que el 57% de los encuestados consideran que al no recibir las capacitaciones no pueden mejorar sus habilidades en el trabajo por lo tanto tienen una percepción baja (1) , mientras que el 28,9% tienen una percepción media (2) con respecto a que creen que al recibir capacitaciones estas les ayudara a mejorar en sus actividades dentro de la empresa generando eficiencia y eficacia y el 14% de los mismos tienen una percepción alta (3) los cuales consideran que las capacitaciones ayudan a mejorar su rendimiento dentro del trabajando mejorando así sus habilidades.

Pregunta 17: Si su respuesta anterior es si (pregunta 15) ¿Cuánto ha mejorado su desempeño laboral como resultado de la capacitación que recibió?

Tabla 17. Resultados sobre el desempeño laboral después de la capacitación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Baja (1)	189	55,3
Media (2)	104	30,4
Alta (3)	49	14,3
Total	342	100,0

Elaborado por: Autoría propia

Análisis e interpretación: Se muestra qué tanto ha mejorado su desempeño laboral como resultado de la capacitación que han recibido en donde la mayoría de los encuestados que está representado por el 55,3% contestaron con una percepción baja (1) lo cual significa que las capacitaciones no les han ayudado a desarrollar sus habilidades y destrezas. Mientras que el 30,4% de los encuestados indicaron que hubo una percepción media (2) con respecto a su desempeño laboral y el 14,3% de los mismos tienen una percepción alta (3) sobre el efecto positivo que tuvo la capacitación.

Pregunta 18: Si su respuesta anterior es si (pregunta 15) ¿Los temas de la capacitación son importantes para su desarrollo profesional?

Tabla 18. Capacitación son importantes para el desarrollo profesional

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Baja (1)	11	3,2
Media (2)	257	75,1
Alta (3)	74	21,6
Total	342	100,0

Elaborado por: Autoría propia

Análisis e interpretación: La mayoría de los encuestados están representados por el 75,1% lo que significa que tienen una percepción media (2) con respecto a la importancia que tienen la capacitación en el desarrollo profesional de cada uno de ellos, además de que ayuda a su empresa a mejorar en la productividad y competitividad. Mientras que el 21,6% de los encuestados tienen una percepción alta (3) con respecto al tema de capacitaciones y solo el 3.2% de los mismos tienen una percepción baja (1) sobre el tema de las capacitaciones ya que talvez consideran que no influye en su desarrollo profesional.

Pregunta 19: Si su respuesta anterior es si (pregunta 15) ¿Como cree que la capacitación puede ayudar a su empresa a mejorar su productividad y competitividad?

Tabla 19. Resultados sobre el efecto de la capacitación en la productividad y competitividad

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Baja (1)	12	3,5
Media (2)	105	30,7
Alta (3)	225	65,8
Total	342	100,0

Elaborado por: Autoría propia

Análisis e interpretación: Se indica que la mayor parte de los encuestados (65,8%) tienen una percepción alta (3) ya que consideran que las capacitaciones si ayudan a la empresa a mejorar su productividad y competitividad ya que las capacitaciones ayudan a mejorar las habilidades de los empleados y por ende ellos aumentan su rendimiento, teniendo así una mejor productividad. El 30,7% de los encuestados tienen una percepción media (2) consideran que las capacitaciones podrían influir en cierta forma la productividad y competitividad de la empresa y el 3,5% de ellos tienen una percepción baja (1) con respecto al beneficio que traen las capacitaciones.

Pregunta 20: Los factores que pueden influir en la incidencia de la gestión por competencias en la productividad laboral de las empresas industriales son:

Tabla 20. Resultados sobre factores que inciden en la gestión por competencias

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Calidad del proceso de desarrollo de competencias	187	54,7
Compromiso de la dirección	80	23,4
Participación de los empleados	75	21,9
TOTAL	342	100

Elaborado por: Autoría propia

Análisis e interpretación: El 54,7% de los encuestados consideran que la calidad del proceso de desarrollo de competencias es un factor influyente en la incidencia de la gestión por competencias dentro de una empresa. Mientras que el 23,4% de ellos indican que el factor que influiría de cierta forma en la gestión por competencias es el compromiso de la dirección y el 21,9% de los encuestados opinan que el factor que ellos creen que influyen dentro de esta interrogante es la participación de los empleados.

Pregunta 21: La incidencia de la gestión por competencias en la productividad laboral de las empresas se puede medir mediante:

Tabla 21. Resultado sobre la incidencia de la gestión por competencias en la productividad laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
La productividad laboral	164	48
Los costos laborales	57	16,7
La satisfacción laboral	85	24,9
El clima laboral	36	10,5
TOTAL	342	100

Elaborado por: Autoría propia

Análisis e interpretación: La mayor parte de los encuestados (48%) consideran que la incidencia de la gestión por competencias en la productividad laborales de las empresas se puede medir mediante la productividad laboral, por otro lado, el 24,9% de los mismos piensan que se puede medir mediante la satisfacción laboral, sin embargo, el 16,7% de ellos consideran que se puede medir a través de los costos laborales y el 10,5% de los encuestados creen que se puede medir mediante el clima laboral.

Pregunta 22: ¿Está usted de acuerdo en que mejorar la calidad del proceso de identificación, evaluación y desarrollo de competencias sería una recomendación efectiva para mejorar la incidencia de la gestión por competencias en la productividad laboral?

Tabla 22. Resultados sobre mejorar la calidad del proceso de identificación, evaluación y desarrollo de competencias.

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	20	5,9
De acuerdo	229	67,6
Indeciso	60	17,7
En desacuerdo	28	8,3
Totalmente en desacuerdo	2	0,6
TOTAL	342	100

Elaborado por: Autoría propia

Análisis e interpretación: Se indica que el 67,6% de los encuestados están de acuerdo con mejorar el proceso de identificación, evaluación y desarrollo de competencias, el 17,7% de los mismos consideran en cierta forma implementar esta recomendación, mientras que el 8,3% de los encuestados están en desacuerdo con respecto a mejorar este procedimiento, sin embargo, el 5,9% están totalmente de acuerdo en implementar esta recomendación para que así se mejore la incidencia de la gestión por competencias en la productividad laboral y el 0,6% de los mismos están totalmente en desacuerdo con esta afirmación.

4.3.2 Plan de Capacitación

4.3.2.1 Información general

- **Tema del taller:** Gestión por competencias y su importancia en la productividad laboral
- **Dirigido a:** Trabajadores de la empresa Industrial
- **Duración:** 1 meses

4.3.2.2 Introducción

Las empresas industriales del cantón Quevedo enfrentan un entorno competitivo cada vez más exigente, donde la productividad laboral se convierte en un factor clave para el éxito. En este contexto, la gestión por competencias emerge como una herramienta estratégica para desarrollar las capacidades del talento humano y optimizar el desempeño organizacional.

La implementación del plan es una inversión estratégica que impacta positivamente en la productividad laboral de las empresas industriales. Los beneficios se traducen en mayor eficiencia, calidad, reducción de errores, mejor trabajo en equipo y mayor satisfacción del cliente. Este plan está diseñada y adaptada a las necesidades específicas de cada área, no solo enfocada en la producción sino también en el área de recursos humanos y administración. El éxito del taller se basará en el compromiso y el apoyo de los participantes, por lo que se realiza un seguimiento por medio de una evaluación de test y un retest para conocer el impacto del plan.

4.3.2.3 Tipo de plan

El tipo de plan es un taller práctico, que se define como una sesión de aprendizaje experiencial donde los participantes no sólo aprenden teoría, sino que también la ponen en práctica (VanZandt, 2022). Se caracteriza por el enfoque práctico, en el que los participantes aplican los conocimientos adquiridos a través de actividades y ejercicios. Participación activa, en la que los participantes no son sólo oyentes, sino que se convierten en protagonistas del aprendizaje. Diversidad de actividades donde se utilizan diferentes tipos de actividades para mantener a los participantes motivados e interesados y, en última instancia, un aprendizaje significativo que, al combinar teoría y práctica, permite a los participantes aprender de una manera más profunda y memorable.

4.3.2.4 Tipo de intervención

La intervención fue de tipo grupal, porque es un proceso planificado y sistemático que tiene como objetivo promover el aprendizaje, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes en un grupo de personas. En este tipo de planes orientados al desarrollo de las habilidades y conocimiento, se caracteriza por la interacción entre los participantes, la colaboración y el aprendizaje mutuo, (Victoria, 2012) señala que este tipo de intervención supone deconstruir estructuras tanto en lo personal como en lo profesional, ya que implica una toma de postura diferente, caracterizada por el intercambio de roles y poderes con las personas destinatarias de estos procesos, que ubiquen a la persona facilitadora como catalizadora del grupo.

4.3.2.5 Tipo de enfoque

El tipo de enfoque es de competencias y está basado en la enseñanza colaborativa, que se convierte en una herramienta fundamental para aprender y poner en práctica conceptos que promueven la participación activa, la responsabilidad compartida y el aprendizaje entre pares. El enfoque basado en competencias o aprendizaje basado en la enseñanza colaborativa es una metodología educativa cuyo fundamento es facilitar la adquisición por parte de los estudiantes de los contenidos de cada materia a través de situaciones prácticas y entornos experimentales. Este sistema se opone, por tanto, a los modelos clásicos de educación en los que un programa se presenta de forma eminentemente teórica y donde los estudiantes deben memorizar los datos para luego ser evaluados (Hernández, 2020).

4.3.2.6 Justificación

Las empresas industriales del cantón Quevedo enfrentan un entorno competitivo cada vez más exigente, donde la productividad laboral se convierte en un factor clave de éxito. La gestión por competencias es un enfoque estratégico para el desarrollo del talento humano que se basa en la identificación, evaluación y desarrollo de habilidades clave que la organización necesita para alcanzar sus objetivos. Al centrarse en las habilidades y conocimientos necesarios para tener éxito en un puesto específico, la gestión de habilidades ayuda a optimizar el desempeño individual y colectivo. Un sistema de gestión de habilidades brinda oportunidades de desarrollo y reconocimiento profesional, lo que aumenta la motivación y el compromiso del talento humano.

4.3.2.7 Sustento teórico científico

Modelo de Aprendizaje Experiencial

La experiencia es la fuente del conocimiento y del discernimiento. A través de los sentidos y la percepción del mundo, cada individuo construye su propia realidad y desarrolla su capacidad de juicio. Este principio fundamental del aprendizaje se ve reforzado por el hecho de que la experiencia debe ser situada en la época, los sistemas y los procesos formativos de cada persona para que se vuelva realmente palpable y valiosa (Espinar Álava, 2020).

Teorías de la Motivación

Teoría de la Motivación Intrínseca y Extrínseca propuesta por Edward Deci y Richard Ryan (2000) señala que la motivación intrínseca surge del interés y la satisfacción que se obtiene del trabajo en sí mismo y la motivación extrínseca surge de recompensas externas, como dinero o reconocimiento. Además, corrobora que el conocimiento es esencial para la motivación y el bienestar, es una herramienta valiosa para padres, educadores, dirigentes, profesionales de la salud y practicantes en general.

La teoría de la jerarquía de las necesidades es parte del modelo de la motivación, porque propone un modelo de jerarquía en donde las personas se motivan a satisfacer las necesidades de un nivel inferior antes de pasar al siguiente. (Maslow, 2013) asegura entonces que las necesidades fisiológicas deben estar satisfechas en gran medida antes de que las personas se preocupen por las necesidades de seguridad, y así sucesivamente.

4.3.2.8 Objetivo general

Fortalecer las habilidades y conocimientos de los participantes en la gestión por competencias, para mejorar la productividad laboral en las empresas industriales del cantón Quevedo.

4.3.2.9 Objetivos específicos

- Definir el concepto de gestión por competencias y su importancia para la productividad laboral.
- Identificar las competencias clave que requieren las empresas industriales del cantón Quevedo.
- Implementar un modelo de gestión por competencias en las empresas participantes.
- Evaluar el impacto de la gestión por competencias en la productividad laboral.

4.3.2.10 Marco metodológico

Método inductivo-deductivo

- Se partirá de la experiencia práctica de los participantes para construir conocimiento teórico.
- Se aplicarán conceptos teóricos a casos reales de las empresas participantes.

Técnicas de aprendizaje

- Exposiciones teóricas.
- Discusiones grupales.
- Análisis de casos.
- Simulaciones.

- laboral.

4.3.2.11 Desarrollo del plan

Fase 1: Sensibilización (Semana 1)

- Aplicación de un test.
- Actividad: Presentación del taller y dinámica de integración.
- Actividad: Exposición teórica sobre la gestión por competencias y su impacto en la productividad.
- Actividad: Discusión grupal sobre la importancia de la gestión por competencias en las empresas industriales.

Fase 2: Diagnóstico (Semana 2)

- Actividad: Identificación de las competencias clave en las empresas industriales del cantón Quevedo.

Fase 3: Implementación (Semana 3)

- Actividad: Capacitación en el uso del modelo de gestión por competencias, presentación de diapositivas, folletos, dinámica de preguntas y respuestas.

Fase 4: Evaluación (Semana 4)

- Actividad: Evaluación del impacto de la gestión por competencias en la productividad laboral mediante un retest.
- Actividad: Presentación de los resultados de la evaluación a los participantes.
- Actividad: Cierre del taller y entrega de certificados.

Recursos

Humanos: Facilitador experto en gestión por competencias.

Materiales: Manual del taller, presentaciones.

Modalidad

Presencial formativa

Capacitador

Ing. Henry Carreño

4.3.2.12 Cronograma

Tabla 23. Cronograma del plan

SEMANA	MODULO	FASE	ACTIVIDAD
1	Introducción a la gestión por competencias	Fase1: Sensibilización	Aplicación de un test. Presentación del taller y dinámica de integración. Exposición teórica sobre la gestión por competencias y su impacto en la productividad. Discusión grupal sobre la importancia de la gestión por competencias en las empresas industriales.
2	Competencias y habilidades en el ámbito laboral.	Fase2: Diagnostico	Identificación de las competencias clave en las empresas industriales del cantón Quevedo. Debate
3	Modelos de gestión	Fase3: Implementación	Charla sobre el uso del modelo de gestión por competencias Presentación de diapositivas y folletos. Análisis de casos Dinámica de preguntas y respuestas.

4	Desarrollo de competencias en la productividad laboral.	Fase4: Evaluación	<p>Evaluación del impacto de la gestión por competencias en la productividad laboral mediante un retest.</p> <p>Presentación de los resultados de la evaluación a los participantes.</p> <p>Cierre del taller y entrega de certificados.</p>
---	---	----------------------	--

Nota: Cronograma de las actividades, definidas por semanas, modulo y fases para la ejecución del plan dirigido a trabajadores de empresas industriales.

4.3.2.13 Presupuesto

Tabla 24. Presupuesto de capacitación

DESCRIPCION	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO (\$)	PRECIO FINAL (\$)
Capacitador	1	2.000\$	2.000\$
Manual participante	268	3,00\$	804\$
<ul style="list-style-type: none"> • Folletos • Impresiones color a • Anillados 			
Material de apoyo	1	50\$	50\$
<ul style="list-style-type: none"> • Presentaciones en PowerPoint • Videos, artículos. Almacenamiento en la nube y acceso a los participantes 			
Evaluaciones de test y retest.	268	0,10 ctvs.	26,8\$
<ul style="list-style-type: none"> • Impresiones 			

Logística				
• Local		1	250\$	1000\$
• Equipo audiovisual (Proyector, pantalla, sonido)		1	50\$	200\$
• Refrigerios (Coffee break, agua)		270	10\$	2.700\$
Certificados de participación		268	\$4,00	1.072\$
Imprevistos		1	1000\$	1000\$
TOTAL		-	3.367,10\$	5.084,57\$

Nota: Presupuesto de capacitación dirigido a 268 trabajadores de empresas industriales.

4.3.3. Discusión

En la tesis *Gestión Laboral: Un Análisis de la Capacitación y su Impacto en la Productividad. Caso Central Termoeléctrica de Ciclo Combinado* presentada por Tovar, (2018) señala que en el mundo empresarial actual, regido por una constante globalización y dinamismo, la competitividad se ha convertido en un factor determinante para el éxito de las organizaciones. En este escenario, la productividad emerge como un requisito indispensable para el desempeño y la supervivencia en el ámbito competitivo.

La teoría organizacional define la productividad como la relación entre los outputs o resultados de una organización y los inputs o recursos que utiliza para producirlos. En otras palabras, la productividad mide la eficiencia con la que una empresa transforma sus

recursos en productos o servicios. La mayoría de los empleados encuestados indica que no se realizan capacitaciones constantes para fortalecer sus habilidades y destrezas. Esto evidencia una necesidad urgente de implementar planes de capacitación que permitan al personal desarrollar sus capacidades y mejorar su desempeño.

Los empleados consideran que los factores que más inciden en la gestión por competencias son la calidad del proceso de desarrollo de competencias, el compromiso de la dirección y la participación de los empleados. Es fundamental fortalecer estos tres factores para que la gestión por competencias sea efectiva. Los empleados consideran que la incidencia de la gestión por competencias se puede medir principalmente por la productividad laboral y la satisfacción laboral. Es importante definir indicadores claros para medir el impacto de la gestión por competencias en la empresa.

Las empresas deben invertir en la formación y el desarrollo de su personal para mejorar su desempeño, aumentar la productividad y competitividad, y alcanzar sus objetivos de manera más eficiente. Es importante destacar que los planes de capacitación deben ser diseñados de acuerdo a las necesidades específicas de cada empresa y puesto de trabajo. Además, es fundamental contar con un sistema de evaluación para medir el impacto de la capacitación y realizar los ajustes necesarios para mejorar su eficacia. La inversión en el desarrollo del talento humano es una inversión en el futuro de la empresa.

En la tesis *Efecto de un programa de capacitación en competencias blandas para Ingeniería Industrial* (Dominguez, 2021), se planteó un plan de capacitación, que

tuvo una modalidad presencial formativa, la capacitación fue realizada por el Ing. Luis Huacchillo, y consto de las siguientes estrategias:

Dinámicas de alto impacto:

- Aprendizaje práctico: Se combina la teoría con la práctica para una mejor comprensión y retención del conocimiento.
- Desarrollo de competencias: Se diseñan actividades que ayudan a los estudiantes a desarrollar las habilidades y competencias necesarias.

Trabajo en equipo y métodos activos:

- Objetivos grupales: Se establecen objetivos que se deben alcanzar mediante el trabajo en equipo.
- Habilidades combinadas: Se fomenta la colaboración y el uso de diferentes habilidades para lograr un objetivo común.

Sesiones:

- Presentaciones: Se utilizan presentaciones multimedia para comunicar información de forma clara y atractiva.
- Materiales audiovisuales: Se emplean videos, imágenes y otros recursos audiovisuales para facilitar la comprensión.

Preguntas intercaladas:

- Evaluación del aprendizaje: Se realizan preguntas a lo largo del taller para evaluar el progreso de los estudiantes.
- Refuerzo de conceptos: Se utilizan las preguntas para aclarar dudas y reforzar los conceptos aprendidos.

Clase magistral:

- Exposición clara y concisa: Se presenta la información de forma organizada y comprensible.
- Base para el debate: Se proporciona información que puede ser utilizada para debatir y discutir ideas.

Debate:

- Análisis crítico: Se fomenta el análisis crítico de diferentes puntos de vista.
- Argumentación sólida: Se enseña a defender sus ideas con argumentos sólidos (Dominguez, 2021).

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

A continuación, se presentan las conclusiones del presente trabajo de investigación:

De acuerdo con el diagnóstico realizado en la presente investigación la identificación de las habilidades y conocimientos es fundamental para el éxito de una organización o empresa ya que es una forma de conocer el potencial de cada colaborador y este a su vez pueda asignarlos correctamente a cada uno de los puestos de trabajos ya que al conocer las habilidades y conocimientos que tienen cada uno de los empleados tienen son más productivos y eficientes en sus trabajos, lo que se traduce en un mejor rendimiento para la empresa.

Se evidenció que la evaluación del desempeño de los empleados en función de las habilidades y destrezas es un proceso esencial para las empresas industriales. Este proceso permite a las empresas medir el rendimiento de los empleados, identificar las áreas de mejora, proporcionar retroalimentación a los empleados y tomar decisiones de recursos humanos. Además, la evaluación de desempeño mejora la comunicación entre empleados y supervisores al proporcionar una oportunidad para discutir el desempeño del empleado y las áreas de mejora.

Desarrollar planes de capacitación para el mejoramiento de las habilidades y conocimientos en las empresas industriales es una inversión que vale la pena realizarlo, al aplicar este proceso permitió mejorar la productividad, reducir la rotación de empleados, mejorar la moral y la seguridad en el trabajo, y atraer y retener a los mejores talentos.

5.2 RECOMENDACIONES

En referencia a las conclusiones realizadas se presentan las recomendaciones del presente trabajo de investigación:

Realizar planes de capacitación para el mejoramiento de las habilidades y destrezas de cada colaborador en las empresas industriales y este a su vez pueda asignarlos correctamente a cada uno de los puestos de trabajos de tal manera que sean más productivos y eficientes en sus trabajos.

Realizar periódicamente la evaluación del desempeño a los empleados en función de las habilidades y destrezas es un proceso esencial para las empresas industriales, de tal manera permita medir el rendimiento de los empleados, identificar las áreas de mejora, proporcionar retroalimentación a los empleados y tomar decisiones de recursos humanos.

Elaborar planes de capacitación permanente para mejorar las habilidades y conocimientos en las empresas industriales y el mejoramiento continuo de la productividad, la seguridad en el trabajo y alcanzar mejores talentos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo Orrego, B. E. y E. V. M. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVIII (315–9518), 122–136.
- Baltodano-García, G., & Leyva Cordero, O. (2020). La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. *Revista Ciencia Jurídica y Política*, 6(11). <https://doi.org/10.5377/rcijupo.v6i11.11228>
- Banco Central del Ecuador. (2023). *Informe de la evolución de la economía ecuatoriana 2022 y perspectivas 2023*. contenido.bce.fin.ec/documentos.
- Banco Internacional del Ecuador. (2021, octubre). *Reporte del Sector Petrolero II Trimestre de 2021*. contenido.bce.fin.ec.
- Briones-Caicedo, W. R., Guanin-Porras, E. M., Morales-Intriago, F. L., & Bajaña-abril, F. J. (2019). Gestión de los procesos administrativos en extractoras de palma africana. En *Ciencias Holguín* (Vol. 25, Número 2).
- Bustamante Chong, M., Bustamante Chong, C. A., Caamano Bustamante, V., & Cabezas Galarza, F. (2019). Análisis de la gestión de procesos administrativos en el departamento de talento humano. *Revista San Gregorio*, 31. <https://doi.org/10.36097/rsan.v0i31.869>
- CAMERDATA. (2021, septiembre 3). *Empresas Industriales: Definición, tipos y ejemplos*. www.camerdata.es.
- Canizales Muñoz, L. D. (2021). Responsabilidad social empresarial y el fortalecimiento del talento humano en las organizaciones. *RHS-Revista Humanismo y Sociedad*, 9(1). <https://doi.org/10.22209/rhs.v9n1a04>

- Cañar Caisalitin, E. O., Quinga Bonilla, E. I., & Caisa Yucailla, E. D. (2023). Clima organizacional del sector manufacturero de Tungurahua: expectativa y realidad del capital humano. *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(35). <https://doi.org/10.46652/rgn.v8i35.1007>
- Concepción, R. A. Y. (2021). *GESTIÓN DEL DESARROLLO PERSONAL PARA MEJORAR LA RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA CMAC DE TRUJILLO S.A – CHICLAYO, 2020*. Universidad Señor de Sipán.
- Control administrativo en la gestión pública. (2021). *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.224
- Cortés, A. (2019). El control interno como proceso administrativo para las PYMES. *Revista FAECO Sapiens*, 2(2).
- Cortes, N. (2021). ¿Qué es el comportamiento organizacional? *Geovictoria*.
- Díaz, A. M. (2020, febrero 21). *Brecha de habilidades de los jóvenes en el mercado laboral colombiano*. Caracas: CAF. Retrieved from.
- Díaz Gabriel, Q. M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, 29–48.
- Díaz-Kovalenko, I. E., Larrea-Rosas, K. P., & Barros-Naranjo, J. (2023). El sector de la construcción en la economía ecuatoriana, importancia y perspectivas. *Ciencias Sociales y Económicas*, 6(2). <https://doi.org/10.18779/csye.v6i2.598>
- Economía y Finanzas. (2021). *Dirección Administrativa - Concepto, tipos, etapas y principios*. Economía y finanzas.
- Empresas Ecuador. (2023). *El perfil necesario para la gestión de la producción industrial en detalle*. empresasecuador.com.

- Galán, J. S. (2021, septiembre 1). *Manufactura*. economipedia.com.
- Gaytan Alfaro, E. D., & Vargas Sánchez, J. R. (2019). Agrupamientos industriales de la economía del estado de Hidalgo, México: un enfoque de insumo-producto. *Economía Sociedad y Territorio*. <https://doi.org/10.22136/est20191307>
- Gestión por Competencias en las Instituciones Públicas. (2021). *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.496
- Gómez López, L. F., & Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior- The evaluation of teacher performance in higher education. *Propósitos y Representaciones*, 7(2).
- Indeed. (2023, agosto 17). *Qué es el trabajo en equipo y colaborativo*. indeed.com.
- Lobo, C. A. (2018). *Gestión del Talento Humano*. digitk.areandina.edu.co.
- Martínez Ana, M. M. (2020, diciembre 14). IMPORTANCIA DEL TALENTO HUMANO Y HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL, PARA LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL. *ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 117–126.
- Merino, M. (2020). Perfil profesional de la carrera de administración en una universidad peruana. *Revista Espacios*, 41(30).
- Mero-Vélez, J. M. (2018). Empresa, administración y proceso administrativo. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN: 2588-090X. *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 3(8).
<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i8.59>
- MINISTERIO DE JUSTICIA, D. H. Y. C. (2018). *REGLAMENTO ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO MINISTERIO DE JUSTICIA*.

- Ministerio de Trabajo. (2022). ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2022-180. *Gobierno del Encuentro*.
- Pérez, A. A. C. N. G. J. y G. Z. I. M. (2021). *Gestión de la calidad en el proceso administrativo y la toma de decisiones*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Pinilla Roa, A. E. (2019). Educación en ciencias de la salud y en educación médica. *Acta Médica Colombiana*, 43(2). <https://doi.org/10.36104/amc.2018.1365>
- Prada R, R. M. O. P. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Espacios*, 57–75.
- Quiroz González, E., Loaiza Guzmán, J. D., & Mejía González, C. (2020). Bienestar en el trabajo: implicaciones y desafíos para las organizaciones saludables. En *Organizaciones saludables: Un aporte desde la psicología y la comunicación*. <https://doi.org/10.31908/eucp.13.c95>
- Rangel González, E., & López Ornelas, L. F. (2022). Inversión extranjera directa y productividad laboral en la industria manufacturera regional. *EconoQuantum*. <https://doi.org/10.18381/eq.v19i1.7252>
- Reategui Díaz, N. G. (2020). Gestión de talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional de tres instituciones educativas de la UGEIL 2019. En *Universidad César Vallejo*.
- Río-Cortina, J. L. Del, Acosta-Mesa, R. E., Santis-Puche, M. A., & Machado-Licon, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información tecnológica*, 33(2). <https://doi.org/10.4067/s0718-07642022000200013>

- Rivera-García, L. M. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN: 2588-090X. Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 4(12).
<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i12.65>
- Rosales, M. (2023). *Sector Industrial*. economia360.org.
- Ruiz, Y., Valenzuela, V., & Tapia, J. (2020). EL CONTROL INTERNO COMO INSTRUMENTO DE GESTIÓN DE LIQUIDEZ EMPRESARIAL: UN ANÁLISIS META-ANALÍTICO EN EL CANTÓN LATACUNGA. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 24(106). <https://doi.org/10.47460/uct.v24i106.389>
- Salazar, F. (2021, febrero 1). *INDUSTRIA MINERA DE ECUADOR – PASADO, PRESENTE Y FUTURO*. ccec.com.ec.
- Sierra, Y. (2023, octubre 19). *Proceso administrativo de una empresa: etapas, ejemplo y funciones*.
- Suárez Campas, M. S., Álvarez-Medina, M. T., & Vásquez-Torres, M. del C. (2020). La gestión de cambio organizacional: variables asociadas para una implementación exitosa. *Ciencia, Economía y Negocios*, 4(1).
<https://doi.org/10.22206/ceyn.2020.v4i1.pp69-83>
- Torrecilla García, J. A., Pardo Ferreira, C., & Rubio Romero, J. C. (2019). Industria 4.0 y transformación digital: nuevas formas de organización del trabajo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. <https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1430>
- Tua García, A. A. (2020). Programa de capacitación para desarrollar competencias investigativas, dirigido a los docentes en su accionar pedagógico. *Revista*

Científica, 5(17). <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2020.5.17.1.19-38>

Vaquero Caballería, M. (2023). Lección 18 Planificación administrativa. *Revista de Derecho Público: Teoría y método*. <https://doi.org/10.37417/manderadm/118>

Vásquez Ponce, G. O. A., Parrales Piloza, D. H., & Morales Chávez, V. E. (2021). Proceso administrativo: factor determinante en el desarrollo organizacional de las MiPymes. *Revista Publicando*, 8(31), 258–278. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2249>

Vélez, K., Loo, G., & Esquivel, R. (2022). Desempeño y gestión por competencias del talento humano en la Fundación Fondo Ecuatoriano Popularum Progressio. *Uniandes Episteme*, 8(3).


Yagüe, A. S. (2021, febrero 17). *¿Qué es la gestión del talento humano y para qué sirve?* deustoformacion.com.

ANEXOS

Anexo 1. Certificación antiplagio

PARA: Dr. Byron Oviedo Bayas
Decano de Posgrado
DE: Econ. Roger Yela Burgos, PhD.
ASUNTO: Informe Proyecto de Investigación
FECHA: junio de 2024

Adjunto al presente sírvase encontrar el documento final del proyecto de investigación titulado: **GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LAS EMPRESAS INDUSTRIALES EN EL CANTÓN QUEVEDO, 2023**, elaborado por el LIC. **BRYAN FABIAN ALCIVAR MACÍAS** Posgradista de la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS MBA**. El proyecto de investigación fue elaborado bajo mi dirección según lo asignado en Memorando No UTEQ-RUTEQ- 2024-0014-M de fecha 04 de enero del 2024, el mismo que cumple el informe de la herramienta COMPILATIO, el cual avala los niveles de originalidad, en un 99 % del trabajo investigativo.

 INFORME DE ANÁLISIS
magister

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN_ALCIVAR_BRYAN FINAL EMPASTADO

0% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
1% Idiomas no reconocidos

1% Textos sospechosos

Nombre del documento: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN_ALCIVAR_BRYAN FINAL EMPASTADO.docx ID del documento: a5e3cf446bee7376584fc467e157a54cbe4acc28 Tamaño del documento original: 853,91 kB	Depositante: ROGER TOMAS YELA BURGOS Fecha de depósito: 15/6/2024 Tipo de carga: interface fecha de fin de análisis: 15/6/2024	Número de palabras: 17.766 Número de caracteres: 119.542
--	---	---

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:
**ROGER TOMAS
YELA BURGOS**

Eco. Roger Yela Burgos, PhD.

Director de Proyecto de Investigación

Anexo 2.

ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL INDUSTRIAL DEL CANTÓN QUEVEDO

Objetivo General:

Establecer la gestión por competencias y su incidencia en la productividad laboral de las empresas industriales en el Cantón Quevedo en el año 2023

Objetivo específico 1

Identificar las habilidades y conocimientos necesarios para cada puesto de trabajo en las empresas industriales.

1. ¿Qué formación académica o profesional tienes?

- a) Educación Básica y media
- b) Tecnológico
- c) Profesional Universitario
- d) Posgrado
- e) Otro

2. ¿En qué rango de edad se encuentras?

- a) 18-24 años
- b) 25-34 años
- c) 35-44 años
- d) Mayor de 45 años

3. ¿Cuántos años de experiencia laboral previa tienes en el sector industrial?

- a) De 1 a 3 años
- b) De 3 a 5 años
- c) De 5 a 10 años
- d) Mas de 10 años

4. ¿Cuáles son las habilidades técnicas o prácticas que dominas en la empresa industrial?

- a) Manuales
- b) De operación
- c) De gestión

5. ¿Qué herramientas, equipos o maquinarias sabes utilizar en el ámbito industrial?

- a) Herramientas manuales
- b) Equipos eléctricos
- c) Maquinaria de producción
- d) Otros

6. **¿Cómo te adaptas a los cambios tecnológicos, organizativos o productivos que se producen en el entorno industrial?**
- a) Alta
 - b) Media
 - c) Baja
7. **¿Cómo te comunicas y colaboras con tus compañeros, superiores o clientes en el contexto laboral?**
- a) Alta
 - b) Media
 - c) Baja
8. **¿Qué capacidad de resolución de problemas, toma de decisiones o iniciativa tienes ante situaciones imprevistas o desafiantes en el trabajo?**
- a) Alto
 - b) Medio
 - c) Bajo
9. **¿Qué actitud, compromiso o motivación tienes hacia el trabajo que realizas en el sector industrial?**
- a) Alta
 - b) Media
 - c) Baja

Objetivo específico 2

Verificar el desempeño de los empleados en función de las habilidades y destrezas en las empresas industriales.

10. **¿Cómo evaluarías tu nivel de habilidades y destrezas para desempeñar tus tareas en la empresa industrial?**
- a) Alto
 - b) Medio
 - c) Bajo
11. **¿Consideras que la empresa reconoce y valora tus habilidades y destrezas?**
- a) Alto
 - b) Medio
 - c) Bajo

12. ¿Cómo calificarías el apoyo que recibes de tus superiores para mejorar y aplicar tus habilidades en el trabajo?

- a) Alto
- b) Medio
- c) Bajo

13. En términos de habilidades técnicas, ¿Cuál es su nivel de conocimiento y dominio?

- a) Conocimiento de los procesos y maquinarias industriales
- b) Habilidades de operación y mantenimiento de maquinarias industriales
- c) Habilidades de seguridad industrial

14. En términos de habilidades de gestión por competencias, ¿Selecciones las habilidades que ha desarrollado en su experiencia laboral dentro de empresas industriales?

- a) Trabajo en equipo
- b) Comunicación efectiva
- c) Resolución de problemas
- d) Adaptabilidad al cambio

Objetivo 3.

Desarrollar planes de capacitación para mejorar las habilidades y conocimientos en las empresas industriales.

15. ¿Se realizan capacitaciones constantes para fortalecer las habilidades y destrezas de los trabajadores?

- a) Si
- b) No

16. Si su respuesta anterior es si ¿Cómo consideras la capacitación brindada por la empresa para desarrollar y mejorar tus habilidades en el trabajo?

- a) Alto
- b) Medio
- c) Bajo

17. Si su respuesta anterior es si (pregunta 15) ¿Cuánto ha mejorado su desempeño laboral como resultado de la capacitación que recibió?

- a) Alto
- b) Medio
- c) Bajo

18. Si su respuesta anterior es si (pregunta 15) ¿Los temas de la capacitación son importantes para su desarrollo profesional?

- a) Alto

- b) Medio
- c) Bajo

19. Si su respuesta anterior es si (pregunta 15) ¿Como cree que la capacitación puede ayudar a su empresa a mejorar su productividad y competitividad?

- a) Alto
- b) Medio
- c) Bajo

20. Los factores que pueden influir en la incidencia de la gestión por competencias en la productividad laboral de las empresas industriales son:

- a) La calidad del proceso de desarrollo de competencias
- b) El compromiso de la dirección
- c) La participación de los empleados

21. La incidencia de la gestión por competencias en la productividad laboral de las empresas se puede medir mediante:

- a) La productividad laboral
- b) Los costos laborales
- c) La satisfacción laboral
- d) El clima laboral

22. Considera usted que una de las recomendaciones que se pueden dar para mejorar la incidencia de la gestión por competencias en la productividad laboral sería mejorar la calidad del proceso de identificación, evaluación y desarrollo de competencias

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Indeciso
- d) En desacuerdo
- e)

Totalmente en desacuerdo