

Las competencias laborales en el sector de textiles y confecciones en la provincia de Tungurahua, Ecuador.

Labor skills in the textiles and clothing sector in the province of Tungurahua, Ecuador.

Ivonne Narváez Zurita^{1*}

¹ Universidad Católica de Cuenca

*inarvaez@ucacue.edu.ec

DOI: https://doi.org/10.26871/killkana_social.v2i3.336

Resumen

La competencia laboral es la capacidad para responder a una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por el negocio y sector. En un negocio se necesitan desarrollar competencias como tareas, como resultados, como habilidades, conocimientos, actitudes y como desempeño superior y diferenciado. La investigación realizada presenta como problema científico la necesidad de caracterizar las unidades de economía informal de textiles y confecciones de la provincia de Tungurahua en Ecuador, con el objetivo de identificar los significados del término competencia, según el mencionado contexto de aplicación. Se concluye que la caracterización realizada, permitió conocer sus principales fortalezas, debilidades y retos a enfrentar, que la integración realizada de la actividad de los negocios de textiles y confecciones a los significados del término de competencia, permitió identificar las competencias necesarias para mejorar el desempeño de los mismos, así como la información recopilada permite sentar las bases para diseñar una metodología para el desarrollo de competencias en este sector.

Palabras clave: competencias, competencia laboral, clúster.

Abstract

Labour competence means the ability to respond to a complex demand or carry out an activity or task, based on a defined criteria of performance by a company and its sector. In a business, it is necessary to develop professional skills such as tasks, results, abilities, knowledge, attitudes, superior and differential development. The presented research has as scientific problem which is the need of characterizing the informal economy units of textiles and clothing of the Tungurahua's province in Ecuador. Which is to aim and indentify the proper meaning to labour competence according to the previous application context mentioned. Finally, the written depiction, allowed us to know its main strengths, weaknesses and challenges to confront. The integration of the textile businesses and its manufacturing along with previous investigations of the labour competence meanings, allowed us to identify the skills needed to improve its performance, as well as the compiled data that allows us to lay the basis to design a methodology for developing competences in this sector.

Key words: competencies, labour competence, cluster.

1 Introducción

La presente investigación identificó como problema científico la necesidad de caracterizar las unidades de economía informal de textiles y confecciones, y se propuso como objetivo identificar los significados del término competencia, según el mencionado contexto de aplicación, lo que puede contribuir a diseñar una metodología para el desarrollo de competencias en este sector.

2 Marco teórico o antecedentes

Uno de los principales insumos en los procesos actuales de formación son las competencias que, vistas en el nue-

vo contexto empresarial caracterizado por los avances tecnológicos, la globalización, la economía informacional y la desregularización de los mercados, pretenden un alcance en las organizaciones en términos de cumplimiento, de niveles de conocimiento, habilidades, actitudes y experiencias que permita contar con trabajadores capaces de adaptarse a los nuevos procesos laborales y a los requerimientos de los clientes (Tobón, 2005).

Efectivamente, responder a los retos empresariales desde la óptica de la formación con el enfoque de competencias requiere de un aprendizaje significativo orientado a una formación integral. En este sentido, se origina el concepto de competencia laboral en la década de los años

80 para responder al desafío de mejorar la eficiencia y calidad del sistema productivo, y a las demandas concretas del mundo laboral, siendo los países industrializados (Reino Unido, Australia, Estados Unidos, Canadá, España, Francia) los primeros en consolidar los nuevos escenarios formativos con un enfoque integral que conecta el mundo del trabajo y la sociedad en general con el mundo de la educación, a partir de las mejoras introducidas en las empresas industriales y de los cambios experimentados en los paradigmas de organización y gestión empresarial. (Figura 1).

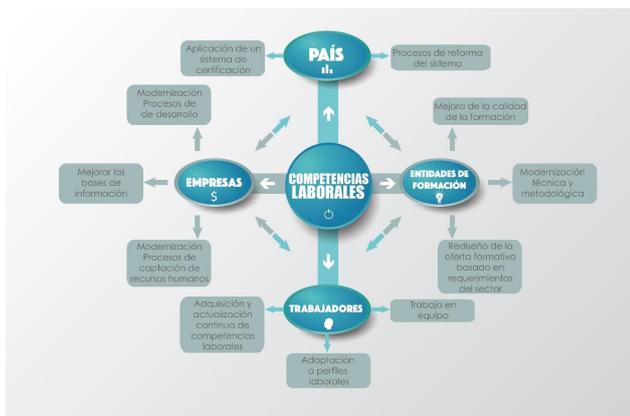


Figura 1. Implicaciones de las competencias laborales

Fuente: García (2012)

En los países de América Latina y el Caribe durante la década de los años 90 empiezan a gestarse los primeros modelos de formación profesional hacia el enfoque de competencia laboral (Mertens, 1996; Cinterfor/OIT, 1997; Tobón, 2005; Preciado, 2006). En el Ecuador después de la aprobación de la Constitución en el año 2008, el Ministerio Coordinador de Conocimiento de Talento Humano (MCCTH) empezó a promover el enfoque de competencias laborales, siendo este ampliamente adoptado por las instituciones de educación media y superior y por las organizaciones empresariales, incluyendo estas últimas dentro de sus políticas el desarrollo de procesos de gestión de capital humano (selección, formación y desarrollo, evaluación, plan de carrera, remuneraciones e incentivos, movilidad horizontal y vertical) con base en competencias laborales. En tal contexto, el programa de Desarrollo de Competencias para Mipymes y Artesanos impulsado por el Ministerio de Industrias y Productividad (MIPRO), combina el aprendizaje en el aula y la práctica con talleres en las empresas, con el fin de dar un impulso significativo a la calidad, al desarrollo de las capacidades técnicas, al desarrollo de personas, procesos y productos (MIPRO, 2016). Este tipo de esquemas flexibles viabilizan la certificación de competencias tanto empíricas como formales de los trabajadores, permitiéndoles escalar en sus niveles de aprendizaje o bien incorporarse al aparato productivo (Mercado, 1994).

El desarrollo de competencias laborales adquiere relevancia puesto que permite recuperar la humanización del trabajo, ya que se centra en el proceso de crecimiento económico y el desarrollo social del ser humano; viabilizando además la convergencia entre la educación y el empleo y, su adaptación a la necesidad de cambio, presente en la sociedad. Desde esta perspectiva, se supone la movilidad de saberes en distintos escenarios de aprendizaje, es decir aquellos que se derivan de la experiencia en situaciones concretas de trabajo y las que se adquieren fuera del mismo (Mertens, 1996; Alles, 2005). Por ello es necesario el estudio y comparación de los métodos de aprendizaje asociados a las competencias laborales y valorar cómo estos responden a las demandas del sector empresarial, así como su adecuación a las características de las unidades de economía informal de textiles y confecciones.

Para las unidades de economía informal de textiles y confecciones, se considera la posibilidad de adaptar a sus condiciones los modelos para el desarrollo de competencias propuestos por Irigoien & Vargas (2002); Levy-Leboyer (2003); Saracho (2005), así como también, los factores a considerar en los procesos de formación y desarrollo de personas establecidos por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) y la Organización Internacional de Trabajo (OIT) referentes de importancia que han aportado en la construcción de modelos genéricos.

En la provincia de Tungurahua la tercera actividad más importante, es la rama de textiles, en tal razón, la integración de negocios y unidades económicas informales a través del “cluster textiles y confecciones”, tiene por finalidad fomentar la innovación y mejorar el desempeño empresarial para lograr mayor participación en el mercado nacional y reconocimiento en el mercado internacional. Forman parte del clúster las empresas especializadas y complementarias en las actividades de confección de ropa infantil, casual, janes, ropa deportiva y uniformes, las mismas que interactúan entre sí, para fortalecer su productividad.

3 Metodología

La estrategia de la investigación siguió el orden siguiente:

- 1) Reunión con dirigentes gremiales del clúster de textiles y confecciones, de la Provincia de Tungurahua, para valorar el formulario de preguntas a realizar.
- 2) Elaboración de rutas para el levantamiento de información, de acuerdo a la base de datos del clúster de textiles y confecciones.
- 3) Aplicación del cuestionario rediseñado a 177 propietarios de negocios de textiles y confecciones (ver anexo I)
- 4) Integración de los resultados a los significados del término de competencia.

Para el desarrollo de la investigación se tuvo en cuenta la perspectiva propuesta por McLagan (1997) que establece lo siguiente:

- Las competencias como tareas.
- Las competencias como resultados.
- Las competencias como habilidades, conocimientos y actitudes.
- Las competencias como desempeño superior y diferenciado.

Las competencias como tareas

Este aspecto se relaciona con los atributos que permiten la ocurrencia de acciones intencionales en un contexto de trabajo.

En el caso del clúster objeto de análisis se identificó la necesidad de desarrollar las competencias como tareas en los elementos siguientes:

- En el tipo de prenda de vestir
- En la creación de centro de costos
- En el proceso de producción
- En el control de calidad
- En la persona que realiza el control de la calidad
- En el desarrollo del proceso de corte
- En el proceso de diseño y producción.
- En la elaboración de las colecciones de prendas de vestir
- En la elaboración de un prototipo antes de la producción del diseño.
- En el aparado de los cortes que realizan en la planta.
- En el proceso de armado y acabado final de las prendas de vestir.

En los resultados del cuestionario aplicado se apreció que estos negocios se dedican fundamentalmente a la confección de ropa casual, de niños, juvenil, uniformes escolares u ejecutivos, aun no se reconoce la importancia de contar con un centro de costos, se caracterizan por la producción en línea (58%), aunque hay un porcentaje significativo de células de producción.

En proporciones similares se realiza el control de la calidad por producto (51%) y por proceso (40%), este control se efectúa en su mayoría por el gerente (60%) y en un porcentaje poco significativo por personal especializado (11%).

El 60% del proceso se realiza de forma manual y existe un equilibrio en el diseño de la producción, ya que la mayoría es por catálogos y revistas o diseñadas por la misma organización.

Más de la mitad de estos negocios, no elabora colecciones completas de prendas de vestir, pero el 67% elabora un prototipo antes de la producción, realiza el corte de tela que se requiere, el aparado de los cortes y el proceso de armado y acabado final de las prendas de vestir.

Como se aprecia en los resultados, aún es posible desarrollar competencias que mejoren los resultados de estos negocios, se estima que estas áreas de mejora están en la variedad de las confecciones, en la necesidad de un personal especializado para el control de la calidad, en la introducción de la automatización para aumentar la producción y en la elaboración de colecciones completas.

Por lo que estos negocios deben reforzar el desarrollo de competencias mediante la formulación correcta de las tareas para que facilite el aprendizaje de las competencias básicas, definir los contenidos previos necesarios para comprender y realizar la tarea, los recursos con los que se elabora y el contexto o situación real en que se deben aplicar las competencias.

3.1 Las competencias como resultados

Se refiere a la habilidad para obtener o producir beneficios para el negocio. En el caso del clúster objeto de análisis se identificó la necesidad de desarrollar las competencias como resultados en los elementos siguientes:

- Certificaciones para textiles.
- Registro único de contribuyentes.
- Registro de cuentas de ingresos o gastos por medio de la contabilidad.
- Manejo de normativas de trabajo.

Los resultados apuntan que solo el 33% de los negocios tienen certificaciones en proceso, aun el 43% no ha efectuado su registro único de contribuyentes, solo el 30% lleva sus cuentas de ingresos o gastos por medio de la contabilidad, existe un equilibrio entre las organizaciones que manejan las normativas de trabajo y las que no lo hacen.

Se observa la posibilidad de desarrollar competencias que mejoren los elementos expuestos mediante la orientación en la ejecución, el establecimiento de metas altas y la muestra de resultados que aumenten de manera consistente el rendimiento a nivel individual y de la organización.

Se debe desarrollar la disposición de asumir riesgos calculados para conseguir los objetivos de negocio, eliminar obstáculos internos y burocráticos y emplear el modelo de centro de beneficios para impulsar crecimiento y diferenciación en el mercado.

Las competencias como habilidades, conocimientos y actitudes

Este aspecto se relaciona con la necesidad de integrar estos elementos para ejecutar eficientemente una actividad o tarea.

En el caso del clúster objeto de análisis se identificó la necesidad de desarrollar las competencias de este tipo en los elementos siguientes:

- Elaboración de un sistema de gestión de calidad
- Aplicación de algún proceso de mejoramiento continuo.
- Desarrollo de un grupo de especialistas para el diseño.
- Planificación de la producción.
- Planificación de las ventas
- Formación y capacitación para el personal

Los resultados indican que el 67% de los negocios está elaborando un sistema de calidad, más de la mitad (57%), aplican procesos de mejoramiento continuo, el 59% no tienen especialistas dedicados al diseño de los productos a elaborar.

Se aprecia un equilibrio entre los negocios que planifican la producción y los que no lo hacen, el 48% no planifica

las ventas, el 41 % no capacita al personal, los que lo hacen dedican la preparación al diseño, la calidad y la seguridad industrial.

Se observa también en este elemento la necesidad de desarrollar competencias que propicien el saber, el saber hacer desarrolladas por una persona y además su capacidad de emplearlas para resolver problemas.

Es importante fomentar el conocimiento sobre el diseño, las necesidades del mercado, las tendencias de la moda, entre otros, desarrollar la capacidad para el manejo eficiente de los recursos, para formular, ejecutar y evaluar proyectos de diseño.

Se necesita desarrollar habilidades intelectuales para realizar el análisis de la realidad social, cultural, económica y política sobre todo a nivel comunitario.

Se precisa fomentar habilidades técnicas para el manejo eficiente de los recursos que se utilizan y los instrumentos de trabajo requeridos.

Los que dirigen estas organizaciones deben apropiarse de habilidades comunicacionales para identificar soluciones a los problemas, habilidades para diagnosticar y evaluar los procesos, habilidades metodológicas para formular, ejecutar y evaluar proyectos destinados a la solución de problemas y habilidades para administrar el negocio.

Se requieren actitudes de compromiso social con la comunidad, con el medio ambiente, con el respeto a la mujer, a las etnias. Se necesita el desarrollo de actitudes de ética y de responsabilidad social, de defensa de los derechos humanos y de superación profesional.

3.2 *Las competencias como desempeño superior y diferenciado*

Este aspecto se relaciona con las características de los individuos que resaltan y los facultan para realizar exitosamente su trabajo.

En el caso del clúster objeto de análisis se identificó la necesidad de desarrollar las competencias de este tipo en los elementos siguientes:

- En la realización de investigación creativa para el desarrollo de las prendas de vestir
- En el análisis de tendencias para el desarrollo de las prendas de vestir
- En la elaboración de la imagen y la marca del negocio.
- En el desarrollo de los canales de la comercialización.
- En el diseño de planes de marketing.
- En la disposición para realizar alianzas con otras empresas
- En el aprovechamiento de las misiones empresariales fuera del país
- En la participación en ferias especializadas fuera del país

Los resultados indican que hay un porcentaje significativo de negocios (46 %) que no realizan investigación para el desarrollo de las prendas de vestir, sin embargo, más del 60 % realizan análisis de tendencias, lo que se explica en el aspecto analizado en el primer epígrafe que

la mayoría de la producción realizada es por catálogos y revistas y en un porcentaje menos significativo diseñadas por la organización.

El 67 % de los negocios no tiene creada la imagen y la marca del negocio, los canales de comercialización son la venta a empresas mayoristas, cadenas de ropa y un punto propio de venta, más del 70 % no desarrolla planes de marketing y el 40 % no está dispuestos a realizar alianzas con otros negocios.

Más del 50 % ha visitado empresas en el extranjero y existe un porcentaje poco significativo (35 %), que ha participado en ferias y exposiciones.

En estos negocios es importante desarrollar competencias diferenciadoras y superiores que se basen en la orientación a resultados, carácter, habilidades interpersonales, capacidades personales y liderar el cambio.

Se debe trabajar en las actitudes propias de cada persona que permitan realizar actividades necesarias para estas organizaciones y que requieren un desempeño superior y especializado como los análisis de tendencias, de mercados, de canales de comercialización, de acciones de marketing y de posibilidades de alianzas estratégicas.

4 Conclusiones

- 1) La caracterización realizada a las unidades de economía informal de textiles y confecciones de la Provincia de Tungurahua, permitió conocer sus principales fortalezas, debilidades y retos a enfrentar.
- 2) La integración realizada de la actividad de los negocios de textiles y confecciones a los significados del término de competencia, permitió identificar las competencias necesarias para mejorar el desempeño de los mismos.
- 3) La información recopilada permite sentar las bases para diseñar una metodología para el desarrollo de competencias en este sector.

5 Recomendaciones

- 1) Fortalecer la agremiación del clúster textiles y confecciones de la provincia de Tungurahua para lograr ventajas en cuanto al diseño de producto, investigación de mercados, análisis de tendencias y posicionamiento de mercado.
- 2) Diseñar una metodología para el desarrollo de competencias en este sector, que permita mejorar los resultados de estos negocios.

Referencias Bibliográficas

- Alles, M. (2005). *Desarrollo de talento humano basado en competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- García, M. (2012). *Competencias laborales. Métodos para evaluarlas*. México: Trillas.
- Irigoin, M., y Vargas, F. (2002). *Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud*. Montevideo: Cinterfor.

- Levy-Leboyer, C. (2003). *Gestión de las competencias. Cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas*. Barcelona: EDICIONES GESTIÓN 2000.
- Mercado, A. (1994). Cambio tecnológico, calificación y capacitación en un contexto de integración económica, en reestructuración productiva, trabajo y educación en América Latina. *Lecturas de educación y trabajo*, 67-77.
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y*. Montevideo: Cinterfor.
- MIPRO. (2016). *Servicio Ecuatoriano de Normalización*. Descargado de <http://www.xn-normalizacin-bib.gob.ec>
- Tobón, S. (2005). *Formación basada en competencias: pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica* (Vol. 2a. ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones.

Recibido: 30 de junio de 2018

Aceptado: 3 de septiembre de 2018



