



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**LA GESTIÓN POR COMPETENCIA Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA
ORGANIZACIÓN HIAS MACHALA**

**VASCONEZ GARCIA CARLOS ANDRES
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**VASCONEZ GARCIA LUIS ALBERTO
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2022**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**LA GESTIÓN POR COMPETENCIA Y LA PRODUCTIVIDAD EN
LA ORGANIZACIÓN HIAS MACHALA**

**VASCONEZ GARCIA CARLOS ANDRES
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**VASCONEZ GARCIA LUIS ALBERTO
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2022**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTOS INTEGRADORES

**LA GESTIÓN POR COMPETENCIA Y LA PRODUCTIVIDAD
EN LA ORGANIZACIÓN HIAS MACHALA**

**VASCONEZ GARCIA CARLOS ANDRES
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**VASCONEZ GARCIA LUIS ALBERTO
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

JAYA PINEDA IDDAR IVAN

**MACHALA
2022**

La gestión por competencia y la productividad en la organización HIAS Machala

por Carlos Andrés Vasconez García - Luis Alberto Vasconez García

Fecha de entrega: 09-may-2023 11:15p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2089191219

Nombre del archivo: proyecto_titulacion_final_completo_VASCONEZ-VASCONEZ.docx (2.24M)

Total de palabras: 13459

Total de caracteres: 74471

La gestión por competencia y la productividad en la organización HIAS Machala

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	ungc-production.s3.us-west-2.amazonaws.com Fuente de Internet	1%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Aliat Universidades Trabajo del estudiante	<1%
5	Submitted to Universidad del Istmo de Panamá Trabajo del estudiante	<1%
6	Submitted to Atlantic International University Trabajo del estudiante	<1%
7	Submitted to Universidad Tecnológica Indoamerica Trabajo del estudiante	<1%
8	www.flacsoandes.edu.ec Fuente de Internet	

<1 %

9

ri.ues.edu.sv

Fuente de Internet

<1 %

10

repositorio.unu.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

11

www.scielo.org.mx

Fuente de Internet

<1 %

12

repositorio.espe.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

Los que suscriben, VASCONEZ GARCIA CARLOS ANDRES y VASCONEZ GARCIA LUIS ALBERTO, en calidad de autores del siguiente trabajo escrito titulado LA GESTIÓN POR COMPETENCIA Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA ORGANIZACIÓN HIAS MACHALA, otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Los autores declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Los autores como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.



VASCONEZ GARCIA CARLOS ANDRES

0705429934



VASCONEZ GARCIA LUIS ALBERTO

0705429942

AGRADECIMIENTO

Agradecemos infinitamente al coordinador de la organización HIAS por confiar en nosotros y permitirnos la realización de la investigación, así mismo lo hacemos con el Ing. Iván Jaya Pineda quien nos dirigió y oriento con los distintos conocimientos para desarrollar de la mejor manera el trabajo, también mencionar a todos los docentes de la universidad técnica de Machala quienes nos transmitieron a lo largo de ocho semestres sus conocimientos para nuestra formación personal en lo profesional y en calidad de ser humano.

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo primeramente a dios por darnos fortaleza, salud y perseverancia para afrontar momentos difíciles y cumplir con el logro de nuestros objetivos, también lo hacemos a nuestros padres en especial s nuestra querida madre que es la inspiración y motivo de salir adelante y de todo el apoyo que nos ha brindado, a su vez también a nuestra familia y amigos que nos han brindado con su apoyo. Le damos toda nuestra gratificación al Ing. Iván Jaya por ser nuestro tutor y guiarnos en el camino para la realización del trabajo.

INDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO	I
DEDICATORIA	II
RESUMEN	VII
ABSTRACT	VIII
ELEMENTOS CONSECUTIVOS DEL PROYECTO	9
Descripción y objetivo del proyecto	9
Componentes del proyecto integrador	9
1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1 Objeto de estudio	10
1.2 Problema De La Investigación	11
1.3 Justificación	12
1.4 Objetivos de la investigación	13
1.4.1 Objetivo general	13
1.4.2 Objetivos Específicos	13
CAPITULO II	14
2 MARCO TEÓRICO	14
2.1 Gestión Por Competencia	14
2.1.1 Definición de gestión por competencia.....	14
2.1.2 Componentes de la gestión por competencia	15
2.1.2.1 Saber hacer	15
2.1.2.2 Querer hacer	15
2.1.2.3 Poder hacer.....	16
2.1.3 Características que componen una competencia.	16
2.1.3.1 Motivos	16
2.1.3.2 Rasgos	16
2.1.3.3 Auto concepto.....	16
2.1.3.4 Conocimientos.....	16
2.1.3.5 Habilidades.....	16
2.1.4 Tipos de gestión por competencia	17
2.1.4.1 Competencias básicas	17
2.1.4.2 Competencias genéricas	17
2.1.4.3 Competencias específicas	17

2.1.5 Modelos de la gestión por competencia.....	18
2.1.5.1 Modelo de competencias Conductual.....	18
2.1.5.2 Modelo de competencias funcional.....	19
2.1.5.3 Modelo de competencias constructista.....	19
2.1.6 Enfoque en los recursos humanos.....	20
2.1.6.1 Plan de carrera.....	20
2.1.6.2 Sistemas de capacitación.....	20
2.1.6.3 Planes de sucesión.....	21
2.1.6.4 Diseño organizativo.....	21
2.1.6.5 Reclutamiento y selección del personal.....	22
2.1.6.5.1 Etapas de la selección del personal.....	22
2.1.6.5.1.1 Análisis de necesidades.....	22
2.1.6.5.1.2 Reclutamientos.....	22
2.1.6.5.1.3 Selección.....	23
2.1.6.5.1.4 Incorporación.....	23
2.2 Productividad.....	23
2.2.1 Definición de productividad.....	23
2.2.2 Importancia de la productividad.....	24
2.2.3 Tipos de productividad.....	24
2.2.4 Factores de la productividad.....	25
2.2.4.1 Factor macroeconómico.....	25
2.2.4.2 Factor microeconómico.....	26
2.2.5 Parámetros De La Productividad.....	26
2.2.6 Rendimiento Productivo.....	27
2.2.6.1 Efectividad.....	27
2.2.6.2 Eficacia.....	27
2.2.6.3 Relevancia.....	27
2.2.7 Evaluación De Desempeño.....	28
2.3 Competencia – Productividad.....	28
2.4 Organizaciones Sin Fines De Lucro.....	29
2.4.1 Organización HIAS.....	30
CAPITULO III.....	31
3 METODOLOGIA DEL PROYECTO.....	31
3.1 Diseño de la investigación.....	31

3.1.1 Tipos de investigación	31
3.1.2 Nivel de investigación.	32
3.1.3 Diseño de la investigación	32
3.1.4 Métodos de la investigación	32
3.1.5 Instrumentos de Recolección de Datos	33
3.1.5.1 Población Universo	33
3.1.5.2 Población objeto de estudio	33
3.1.5.3 Muestra.....	34
3.1.6 Resultados y Discusión.....	35
3.1.6.1 Análisis de resultados	35
3.1.6.2 Resultados	45
3.1.7 Constatación Teórica de Resultados	47
3.1.8 Propuesta Integradora	49
3.1.9 Valoración de factibilidad	52
3.1.9.1 Dimensión Técnica.....	52
3.1.9.1.1 Ubicación y localización del proyecto.	52
3.1.9.2 Dimensión Económica.....	53
3.1.9.3 Dimensión Ambiental.....	53
3.1.9.4 Dimensión Social	53
CAPITULO IV:	54
4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
4.1 Conclusión	54
4.2 Recomendaciones	55
BIBLIOGRÁFICAS	56
ANEXOS	61

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Tipos de componentes de la gestión por competencia.....	15
Ilustración 2. Relación de las competencia y productividad.....	28
Ilustración 3. Ubicación de la organización HIAS	52

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Referente a la correlación de las variables	45
Tabla 2. Propuesta a la organización en base a los indicadores.....	49

INDICE DE FIGURAS

Figure 1 referente al género de los empleados.....	35
Figure 2. Referente a la edad de los trabajadores.	35
Figure 3. Referente a recursos humanos	36
Figure 4. Referente a recursos humanos	36
Figure 5. Referente a selección y reclutamiento	37
Figure 6. Referente a la selección y reclutamiento	37
Figure 7. Referente a la formación y desarrollo	38
Figure 8. Referente a la formación y desarrollo.	38
Figure 9. Referente al diseño organizativo	39
Figure 10. Referente al diseño organizativo	39
Figure 11. Referente a planes de carrera y sucesión.....	40
Figure 12. Referente a evaluación de desempeño.....	40
Figure 13. Referente a evaluación de desempeño.....	41
Figure 14. Referente a la efectividad	42
Figure 15. Referente a la efectividad	42
Figure 16. Referente a la eficiencia	43
Figure 17. Referente a la eficiencia	43
Figure 18. Referente a la relevancia	44

RESUMEN

El presente trabajo realizado tuvo como propósito identificar la relación existente entre la gestión por competencia y la productividad en la organización HIAS. El trabajo está dividido en cuatro capítulos donde el primero nos habla de la problemática del problema estableciendo los objetivos a cumplir, el segundo es el marco conceptual donde se da las teorías y conceptos de las dos variables y sus distintos modelos, el tercero es la metodología del proyecto que cuenta con una propuesta integradora y el cuarto son las conclusiones y recomendaciones.

El estudio se dio mediante un diseño no experimental, descriptivo, documental y transversal. El trabajo realizado tuvo una muestra probabilística de 30 colaboradores de la organización HIAS Machala-Huaquillas; usando el cuestionario y la encuesta como métodos de recolección de datos confiables y autorizados para la recolección de datos de campo, los mismo que fueron procesados por la plataforma de google forms que se muestran en las figuras estadísticas de manera ordenada y detallada en función de los indicadores.

El resultado obtenido de la relación de ambas variables en la organización hias fue dado por la correlación de Pearson obteniendo un coeficiente de 0,98 significando el 98% demostrando que existe una relación muy positiva de la gestión por competencia y la productividad en la organización.

Palabras clave: gestión por competencia, productividad, tipos de competencia, recursos humanos, planificación estratégica, selección y reclutamiento.

ABSTRACT

The present work carried out had the purpose of identifying the relationship between management by competence and productivity in the HIAS organization. The work is divided into four chapters where the first tells us about the problem of the problem establishing the objectives to be met, the second is the conceptual framework where the theories and concepts of the two variables and their different models are given, the third is the methodology of the project that has an integrating proposal and the fourth is the conclusions and recommendations.

The study was carried out using a non-experimental, descriptive, documentary and cross-sectional design. The work carried out had a probabilistic sample of 30 employees of the HIAS Machala-Huaquillas organization; using the questionnaire and the survey as reliable and authorized data collection methods for the collection of field data, the same ones that were processed by the google forms platform that are shown in the statistical figures in an orderly and detailed manner based on the indicators.

The result obtained from the relationship of both variables in the hias organization was given by Pearson's correlation, obtaining a coefficient of 0.98, meaning 98%, demonstrating that there is a very positive relationship between management by competence and productivity in the organization.

Keywords: competence management, productivity, types of competition, human resources, strategic planning, selection and recruitment.

ELEMENTOS CONSECUTIVOS DEL PROYECTO

Descripción y objetivo del proyecto

El presente trabajo denominado “La gestión por competencia y la productividad en la organización HIAS”, tiene como propósito de identificar la relación de la gestión por competencia y la productividad laboral, identificando los componentes de la gestión por competencia y estableciendo bases teóricas de la productividad en la organización.

Para la realización del proyecto se realizará mediante una investigación documental y descriptiva en el cual se identifica dicha relación entre ambas variables, estableciendo cada uno de los conceptos, características, tipos, modelos, etc., y analizándolos mediante resultados obtenidos de los instrumentos de datos proponiendo un modelo que más se relacione con la relación de ambas variables.

Componentes del proyecto integrador

Mediante la realización del presente proyecto se aspira entender la importancia de las competencias y la productividad desde un enfoque de recursos humanos, conocerla y poder identificarla dentro de la organización para proponer un modelo actualizado donde permita sacar las mejores capacidades del personal de trabajo fortaleciendo el conocimiento y el desarrollo productivo ayudando a la organización a cumplir de una mejor manera todos los objetivos planteados.

El trabajo se hará mediante cuatro capítulos en el cual el Capítulo I será el planteamiento del problema, el Capítulo II es el desarrollo del proyecto con su marco teórico que conlleva la mayoría de referencias, el Capítulo III es la metodología del proyecto donde se aplicara el instrumento de recolección de datos más oportuno que ayude a encontrar la relación de las variables y el Capítulo IV son las conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Objeto de estudio

La gestión es un conjunto de acciones que asegura la toma de decisiones a través de la información obtenida. Así mismo que la competencia es la ejecución eficaz de las actividades realizadas para obtener la productividad correcta en el menor tiempo posible. Esto quiere decir que la gestión por competencia se la considera como un proceso en el cual se determina las capacidades del personal para alcanzar los objetivos planteados por la empresa.

La cúspide de toda empresa se mide en los recursos humanos identificando la gestión de los empleados, en la organización HIAS se analizará las habilidades y capacidades en el desempeño de las actividades reflejadas en la eficacia de la productividad midiendo su relación en la organización.

1.2 Problema De La Investigación

En la actualidad en el mundo empresarial ha tenido un gran cambio debido a la evolución tecnológica y su mayor fortaleza es el personal de trabajo en los cuales las competencias se han vuelto indispensables para la permanencia en el mercado. El enfoque de estas empresas es la creación de un clima laboral óptimo donde se ve reflejado en las nuevas estrategias generando conocimientos en sus empleados desarrollando los procesos de productividad.

Alonso, et al., (2018) afirman que la selección del personal en una empresa está dada por sus genialidades y habilidades, la cual tiene que transcurrir seis meses para la adaptación correcta al medio y dos años para adaptarse en toda la identidad estratégica de la empresa.

La mayoría de empresas implementan regímenes personales con programas basados en el desempeño de los trabajadores, pero debido a la falta del talento humano competente, la calidad del servicio, la producción baja, la mano de obra barata y el poco trabajo en equipo predominando siempre el individualismo además de no contar con los equipos correctos siendo todas estas las tendencias las que no permiten mejorar el desarrollo productivo de la institución.

En Ecuador y otros países sudamericanos estas competencias tienen un déficit ya que la selección del personal se basa en vínculos de la amistad y la falta de economía hace que estas competencias no muestren el verdadero desarrollo de cada integrante de la empresa.

Este proyecto tiene como finalidad de enfocarse en la gestión por competencia y la productividad donde se desea saber los conocimientos de esto para aumentarlos y mejorarlos en la organización HIAS que es una organización sin fines de lucro de estados unidos que da ayuda a los refugiados de otros países brindándoles apoyo y orientándolos para obtener un puesto de trabajo, tiene sede en Ecuador establecidas en 16 oficinas de diferentes ciudades y nos centraremos en la ciudad de Machala, para el cual se ha formulado la siguiente pregunta: ¿Cuál es la gestión por competencia que beneficia la productividad adecuada en la organización HIAS?

1.3 Justificación

Sabemos que día a día el hombre está en adquisición de conocimientos y evolucionando en ámbitos tecnológicos, debido a que si no usamos el talento de cada persona de forma adecuada y en el momento correcto no llegaremos al éxito, por tal motivo se da este proyecto donde HIAS es una organización que ayuda a capacitar a personas para un puesto de trabajo y crear emprendimientos en lo cual el personal mismo de esta institución tiene que tener el conocimiento óptimo para que cada persona pueda salir adelante.

La gestión por competencia en las empresas es de gran importancia en los recursos humanos ya que el proceso de estas misma es el componente clave para el mejoramiento en el rendimiento de cada una de las personas, valorando y reconociendo cada uno de sus esfuerzos para el buen desarrollo de la productividad en la organización.

Salazar, et al., (2018) sostienen que la gestión por competencia es un componente vital para el incremento de la organización, mejorando el desarrollo de las cualidades de cada uno de los trabajadores. Por lo cual una buena gestión por competencia beneficia a la institución en el progreso de las habilidades del personal para poder adaptarse a cualquier problema que se presente tomando las mejores decisiones en el crecimiento de la empresa.

Este trabajo toma el desafío de ayudar a mejorar la complejidad de estos métodos organizacionales dando a conocer el factor humano donde permitirá que todo el personal aporte sus mejores cualidades individuales y colectivas para el desarrollo de la productividad.

Por tal razón este proyecto tiene la intención de amplificar el conocimiento de la información sobre la gestión por competencia, para mejorar el desarrollo de la cultura empresarial y de la productividad ya que debido a tantas innovaciones el ser humano tiene que estar en constante aprendizaje, esto ayudara a la organización a tener en cuenta la correcta selección del personal y las motivaciones para generar un buen ambiente laboral, para lo cual se ha planteado el siguiente objetivo: Analizar la relación entre la gestión por competencia y la productividad en la organización HIAS.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Analizar la relación entre la gestión por competencia y la productividad en la organización HIAS.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Identificar la gestión por competencia y sus componentes para su aplicación dentro de la organización.
- Desarrollar conceptos teóricos para el fortalecimiento y mejoramiento de la productividad laboral en la organización.
- Determinar la relación estratégica entre la gestión por competencia y la productividad.

CAPITULO II

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Gestión Por Competencia

En 1973 este término toma fuerza gracias al Psic. David Mc Clelland que ejerció como docente de Harvard, estableció en uno de sus artículos que realizar pruebas de inteligencia y aptitudes beneficia saber quién está mejor calificado para hacer el trabajo Bedoya, et al., (2021) afirma que el desempeño se caracteriza por las conductas y cualidades de la persona teniendo un resultado positivo o negativo dependiendo de la persona misma. A su vez Pariona, et al., (2021) explican que el desarrollo de los empleados se rige bajo la motivación y el clima laboral de la empresa.

A partir de esto se empezó a estudiar y ampliar este campo de la gestión por competencia que cada día va evolucionando debido al desarrollo de las personas. Actualmente las empresas tienen un gran reto en complacer las necesidades del consumidor, del mismo modo que cada actividad que se relize debe estar ligada al proceso estrategico en conjunto de los objetivos de la organización, lo cual permitira obtener resultados positivos creando una ventajas competitiva en el mercados con sus adversarios.

Las capacidades dinámicas en tiempos actuales hacen que las personas que salen como nuevos expertos de la administración, deben de contar con nueva información actualizada en la cual mejoraran las herramientas existentes ayudando a los empleados a perfeccionar sus habilidades y actitudes beneficiando a la empresa a obtener los resultados requeridos llevándolas al éxito en función de sus objetivos.

2.1.1 Definición de gestión por competencia.

Gestion viene de latin gestio que significa llevar a cabo por lo que Pacheco y Rodríguez (2019) definen que es la transmisión eficaz de la información para fortalecer la empresa dentro del mercado y competencia viene del latín competencia que es la cualidad por lograr algo, así mismo Vargas (2007) citado por Hinojo, et al., (2020) afirman que la competencia es el conocimiento de una persona en la resolución de las acciones de trabajo correctamente.

Al combinar estos términos Barrios, et al., (2020) definen que la gestión por competencia son las destrezas esenciales de las personas adecuadas que ayudan a los diferentes departamentos a un trabajo exitoso. Por otro lado Castro y Delgado (2020) sustentan que son tres orientaciones que se conjugan para darles el desempeño óptimo a las personas, estas son saber hacer que significa conocimiento, poder hacer que es la habilidad y querer hacer que es la actitud. Así mismo Núñez, et al., (2018) afirman que es el proceso de mejorar la relación persona-organización para cumplir bien las actividades y lograr los objetivos planteados.

2.1.2 Componentes de la gestión por competencia

Ilustración 1. Tipos de componentes de la gestión por competencia



Fuente: auditoria propia

2.1.2.1 Saber hacer

Este componente se trata del conocimiento que tiene el empleado y su adaptación al medio cultural donde Roque y Arriaga (2021) explican que el conocimiento es la memoria informativa que adquiere la persona sobre la organización incidiendo en las actividades sobre las tomas de decisiones en base a los objetivos de la empresa. Por otro lado, Lugo, et al., (2021) afirman que es un sistema en donde se genera la experiencia entre los seres humanos y las organizaciones donde las tareas se rigen en los deseos de la empresa para su crecimiento.

2.1.2.2 Querer hacer

Esto nos habla sobre las actitudes de las personas en la empresa y la motivación que se da para trabajar por es en base a Ajzen (1991) citado por Gálvez, et al., (2020) sustentan que es la influencia de una conducta positiva que tiene la empresa con los trabajadores reconociendo su labor en las actividades que realizan es el eje principal para el éxito. Por su parte Esguerra, (2022) explica que es la incidencia que tiene el líder sobre los

empleados en la creación de acciones innovadoras para fomentar y fortalecer los propósitos de la empresa.

2.1.2.3 Poder hacer

Este último punto se trata del sustento que da la organización a los trabajadores y las habilidades de ellos para ejecutar las actividades donde en base a Zulkiffli y Perea (2011) citados por Barrios, et al., (2020) definen que la capacidad operacional que tiene una industria es la satisfacción de los objetivos de un líder en los cuales se debe mejorar las actividades para lograr las metas propuestas. A su vez resalta la gestión de directivos como el ente encargado de mejorar el desempeño de los empleados y mantener a su vez la dinámica de las motivaciones en las actividades.

2.1.3 Características que componen una competencia.

2.1.3.1 Motivos: Según Deroncele, et al., (2021) explican que todos los sueños, aspiraciones, planes y metas que tiene la persona están dado por la motivación que tiene en base a sus metas forjando el comportamiento en la vida. En otras palabras, es la acción que realiza el ser humano y marca su comportamiento direccionándolos a cumplir metas y mejorar las relaciones dentro de la empresa.

2.1.3.2 Rasgos: Son singularidades propias de las personas que ayudan al buen manejo del comportamiento, es por ello que Ynzunza y Izar (2021) lo relacionan con el perfil de un emprendedor en función del valor, la responsabilidad y la voluntad de mejorar para tener éxito.

2.1.3.3 Auto concepto: Es la definición que posee el sujeto/a de sí misma en base a todas sus cualidades que tiene para realizar una tarea, a su vez Jiménez, et al., (2020) señalan que es el transcurso de la niñez adquiriendo conocimientos hasta la adultez donde se consolida con la experiencia.

2.1.3.4 Conocimientos: se entiende como la adquisición de la información del ser humano sobre un tema en específico, y su gestión puede pronosticar lo que van hacer, pero no en si sus resultados es por ello que Nonaka y Takeuchi (1999) citado por Rodríguez (2018) lo entienden como un método para crear, organizar y emplear la relación del conocimiento con el rendimiento de las personas en la satisfacción de las necesidades del personal y de la empresa.

2.1.3.5 Habilidades: Es la destreza o cualidad que tiene la persona tanto física como de conocimientos para realizar un trabajo, en la cual en base a Henry, et al., (2005) y

señalados por Elmuti, et al., (2012) citados por Ovalles, et al., (2018) definen que hay tres tipos de habilidades: técnicas que es la comunicación y los escritos, gestión empresarial habla de la planificación y toma de decisiones y emprendedoras es toda la innovación, perseverancia y ejecución.

2.1.4 Tipos de gestión por competencia

Al tener en cuenta los componentes mencionados es importante destacar que la gestión por competencia debe de ser dinámica y contextualizada haciéndolas interesantes al momento de gestionarla y puedan ser entendidas de manera clara y precisa por el personal de la empresa. En una alta complejidad de este tema se destacan tres tipos de competencias que son las siguientes:

2.1.4.1 Competencias básicas

Es la incorporación y adquisición de los diferentes conocimientos, habilidades y destrezas que adquiere la persona desde temprana edad donde se adapta a cualquier contexto social y empieza a dirigirse al camino profesional que más le guste y poder desempeñarse de la mejor manera. En otras palabras, más concretas se puede decir que es el aprendizaje de las diferentes materias curriculares de la educación formal que recibe el ser humano.

2.1.4.2 Competencias genéricas

Según Núñez, et al., (2018) afirman que estas competencias son transversales abarcando todas las cualidades corporativas profesionales que una persona posee sin importar el cargo que desempeñe. En base al pensamiento de Corominas Rovira (2001) citado por Araya (2019) en el cual ratifica que son las capacidades no-cognitivas relacionadas al trabajo para tener un desarrollo exitoso en su labor enfrentando las dificultades que se presenten.

2.1.4.3 Competencias específicas

Basado en el pensamiento de Tobón (2008) citado por Useche y Artigas (2018) donde sostienen que son las características propias de la carrera que ejerce la persona con información específica especializada adquirida para el óptimo desempeño de los procesos de las actividades. Dado por Huerta, Leyton y Saldía (2009), y mencionado por Barragán, et al., (2020) señalan que estas competencias deben identificarse ya que

proporcionan el estado de los recursos y capacidades del personal de trabajo para ayudar a potenciar el desarrollo del trabajador.

2.1.5 Modelos de la gestión por competencia.

Un modelo son procesos establecidos que se debe seguir, relacionado a este tema un modelo será una guía gerencial en el cual permitirá valorar y tener en cuenta las competencias concretas para cada departamento de la organización y adicionalmente ayudara a desarrollar el crecimiento de las habilidades de los empleados, para lo cual hay diferentes tipos de modelos para la gestión por competencia, pero hablaremos de los tres más importantes en últimos tiempos que son los siguientes:

2.1.5.1 Modelo de competencias Conductual.

Apareció en EEUU por los años 70 y especificaba prácticamente al personal de trabajo que tenga los mejores resultados buscando encontrar una equivalencia en las capacidades de los desempeños de los trabajadores. En esa búsqueda se presentan caracteres como el liderazgo, la iniciativa propia, toma de decisiones, el riesgo entre otros por lo que este modelo se aplicaba prácticamente a los directivos de la empresa para verificar el control que tenían sobre ella.

Al pasar de los años y con el avance de la tecnología este modelo se ha extendido a todos los cargos de la empresa especializándose en las organizaciones que brindan una calidad de servicio. Actualmente se centra en analizar las cualidades que hacen a los empleados superiores a otros, donde destacan las capacidades metódicas, toma de decisiones, innovación, adaptabilidad, etc. En si este método son aquellas capacidades que destacan a la persona como superior obteniendo resultados favorables para la empresa.

La competencia conductual está centrada en el comportamiento de la persona al momento de realizar el trabajo y a su vez Quezada, et al., (2021) derivan como una secuencia de competencias genéricas que transforman al trabajador en la consecución de los resultados representándolo como una meta personal permitiendo aplicarlo en varios contextos. Estas capacidades al mostrarse explican diferentes ámbitos relacionando los tres componentes dando una gran ventaja en una actividad concreta que se realice.

2.1.5.2 Modelo de competencias funcional.

Nace del pensamiento británico y se aloja en los países de Australia y Nueva Zelanda analizando las funciones en base a los resultados de las actividades, tienen un enfoque socialista con procedimientos abiertos relacionándolos a su entorno, y siempre dependiendo de los clientes, tecnológica, entre otros; integrándose a cada miembro de la empresa para cumplir con los objetivos planteados.

Este método se refiere al desempeño específico que el empleado tiene que mostrar y dominar dando un análisis de sus funciones realizadas en la actividad, siendo utilizado mayormente por el nivel operativo y técnico de la organización. La importancia de este método radica en los resultados y no en el proceso de hacer las cosas donde se describe exactamente los roles de las actividades de cada servicio para implementar la competencia en cada uno de ellos.

Se diferencia de los otros porque certifica al proceso de competencia en la obtención de resultados midiendo los niveles técnicos de cada uno de los empleados profesionales identificando cada una de sus diferencias. Por lo tanto, este modelo es el diseño descrito, paso a paso de cada actividad en un puesto de trabajo, donde su aplicación es muy sencilla en la cual no hay que cometer errores ya que de esto es el punto de partida de la creación estandarizada de la competencia para cada acción.

2.1.5.3 Modelo de competencias constructista.

Es un modelo que nace en Francia y es diferente a los otros dos ya que este se va formando desde unos análisis en la toma de decisiones, resultados y soluciones de problemas basándose a los procesos de la empresa fijando la relación que existe entre el empleado y la organización. En si este modelo nace de la identificación de los problemas o alguna dificultad en las cuales se deben crear las competencias y definir las para la mejor decisión dando la solución a los problemas.

El trato en la relación que tienen los departamentos con la organización y su entorno y el empleado con su formación crean el análisis de identificación y descripción de las competencias en función de la relación existente entre los objetivos laborales interviniendo a todos los participantes de la organización. Las mismas competencias se dan después de la formación del trabajo ya que si fuera antes o después darían paso a modificaciones o creación de nuevas competencias para lo cual se debe de dar un

sistema de forma activa donde se relacionen con el entorno con capacitaciones en lo social y laboral.

El encargado de este modelo deberá hacer un esfuerzo en la determinación de las cualidades que cada puesto de trabajo requiera, en cual trabajaran en conjunto los empleados como los directivos ya que cada persona tiene un punto de vista diferente y la coordinación de estas competencias harán resaltar el puesto de trabajo.

2.1.6 Enfoque en los recursos humanos

La gestión de modelos por competencias tiene un rol muy crucial en el talento humano en los cuales la identificación de las competencias da un resultado exitoso y superior al esperado para cual la implementación de estos ayudara a la selección, capacitación, evaluaciones, planificaciones, etc. Hay que tener en cuenta que para que todo esto salga los sistemas que se aplican antes de los modelos son los siguientes:

2.1.6.1 Plan de carrera

Su enfoque esta dado en acrecentar nuevas capacidades dados en el personal de trabajo estudiado y que les ayudara a poder subir de nivel y aspirar cargos mayores dentro de las empresas. Esta planificación hará encontrar y diferencias las competencias existentes y futuras del nuevo puesto que aspiren a obtener, en el cual los recursos humanos de la empresa deberán intervenir con capacitaciones en la competitividad para preparar al empleado en el puesto de trabajo.

El plan involucra un diseño de líneas de vías dentro de la empresa conectado a cada uno de los cargos de cada departamento de trabajo, donde se identificarán y analizaran las competencias respectivas en las actividades en diferencias de los cargos anteriores en las cuales se harán las recomendaciones a cada persona sobre el puesto de trabajo para que puedan obtener el mejor resultado posible. Por ende, es una correlación del empleado con su puesto teniendo en cuentas sus requerimientos que le harán subir de puesto y a su vez obtendrá resultados positivos en su nuevo cargo.

2.1.6.2 Sistemas de capacitación.

Son programas en el cual Obando (2020) señala que están orientados a los empleados en la obtención de las competencias correctas para la eficiencia y eficacia en los resultados positivos de la empresa. Por tal motivo para obtener el máximo beneficio de

la organización es necesario tener al personal de trabajo altamente capacitado y que sepa con claridad la función que cumple dentro de la misma consiguiendo incrementar el potencial de cada persona.

Esta sistemática se da para desarrollar el saber hacer de las personas que es el conocimiento y ayudara a aumentarlo mejorando sus habilidades y actitudes pero no se fija en el desarrollo de las actividades ni de los resultados, en si se lo toma como un complemento importante para corregir las dificultades y debilidades que tenga la persona sobre cada puesto de trabajo siendo el jefe o gerente el responsable de realizar estas capacitaciones y se dan de diferentes formas en cada puesto de trabajo sobre un tema en específico.

2.1.6.3 Planes de sucesión.

Este sistema es el que permite a la identidad empresarial saber cuál es la competencia específica correcta y estratégicas futuras para que el puesto de trabajo sea óptimo. A su vez identifica cual es la persona ideal dándoles un rol importante en ellos para realizar estos planes y evaluarlos, fomentando el mejoramiento de las capacidades de las personas en función de los objetivos establecidos de la empresa.

La efectividad de estos planes es muy buena ya que benefician a la empresa a saber cuál es el mejor candidato para ser promovido y a su vez crea una lista del personal que capacitándolo puede ser ascendido también a futuro. La programación de los planes de sucesión está centralizada estratégicamente en las necesidades de la empresa, permitiendo certificar los recursos precisos para mostrar los cargos disponibles que tiene la organización en los que se pueden ascender o contratar.

2.1.6.4 Diseño organizativo

El diseño organizativo es el proceso de elegir la estructura de tareas, responsabilidades y relaciones de poder dentro de una organización. Las relaciones entre las diferentes divisiones o departamentos de una organización se pueden representar en un organigrama. Un organigrama es una representación de la estructura interna de una organización, que muestra cómo las diferentes tareas o funciones se relacionan entre sí.

Las decisiones de diseño organizacional a menudo involucran el diagnóstico de muchos factores, incluida la cultura organizacional, el poder, el comportamiento político y la

estructura de trabajo. El diseño de una organización es el resultado de un proceso de toma de decisiones que incluye factores ambientales, factores tecnológicos y elecciones estratégicas.

2.1.6.5 Reclutamiento y selección del personal.

Es un método en el cual la empresa analiza a un conjunto de personas que aspiran a un puesto específico de trabajo y de lo cual seleccionan y contratan al mejor de ellos, este proceso tiene que ser estratégico y planificado ya que es de mucha importancia en la eficiencia y competitividad de la organización, siendo los recursos humanos quien se encarga de realizar este proceso y en las empresas que no cuentan con este departamento el encargado es el jefe de cada área de trabajo que conoce las necesidades del puesto.

Después de realizar una correcta gestión de competencia se aplica este proceso en cual se observará los perfiles profesionales de los aspirantes para posterior seleccionar y reclutar a la persona adecuada para el puesto. Todo este método se hace en función de los objetivos que tiene la empresa y se lo realiza por diferentes razones como pueden ser el crecimiento de la empresa, modificación de la estructura organizacional, cubrir puestos de trabajos, entre otros.

Esta técnica aplicada en el modelo de gestión por competencia debe de contar con la información correcta de cada uno de los aspirantes centrándose en analizar las competencias de los perfiles personales de cada candidato y del puesto de trabajo bacante donde se deben seguir pasos muy importantes como elaboración del perfil mínimo de acceso, herramientas de evaluación y determinación del perfil del aspirante.

2.1.6.5.1 Etapas de la selección del personal.

2.1.6.5.1.1 Análisis de necesidades: Es la primera fase en la cual se analiza lo que falta a la organización, se tomara en cuenta los puestos nuevos y los que se quieran renovar o innovar todo en función de los objetivos de la empresa.

2.1.6.5.1.2 Reclutamientos: Es la segunda fase que consiste en la búsqueda de candidatos para las vacantes de trabajo por medio de propagandas publicitarias en redes sociales y páginas web dando una información clara, concreta y precisa de lo que se está buscando.

2.1.6.5.1.3 Selección: La tercera fase y es la elección del mejor postulante que haya pasado por todas las pruebas hecha y se ajuste más al perfil del puesto de trabajo.

2.1.6.5.1.4 Incorporación: cuarta y última fase que consiste en la llegada e introducción del nuevo trabajador a la empresa donde se le hará las indicaciones y recomendaciones de lo que deberá cumplir en el puesto de trabajo.

2.2 Productividad

Este término de gran relevancia en la actualidad aparece por primera vez en el siglo XVIII donde Adam Smith proponía que para el aumento producción se tenía que especializar, en el cual Becerra y Lemos (2021) afirman que a principios del siglo XIX empiezan a aparecer las relaciones de los productos y nacen las escuelas con ideologías de análisis de trabajo donde la productividad tomo fuerza y se impulsa fortaleciéndose con el avance tecnológico.

A partir de este impulso aparecen grandes personajes de la administración como Taylor, Fayol, Gantt, Mayo, llevando a cabo los análisis de la gestión científica del trabajo en el cual dividían las tareas controlando el tiempo y los recursos de las actividades para posteriormente mejorar las acciones del personal de trabajo reduciendo los tiempos y costos, rebajando los precios y aumentando la productividad lo que los llevo a imponerse como líderes en los mercados.

Con el avance del tiempo se incorpora la tecnología y se convierte en una época digital sin dejar lo industrial donde se introducirían nuevas actividades y mejoras en las gestiones de cada una de las materias de cada departamento de trabajo. A su vez Muñoz (2021) afirma que en la actualidad este término es de gran importancia ya que con nuevos métodos de aplicación ayuda en el proceso de la toma de decisiones alcanzando a mejorar los resultados.

2.2.1 Definición de productividad

Este término proviene de los prefijos pro, ductus, tivo y del sufijo dad entendiéndose como cualidad de poder llevar a cabo, según Cequea y Rodríguez-Monroy (2012) citado por Jaimes, et al., (2018) afirman que su significado es multidimensional diciendo que es el desenlace de la función armónica entre los recursos humano, la organización y lo tecnológico optimizando los recursos para la obtención de los resultados propuestos por la empresa. Así mismo en base a Morelos, et al., (2013) citado por Rodríguez

(2021) en el cual sustenta que es un elemento vital que ayuda a saber las cualidades de la empresa determinando el desempeño de la producción en relación de los precios y los costos.

También según Fontalvo, et al., (2017) certifican que se puede entender la productividad como la satisfacción de necesidades en la utilización de los recursos para la elaboración de productos y servicios con altos esquemas de competitividad. En si es una comparación de la producción entre lo que se tiene y lo que se necesita teniendo en cuenta todos los costos de los recursos y los precios establecidos, con esto de determinar a los empleados más productivos que benefician a la empresa.

2.2.2 Importancia de la productividad.

Dentro de una empresa la productividad es de vital importancia y en base a Carro y Gonzales (2012) los autores Antonio y Núñez (2019) mencionan que está involucrada el avance de la producción interviniendo en los recursos que se utilizan para tener menos costos y alcanzar mejores resultados en los precios de venta, por lo que le dará a la empresa una ventaja en el mercado sobre las demás empresas. Y en lo empresarial involucra todas las actividades que se ejecutan para lograr objetivos establecidos teniendo en cuenta siempre los recursos utilizados creando un ambiente laboral estable.

El aumentar la productividad también significa mejorar la calidad del producto o servicios en beneficio de la sociedad permitiendo invertir en proyectos creando empleos y aumentar salarios a los mejores empleados. A la productividad se la toma como un componente de crecimiento económico y laboral ya que interviene en todas las acciones que se realicen para la consecución de servicios y productos logrando los objetivos y metas de la organización.

2.2.3 Tipos de productividad.

- Productividad laboral: en base a Harris (2002) citado por Rangel y López (2022) donde sustentan que es un pilar económico relacionado con la vida del ser humano aumentando sueldos y disminuyendo precios. También se puede decir que se relaciona con la competitividad ya que está figurado por la producción y lo hecho por unidad de trabajo.

Vera y Vera (2020) afirman que los componentes que intervienen para la correcta y decisiva productividad laboral son la innovación del conocimiento, integración de

nueva tecnología y las capacidades y habilidades del personal de trabajo, a su vez todo esto generara un cambio internamente en la organización mejorando la calidad de los servicios y productos alcanzando una eficiencia y eficacia operacional ayudando a adaptarse de mejor manera en el mercado comercial.

- Productividad de factores: en base a Douglas, et al., (2018) citado por Villalobos, et al., (2021) en donde apoyan que es la variación en función que se da en los factores más significativos que son el capital y el trabajo en relación a lo producido, lo que nos hará saber cuál es el aporte que cada uno de ellos realiza y genera en la contribución de los objetivos en la observación de los resultados dados.

Por otro lado, en base a Solow (1957) citado por Idrovo y Serey (2018) definen que es una parte del PIB que se da por el uso correcto y eficiente del capital y labor en la fabricación de productos y servicios. Por lo que quiere decir que si aumentamos la productividad las tasas de crecimiento económico también lo harán, entendiéndose como ser idóneo en fabricar más con los mismos materiales o fabricar lo mismo, pero con menos materiales y costos.

- Productividad marginal: Gallo (2020) afirma que es un aumento en el bien a causa del incremento unitario de la labor empleada con lo demás en un valor fijo constante. Este término mide cambios en las variables que se dan dentro del proceso productivo sacando a cada uno de ellos el aporte e importancia que dan a la empresa.

Este término está dado por los rendimientos decrecientes donde se encontrará un punto de equilibrio cuando se añade un personal de trabajo, un material o maquinaria en la utilización de la fabricación de productos con los otros factores constante, diciéndonos que nos mostrará proporcionalmente el aumento de la producción al incrementar un recurso en el proceso productivo.

2.2.4 Factores de la productividad

2.2.4.1 Factor macroeconómico

Vargas y Uttermann, (2020) consideran que en el marco empresarial es la demanda que interviene en todos los aspectos de las organizaciones como lo son el capital, producto, servicios, conocimientos, trabajo, innovación, entre otras. En otras palabras, serían las cosas externas que indirectamente entran y se relacionan en la empresa dando el

conocimiento óptimo para obtener la eficacia y la eficiencia de la productividad en base a los objetivos incrementado económicamente a la empresa.

Actualmente se vive en un mundo muy globalizado y tecnológico por lo que Valencia (2019) asegura que se deben mejorar las habilidades para obtener mejores resultados y poder afrontar la complejidad del mercado en donde se relacionaran a los empleados, recursos y métodos organizacionales. El innovar correctamente utilizando la tecnología ya sea en el proceso de producción o en el administrativo creara una ventaja competitividad sobre las demás empresas y ayudara a enfrentar cualquier problema que se presente.

2.2.4.2 Factor microeconómico

Este factor es todo lo inverso al anterior ya que interviene directamente en la empresa encontrándose su entorno más cercano como algunos de ellos pueden ser los empleados, proveedores, intermediarios, clientes, competidores entre otros. En base a estos términos nombrados se puede decir que los principales son los clientes, empleados y proveedores en base Mahmoud, et al., (2016) citado por Demuner, et al., (2022) afirman que hay intervención en la relación de las variables por otras, siendo este el caso se lo conoce como intermediarios que ayudan a promover y distribuir los productos y servicio al cliente.

La relación de estos términos tiene que ser excelente y mantenerla innovada para que no se vuelva rutinaria y aburrida permitiéndole a la empresa dar confiabilidad, mejorar su imagen y brindar una calidad en el proceso administrativo, producción y a los clientes satisfaciendo las necesidades y dificultades a cada uno de ellos y con el avance tecnológico y el buen uso harán a la empresa impulsarse a su mejor nivel.

2.2.5 Parámetros De La Productividad

1. La productividad está relacionada con el cumplimiento de la misión o el propósito de una empresa.
2. Si parte de la misión es ganar dinero hoy y mañana, o involucra recaudación de fondos, determinará el resultado. Productividad: Cualquier cosa que ayude a la organización a ganar dinero. Ineficiencia: Cualquier cosa que impida que una organización gane dinero.
3. El desempeño de toda la empresa depende de la fuerza de sus restricciones.

4. La misión de la empresa incluye los valores universales y la responsabilidad social, que determinan la productividad. Productividad: Esto es lo que hace que una organización sea valiosa. Ineficiencia: Esto es todo lo que no merece la organización.

2.2.6 Rendimiento Productivo

2.2.6.1 Efectividad: sustenta que la eficiencia es el comienzo de la evaluación la eficacia, para contextualizar la eficacia, implicaría que la organización, como en el caso de estudio, se convirtiera en una herramienta organizativa; por lo tanto, es un medio para un fin. Si los objetivos son lograr resultados para la organización, únicamente en actividades encaminadas a la consecución de los objetivos fijados. Considerando que, la eficacia de una organización es el grado o la capacidad para lograr las metas establecidas en la organización.

2.2.6.2 Eficacia: La eficiencia se define como una relación que refleja la comparación entre los resultados obtenidos con los costos gastados para alcanzar las metas establecidas. La eficiencia se centra en la relación entre los productos y los insumos cuando los productos se producen económicamente. Lo anterior se refiere a la maximización de la producción de productos a partir de los recursos asignados que tengan los requerimientos de uso adecuados. El objetivo de la organización es producir bienes y servicios utilizando menos recursos. "Hacer más con menos" es lo mismo para ambos sectores (público y privado) que buscan la eficiencia y la rentabilidad. Para hacer esto, las organizaciones utilizan otras industrias como la tecnología de la información para mejorar la productividad.

2.2.6.3 Relevancia: Se refiere a las organizaciones como redes de vínculos entre sus divisiones, donde los grupos compiten por la importancia y el poder dentro de la organización, lo que puede influir en los criterios que utiliza la organización para determinar la eficiencia. La productividad se conoce como una medida de la satisfacción de la demanda. Por lo tanto, la organización debe proporcionar a sus partes interesadas inmediatas los bienes y servicios que desean, necesitan o están dispuestos a apoyar como clave para la eficacia y utilidad de la organización cuando la organización puede satisfacer la necesidad y obtener el apoyo de las partes interesadas clave.

2.2.7 Evaluación De Desempeño

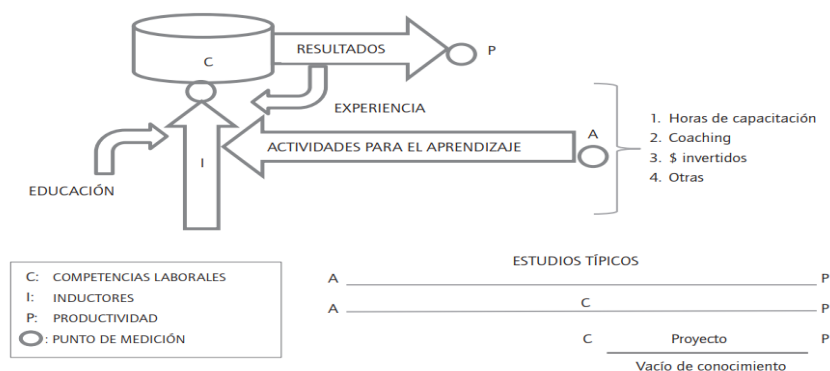
Al evaluar el desempeño, se puede medir de dos maneras; el primero evalúa los resultados (pasado) y el segundo determina el potencial de todos en la organización (futuro). Con la introducción de sistemas de evaluación del desempeño basados en competencias, se complementan los criterios tradicionales de evaluación para desarrollar tareas específicas y del desempeño de los empleados dependerá de la consecución de las cualificaciones adecuadas en los puestos y tareas asignadas y de acuerdo con los objetivos fijados, tiene propiedades cuantitativas.

La primera fase de la evaluación incluye analizar la idoneidad del puesto, mantener la especificación del expediente y determinar la idoneidad de la persona, e identificar fortalezas y debilidades. Para tener una visión global e integral, las organizaciones han establecido un método de evaluación 360°, este enfoque de competencias se basa en un cuestionario confidencial de los evaluados, el contenido presenta información sobre la capacidad de desarrollo para el trabajo de manera objetiva y completa.

2.3 Competencia – Productividad

Pineda-Zapata, et al., (2012) explican que la relación entre la gestión por competencia y la productividad aún es pequeña por los problemas que se dan al momento de relacionar los aspectos y capacidades en los procesos de actividades de los puestos de trabajos. Implementar las competencias dentro de las actividades en los puestos de trabajo de la empresa aumentara y mejorara la productividad dando una excelente calidad diferenciándola de las demás organizaciones.

Ilustración 2. Relación de la competencia y la productividad



Fuente: (Pineda-Zapata, et al., 2022)

Una vez ya identificada, definida y desarrollada la competencia dada por los conjuntos de capacidades establecidas de cada puesto de trabajo ayudara a impulsar el proceso de la productividad optimizando recursos y tiempo convirtiéndose de vital importancia esta relación. Estos dos términos se convierten en elementos primordiales para una organización por eso deben de estar en niveles óptimos y en constantes mejoramiento y actualizaciones ya que de ellos dependerá la innovación y desarrollo de la empresa.

Vesga (2019) citado por Sánchez y Montenegro (2019) alegan que el aumento de la productividad en la empresa origina y certifica la motivación mediante las competencias laborales en el cual se reconocerá la eficacia y eficiencia del trabajo. El factor que más influye en esta relación es la tecnología en lo cual la identidad empresarial deberá mantener a sus empleados en constantes capacitaciones para adquirir conocimientos influyendo siempre en no quedarse atrás y mejorar el desempeño de los procesos administrativos y productivos.

2.4 Organizaciones Sin Fines De Lucro

Las organizaciones sin fines de lucro, también conocidas como ONG, organizaciones del tercer sector u organizaciones del sector social, desempeñan un papel muy importante en los contextos económicos y sociales de los países individuales, así como en el mundo, en algunos casos debido a la falta de asistencia gubernamental y en algunos casos, otros para aumentar la conciencia pública. Hoy en día, estas organizaciones no solo se ocupan de diversos temas sociales, como la protección del medio ambiente, educación y cultura, infancia, discapacidad, salud, etc., pero también son fuente de ingresos y grandes e importantes empleadores, además del desarrollo colectivo y personal que aportan.

Para lograr sus objetivos, deben tener una visión clara, una mentalidad comercial y beneficiarse tanto de su historia específica como de otras, organizarse y liderar de acuerdo con el campo en el que operan. El desarrollo de fondos, recursos humanos, liderazgo son temas que necesitan ser abordados en el día a día de estas organizaciones, de acuerdo a sus perfiles organizacionales específicos. Por supuesto, las organizaciones sin fines de lucro son empresas y deben administrarse de acuerdo con este perfil.

2.4.1 Organización HIAS

HIAS es una organización judía global con más de 135 años de experiencia en la admisión, seguridad y libertad de refugiados en todo el mundo. La misión de HIAS es proteger a los refugiados y los más vulnerables en situaciones de desplazamiento que amenazan la vida, ayudándolos a construir una nueva vida de seguridad y libertad. HIAS significa protección de refugiados y asegura que las personas desplazadas sean tratadas con respeto, de acuerdo con los principios de protección, seguridad, derechos humanos y humanidad.

En Ecuador, HIAS ha estado trabajando con familias vulnerables durante más de 16 años y ahora cuenta con 14 oficinas en todo el país, ubicadas en las ciudades más pobladas que son: Tulcán, Esmeraldas, San Lorenzo, Lago Agrio, Ibarra, Quito, Santo Domingo, Guayaquil, Cuenca, Machala y Huaquillas. HIAS cuenta con un equipo de 339 personas que incluyen psicólogos, trabajadores sociales, consejeros de medios de vida, gestores sociales y personal administrativo a través de los cuales brindan atención de emergencia y apoyo para la integración de las familias en el movimiento de personas hacia el Ecuador.

Con el apoyo de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, ACNUR, la Oficina de Población, Refugiados y Migración del Departamento de Estado de EE. UU., BPRM, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF, Alimentos Program World, PMA y otros socios y en colaboración con el gobierno de Ecuador y las autoridades locales, HIAS implementa programas de orientación social y legal, apoyo psicosocial, trabajo social y medios de vida para promover la inclusión socioeconómica de las familias en la migración de las personas.

CAPITULO III

3 METODOLOGIA DEL PROYECTO

Al poder describir sobre la metodología de la presente investigación se lo considera de gran interés, en el cual se realizan una secuencia de técnicas que son organizadas, exactos y efectivos de un algún argumento o característica, con un propósito determinado en la investigación que se procederá a realizar un análisis preciso. Es decir, se emplea estos procesos para ser examinados de forma concreta los conocimientos que están presentes en el informe; tiene como finalidad que los métodos que se darán a conocer estos pueden ser cuantitativos, cualitativos o mixtos; pueden existir diferentes circunstancias en las actividades realizadas como pueden existir en las organizaciones (Hernández y Mendoza, 2018).

Uno de los problemas o alteración que se puedan presentar en la investigación se lo puede vincular de forma rápida con el estudio de las fuentes documentales, artículos científicos, evaluadores, peritos, el cual puede llegar a un sin número de incógnitas en relación con el compendio de estudio (Orozco y Díaz, 2018).

3.1 Diseño de la investigación

3.1.1 Tipos de investigación

En la presente investigación se podrá considerar los diversos tipos de investigación que se podrá ir revisando el análisis descriptivo en el cual Nieto (2018) lo define como una secuencia de actividades planteados, y que están en concordancia con los beneficios que están relacionados con la gestión por competencias y la productividad en las organizaciones HIAS de la ciudad de Machala.

Al llevar a cabo esta búsqueda es indispensable puntualizar el dominio que se distinguen entre un acontecimiento y meta en poder comprobar la integración en un periodo establecido, analizando los resultados de forma rigurosa de la información que ha sido aglutinada el cual puede ser de forma hipotética o compuesta, que pretende integrar en su conceptualización los diferentes procesos de validación a los acontecimientos estudiados (Ramos, 2020).

Por consiguiente, la metodología que ha sido verificada al momento de realizar la referencia que será modificada en el reporte, el cual se pone en ejecución una sucesión de requerimientos, inspección, confirmación y repetición; puede coincidir con la capacidad de información que puede propiciar diversas áreas inmersas en lo asequible que pueden ser referentes a las acotaciones que no tienen medición (Maldonado, 2018).

3.1.2 Nivel de investigación.

De lo anteriormente expuesto en el estudio que se está realizando y al poder identificar el nivel de investigación se lo puede considerar como cualitativo y cuantitativo. Al analizar el nivel cualitativo se van a especificar de manera precisa las técnicas que se irán empleando en la gestión por competencia y la productividad en la organización HIAS Machala.

En este mismo contexto el nivel cuantitativo se pondrá en evidencia todas las referencias que se ha ido recopilando con el fin de poder ser examinado, glosado y decodificado las técnicas empleadas; con el propósito de adquirir conocimientos sobre la productividad del HIAS, ya que es una organización de ayuda humanitaria para los inmigrantes que se encuentra en la ciudad antes mencionada. Por lo tanto, se deberá tomar en consideración el tipo de estudio dado que es correlacional; y el que puede abarcar una serie de destrezas con las variables que han sido identificadas en el tema principal.

3.1.3 Diseño de la investigación

Es necesario resaltar la justificación que se ha dado anteriormente obteniendo de esta manera la variación del acontecimiento evaluado, a su vez se comprobarán las variables antes descritas conceptuándolas como un diseño no experimental y transversal, el cual se la puede distinguir al momento de unir toda la información en el preciso instante; a su vez se puede establecer que sean descriptivos, correlacional o exploratorio.

3.1.4 Métodos de la investigación

Para ejemplificar se da a conocer qué metodología se utilizará en el presente informe esto es el deductivo e inductivo dentro del dominio universitario esto se basa principalmente en recaudar toda la información proporcionada y saber cómo delinear nuevos sistemas. Al realizar el análisis del método deductivo que es de gran importancia

en la compilación de la referencia que han sido participe; de esta forma es conveniente dirigirse al lugar y percibir la gestión que efectúa la organización, haciendo a un lado las conclusiones establecidas.

Se utilizó el método deductivo-inductivo ya que se estudió de forma directa las variables y se las descompuso en sus elementos básicos mencionados, en el cual Domínguez-Lara (2018) declara que debe tener validez y coherencia con la investigación dada. Este método nos permite comprender hechos concretos y con ello, a través del análisis, identificar las falencias que provocan deficiencias en el trabajo de la organización HIAS y los problemas identificados con la gestión por competencias y la productividad mejorándolos con las indicaciones a implementar.

3.1.5 Instrumentos de Recolección de Datos

3.1.5.1 Población Universo

Al poder efectuar la investigación relacionado a la recolección de los datos siendo de gran ayuda para recopilar toda la información que se necesita siendo esta de gran ayuda como es el caso de la encuesta, al proceder a efectuar una serie de preguntas efectuadas como cuestionario y tener todo el criterio de las personas encuestadas.

Para determinar la encuesta se da para obtener todos los datos que estén relacionados con el tema del presente informe efectuándolas por medio de un formulario y anexadas por la página de Google Form el cual se las compartió con los colaboradores que trabajan en la organización, a su vez se procede a verificar los resultados, corroborando el tamaño de la muestra (Utzet y Martín, 2020).

3.1.5.2 Población objeto de estudio

Al poder efectuar el objeto de estudio el cual está relacionado con la población que se estudia, se da a conocer que es la agrupación de todos los instrumentos que se van a utilizar y son necesarios, a su vez se agrupan todos los datos que se han obtenido con el fin de poder efectuar los cálculos procediendo a emplear la fórmula que a continuación se la detallara (Ventura, 2017). Una de las deducciones que se ha dado anexando toda la información se la efectuó dentro de la organización que son 30 personas que laboran dentro de la institución en la ciudad de Machala.

3.1.5.3 Muestra

Obteniendo todos los resultados se procede a realizar el cálculo con los datos recogidos dentro de la organización HIAS que se encuentra en la ciudad de Machala, obteniendo un porcentaje de 100% del porcentaje estimando de esta forma resolver el formulario.

A su vez, la expresión numérica en la muestra dada en el método cuantitativo tendrá al alcance todos los fundamentos precisos con el propósito de poderlas examinar de manera diversa analizando las características dadas, el cual se han ido aplicando con el fin de obtener los resultados viables dentro de la organización (Quispe, et al., 2020). A continuación, se da valores a cada incógnita y se determina el porcentaje que será la población finita.

Formula de la población:

$$n = \frac{N * Z_{\infty}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\infty}^2 * p * q}$$

Donde :

N: es el tamaño de muestra buscado

N: tamaño de la población o universo

Z: parámetro estadístico que depende el nivel de confianza

E: error de estimación máximo aceptado

P: probabilidad de que ocurra el evento estudiado

Q: probabilidad que no ocurra el evento estudiado

$$n = \frac{N * Z_{\infty}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\infty}^2 * p * q}$$

$$n = \frac{30 * (1,96)^2 * 0,5 * 0,5}{(0,05)^2 * (30 - 1) + (1,96)^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{28,812}{1,0329}$$

$$n = 28$$

3.1.6 Resultados y Discusión

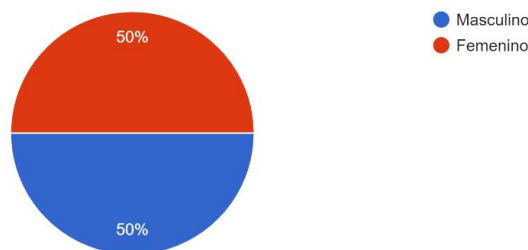
3.1.6.1 Análisis de resultados

Al poder culminar con el presente informe que se ha ido investigando se procede en el estudio a dar una síntesis de los valores que son anexados y dar relevancia al análisis e interpretando cada interpelación.

1. Se procede a juntar todos los datos obtenidos en la encuesta, a su vez estos son validados eficientemente el cual se obtiene un porcentaje adaptable.
2. Se puntualiza los valores dados especificando de forma puntual los métodos que han sido utilizados en la investigación.
3. Al poder finalizar el análisis se adaptarán las preguntas que han sido realizadas con sus respectivas graficas que son representativas para evaluarlas cada una con la finalidad de identificar la productividad en la organización HIAS Machala.

Sexo

Figure 1 referente al género de los empleados.



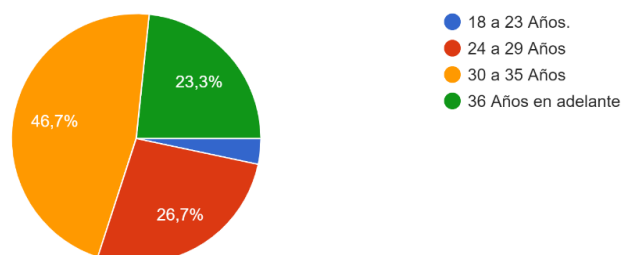
Fuente: base de datos google forms

Autor: auditoria propia

Dentro de la organización existen 30 colaboradores en los que se encuentran el 50% de mujeres y el 50% de hombres que realizan diferentes actividades concernientes ayuda humanitaria.

Qué edad tiene

Figure 2. Referente a la edad de los trabajadores.

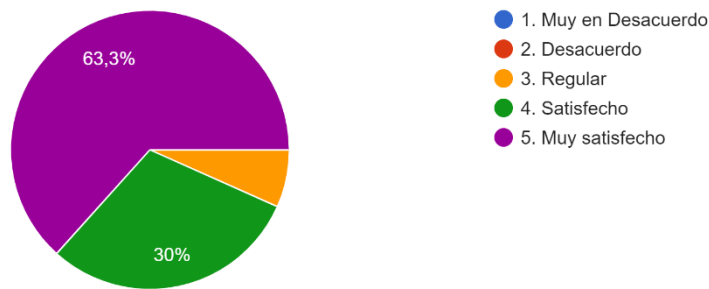


Fuente: base de datos google forms
Autor: auditoria propia

Cada colaborador supo manifestar la edad exacta que tiene entre hombres y mujeres existe una oscilación del 46.7% que tiene máximo 35 años y el 23.3% de 38 años para delante dado que en la organización no existe límite de edad para ofrecer su colaboración.

1. La institución define adecuadamente los puestos de trabajo para su personal.

Figure 3. Referente a recursos humanos

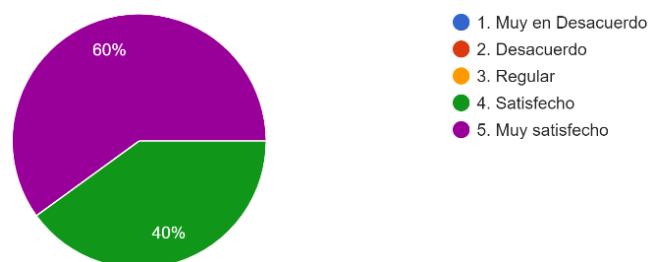


Fuente: base de datos google forms
Autor: auditoria propia

En lo que respecta en los puestos de trabajo dentro de la organización se ha podido observar que el 63.3% de los encuestados están de acuerdo con el espacio laboral dado, el 30% están de acuerdo con el lugar de trabajo pero sabiendo que la institución lo puede mejorar, mientras que el 6,7% están regularmente conforme con el puesto de trabajo dado por lo que desde este punto de vista se debe realizar una revisión para cumplir con las necesidades del emplea y pueda desempeñar sus funciones de la mejor manera.

2. La institución conoce adecuadamente las aptitudes y capacidades de sus trabajadores.

Figure 4. Referente a recursos humanos

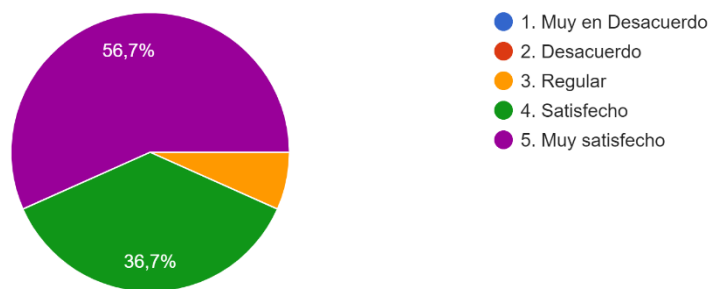


Fuente: base de datos google forms
Autor: auditoria propia

Se da a conocer que el 60% de los trabajadores indican que la organización conoce sus habilidades y conocimientos y saben que son los idóneos para desempeñar en su labor; de igual manera el 40% sabe que la empresa conoce sus destrezas, pero saben que pueden mejorar y dar más para el beneficio de la institución.

3. La institución posee métodos y sistemas de selección adecuados para poder seleccionar al personal idóneo para las diferentes áreas.

Figure 5. Referente a selección y reclutamiento



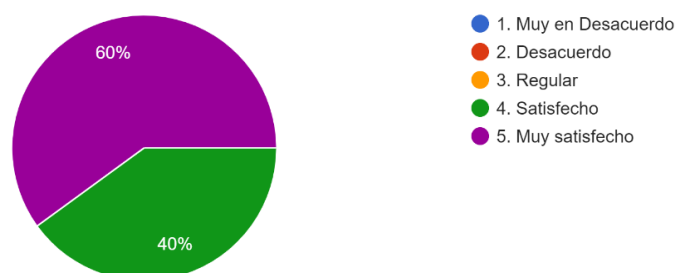
Fuente: base de datos google forms

Autor: auditoria propia

En la organización HIAS Machala el 56.7% están de acuerdo en los métodos aplicados para efectuar el reclutamiento y selección del personal el cual cumplen con todos los requerimientos básicos para ocupar un puesto de trabajo, a su vez el 36.7% están acordes al a los métodos utilizados para la selección del puesto, mientras que el 6,6% no están tan de acuerdos con los sistemas aplicados por lo cual la empresa debe analizar esta situación para mejorar la selección del personal correcta.

4. La institución describe perfectamente los requisitos del perfil del puesto en base a los conocimientos, habilidades y capacidades necesarias para poder elegir a un candidato para el puesto requerido.

Figure 6. Referente a la selección y reclutamiento



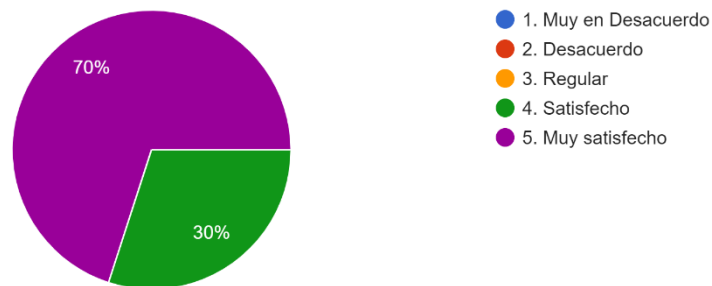
Fuente: base de datos google forms

Autor: auditoria propia

Al referirse la organización sobre los requisitos del perfil del puesto el 60% de los trabajadores muy acorde con los requisitos establecidos en los conocimientos y habilidades para cada puesto cumpliendo exactamente con las actividades establecidas por la organización, por otra parte, el 40% están de acuerdo con todos los requisitos, pero sabiendo que cumplen otras actividades menores que no estaban establecidas.

5. La institución forma adecuadamente a su personal para poder cubrir adecuadamente los puestos de trabajo.

Figure 7. Referente a la formación y desarrollo

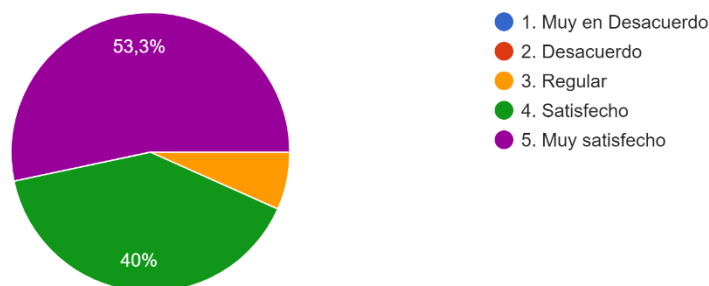


Fuente: base de datos google forms
Autor: auditoria propia

El 70% y 30% de los colaboradores están muy satisfechos y manifiestan que las organizaciones están muy de acuerdo con la forma en la que capacitan y selección al personal para cubrir o ascender a un puesto beneficiando siempre a ambos lados

6. La institución realiza adecuadamente cursos para mejorar el ambiente laboral y fortalecer el compromiso profesional con la empresa.

Figure 8. Referente a la formación y desarrollo.



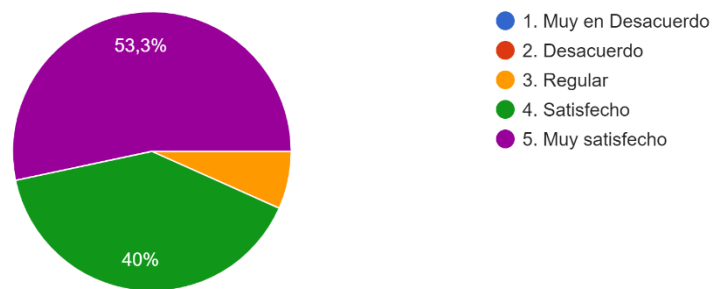
Fuente: base de datos google forms
Autor: auditoria propia

El 53,3% y el 40% de los empleados en la empresa están en la satisfacción donde establecen que existe un buen ambiente laboral dentro de la institución y están de

acuerdo de la forma en que la fortalecen este clima laboral para que ellos se sienten en un lugar óptimo para poder cumplir con todas las tareas establecidas y tan solo un 6,7% de los trabajadores están regularmente en desacuerdo con los cursos que la organización realiza.

7. La institución cuenta con un adecuado diseño organizativo y conoce las características y actividades de todos los puestos de trabajo.

Figure 9. Referente al diseño organizativo

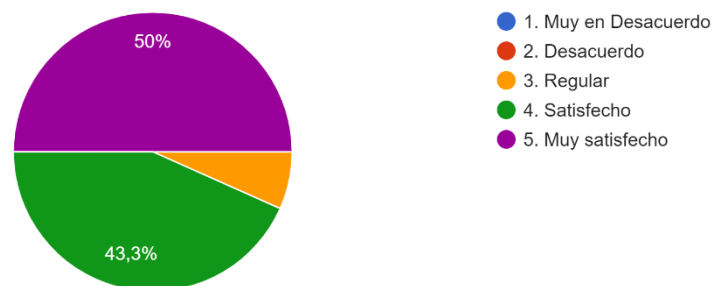


Fuente: base de datos google forms
Autor: auditoria propia

Se considera necesario que dentro de la organización HIAS Machala el cual se está estudiando el 53.3% y 40%, dan a conocer que la institución si cuenta con un plan organizativo en las cuales se realizan todos los procesos identificados y los mismo mantienen una relación los objetivos y metas de la empresa, mientras que un 6,7% no están totalmente convencidos de que este plan de diseño organizativo este correctamente establecido.

8. La institución cuenta con un plan adecuado para cubrir las necesidades futuras del personal.

Figure 10. Referente al diseño organizativo

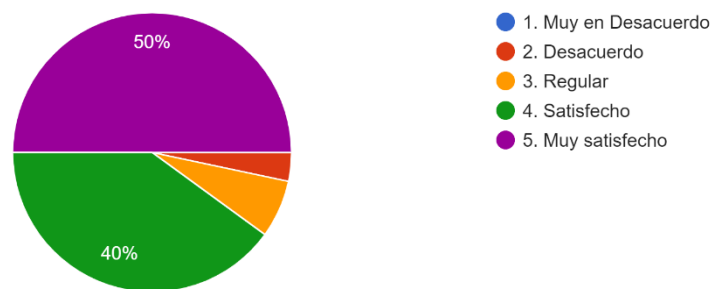


Fuente: base de datos google forms
Autor: auditoria propia

Los empleados en su totalidad afirman que la institución cuenta con planes de respaldo futuros en los cuales observa cada puesto de trabajo analizando a cada uno de sus empleados e identificando los puntos fuertes donde desarrolla nuevas habilidades para obtener la eficiencia y eficacia de una organización a futuro y tan solo el 6,7% no está acorde con lo establecido en la organización y que quizás falte mejorar en algún punto.

9. La institución cuenta con un plan adecuado de carreras y sucesión.

Figure 11. Referente a planes de carrera y sucesión



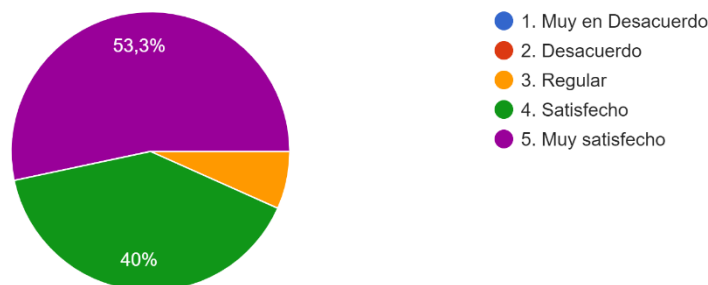
Fuente: base de datos google forms

Autor: auditoria propia

De la población encuestada la mayor parte de ella en 90% están de acuerdo a que la organización cuenta con los planes correctos de carreras y sucesión siendo esto un gran estímulo para los empleados que tienden a querer crecer en la institución, mientras que un 6,7% esta simplemente conforme y un 3,3% están en desacuerdo con estos planes por lo cual se debería mejorar esto para tener una mejor aceptación de todos los trabajadores.

10. La institución evalúa adecuadamente las capacidades actuales, cumplimiento de metas, objetivos, de todos sus trabajadores.

Figure 12. Referente a evaluación de desempeño



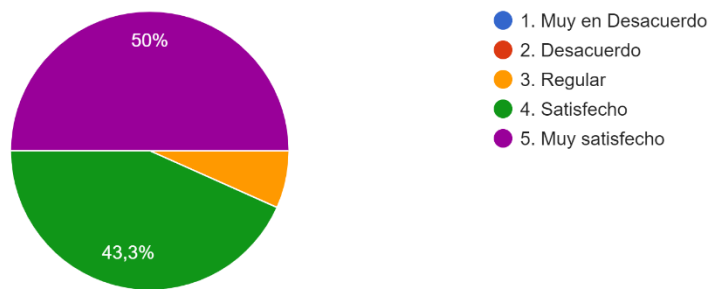
Fuente: base de datos google forms

Autor: auditoria propia

El 53.3% y 40% de los colaboradores coinciden en que la empresa cuenta con una evaluación de sus capacidades en funciones de los objetivos de la organización lo cual nos quiere decir que la institución en relación con la productividad de los trabajadores cumple con todas metas establecidas y tan solo un 6,7% esta regularmente de acuerdo por lo que a la organización lo tienen que mejorar para que el ultimo porcentaje disminuya.

11. La institución designa adecuadamente el puesto de trabajo según el desempeño del empleado ya sea para un despido o un ascenso.

Figure 13. Referente a evaluación de desempeño



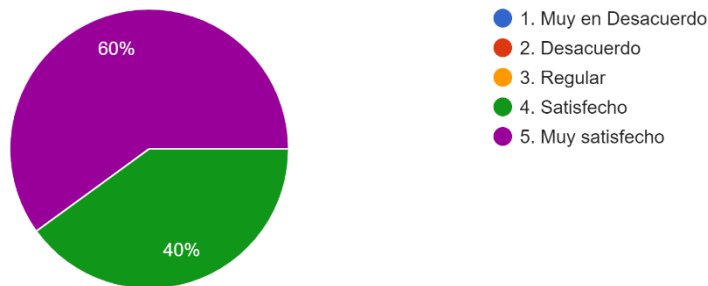
Fuente: base de datos google forms

Autor: auditoria propia

En un total de 93,3% están totalmente en acuerdo en que la organización emplea correctamente los despidos creando una buena terminación entre las dos partes y en los ascensos de los puestos de trabajos también hay una buena relación, en lo cual esto mantendrá motivados siempre a los trabajadores para ir creciendo en la empresa y ayudar a mejorarla y tan solo un 6,7% está parcialmente de acuerdo lo cual se debe revisar y analizar la situación para mejorar esta situación.

12. Considera usted que la organización es efectiva en cumplir las metas expresadas en sus estatutos, enunciados de misión u otros documentos que proporcionan la organización.

Figure 14. Referente a la efectividad



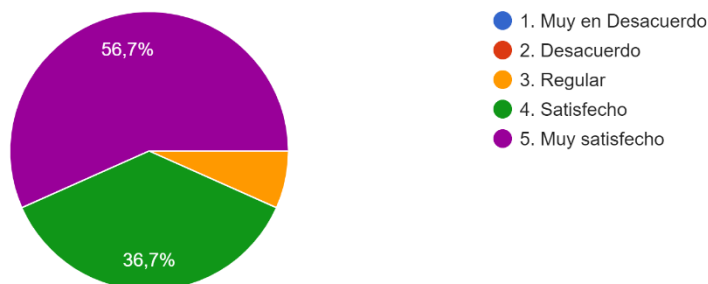
Fuente: base de datos google forms

Autor: auditoria propia

En su totalidad con un 60% y 40% de los trabajadores confirman que la organización se centra en el cumplimiento de todos sus objetivos establecidos teniendo una efectividad considerable en lo laboral.

13. Considera usted que los resultados establecidos (misión, visión, metas, objetivos) tienen relación con los resultados obtenidos.

Figure 15. Referente a la efectividad



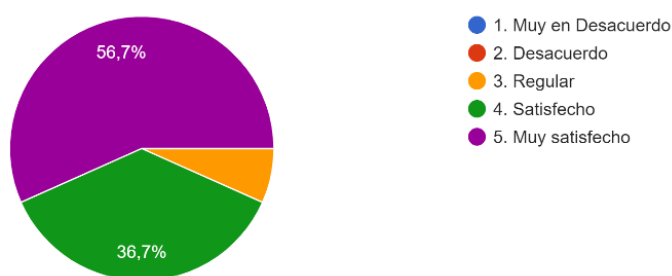
Fuente: base de datos google forms

Autor: auditoria propia

En un 93,4% de los empleados encuestados satisfactoriamente confirman que existe la relación entre el trabajo realizado en función de los planes estratégicos dados por la organización teniendo así una efectividad y eficacia en los resultados obtenidos por la institución y tan solo un 6,7% no tan de acuerdo con lo realizado.

14. Considera usted que se utiliza en forma óptima las instalaciones.

Figure 16. Referente a la eficiencia



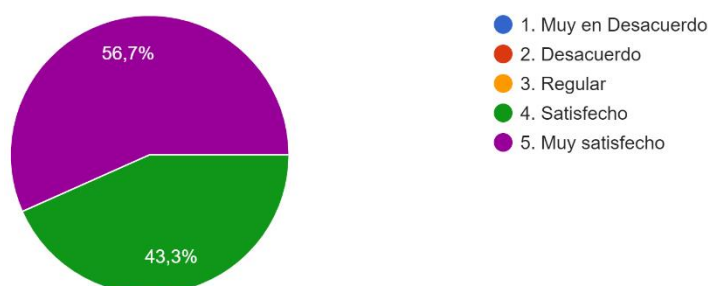
Fuente: base de datos google forms

Autor: auditoria propia

Las instalaciones que son ocupadas por la organización HIAS en la ciudad de Machala se encuentra en perfectas condiciones determinando así que el 56.7% y el 36,7% de los colaboradores están a gusto debiéndose a que está equipada con los materiales necesarios para realizar un buen trabajo y brindar la ayuda correcta a todos sus clientes y colaboradores, mientras que un 6,6% están regularmente de acuerdo por lo que se puede desarrollar de una mejor manera el uso de las instalaciones.

15. Considera usted que la organización se ha adaptado y ha cambiado e innovado con el tiempo su trabajo a la evolución de la tecnología.

Figure 17. Referente a la eficiencia



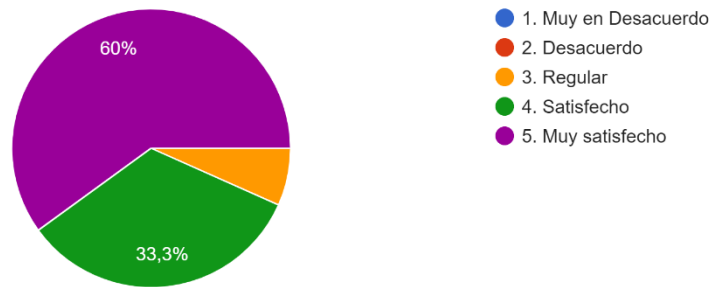
Fuente: base de datos google forms

Autor: auditoria propia

En toda su totalidad, los colaboradores encuestados afirman que la organización se adapta e innova a los problemas que se presenta en la evolución de la tecnología y de fomentar los conocimientos de las mismas a todos sus trabajadores los cuales están conformes en este punto.

16. Considera usted que se examinan y modifican regularmente los programas para reflejar el entorno las capacidades cambiantes.

Figure 18. Referente a la relevancia



Fuente: base de datos google forms

Autor: auditoria propia

En un 93,3% los empleados están de acuerdo en que la organización adapta los conocimientos innovándolos y retroalimentándolos para los programas establecidos en búsqueda de mejorar la ayuda a sus refugiados y tengan una mejor adaptación al medio y 6,7% está más o menos de acuerdo con lo establecido sabiendo que se puede mejorar aún más.

3.1.6.2 Resultados

Considerando cada indicador, se puede concluir que, si bien se realizan las tareas asignadas a cada departamento en función de los objetivos, existen situaciones donde su mejoramiento requiere atención e intervención, siendo así que los resultados se analizaran en función de los objetivos planteados en el presente estudio.

En base a los resultados obtenidos se ha podido identificar que la organización HIAS conoce cada una de las habilidades, destrezas, actitudes, capacidades de su personal de trabajo y sabe que los mismos cuentan con el conocimiento correcto sobre cada función que desempeña teniendo una gran motivación en cada uno de ellos desarrollando el cumplimiento de cada una las metas propuesta de la institución.

Así mismo la organización evalúa, innova y capacita a todos los empleados estando en constante mejora en las habilidades, capacidades y aumentando su fuente de conocimiento de los mismos llevando a tener una efectividad y eficacia en la productividad laboral de cada departamento de trabajo cumpliendo así con los objetivos planteado en función de la planificación estratégica dada por la institución.

Tabla 1. Referente a la correlación de las variables

	GESTION POR COMPETEN CIA (X)	PRODUCTIVID AD LABORAL (Y)	X²	Y²	X*Y
MUY EN DESACUERDO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EN DESACUERDO	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00
REGULAR	0,40	0,33	0,16	0,11	0,13
SATISFECHO	3,40	2,73	11,56	7,47	9,29
MUY SATISFECHO	5,17	3,93	26,69	15,47	20,32
TOTAL	9,00	7,00	81,00	49,00	63,00
DESVIACION (\bar{x})	0,30	0,23			

Fuente: base de datos Excel

Autor: auditoria propia

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2}{N} - \widetilde{x}^2 = \frac{81}{30} - (0,30^2) = 2,61 \qquad \sigma^2 = \frac{\sum y^2}{N} - \widetilde{y}^2 = \frac{49}{30} - (0,23^2) = 1,58$$

$$\sigma = \sqrt{\sigma^2} = \sqrt{2,61} = 1,62$$

$$\sigma = \sqrt{\sigma^2} = \sqrt{1,58} = 1,26$$

$$\sigma_{x,y} = \frac{\sum x \cdot y}{N} - \widetilde{x} \cdot \widetilde{y} = \frac{63}{30} - (0,30 * 0,23) = 2$$

$$r = \frac{\sigma_{x,y}}{\sigma_x * \sigma_y} = \frac{2}{1,62 * 1,26} = 0,98$$

Para el último objetivo hemos analizado todos los resultados y se ha establecido la relación de nuestras dos variables mediante la correlación de Pearson obteniendo como resultado igual a 0,98 lo cual nos dice que donde r es mayor 1 el resultado es positivo teniendo en si un 98% de relación entre la gestión por competencia y la productividad laboral de la organización HIAS.

3.1.7 Constatación Teórica de Resultados

La gestión por competencias indica que se trata de comportamientos, habilidades y destrezas que unas personas tienen mejor que otras, y por tanto son más eficaces frente a un determinado problema, situación o realidad. Esto tiene una gran relación con el estudio realizado por Mendieta-Ortega, et al., (2020) en el cual señala que estos comportamientos o competencias son un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que deben ponerse en práctica para obtener la máxima eficacia. La competencia está impulsada por la experiencia profesional. Se puede afirmar que son dinámicos, flexibles y alcanzables durante toda la vida.

La presente investigación cuenta con la fundamentación teórica de la gestión por competencia con todos sus componentes en los cuales nos hacen establecer los diferentes perfiles dados en comparación a la productividad laboral, a su vez se relaciona con el trabajo de Llopart y Redondo (1997) citado por González, (2007) en el cual el autor afirma que el estudio de estas variables ayuda en la comparación de los perfiles de la selección y reclutamiento, planes de sucesión y carrera, planes de desarrollo y formación, evaluaciones de desempeño y diseños de puestos de trabajo.

El generar las competencias adecuadas y aplicarlas con sus modelos establecidos en lo anteriormente mencionado beneficiara a la empresa a obtener una eficacia y eficiencia en toda su productividad encontrando los puntos débiles y mejorándolos, lo mencionado se vincula con Pacherez y Marrufo, (2020) donde muestran que el uso de modelos basados en competencias en la identificación de necesidades de capacitación ayuda a construir perfiles de capacitación que coincidan con las necesidades reales de las personas en sus puestos, pero también puede identificar oportunidades de capacitación potenciales para empleados más productivos que una organización puede utilizar al desarrollar planes.

También se ha demostrado que el proyecto considera la gestión del talento basada en competencias como una estrategia para el desarrollo productivo de las organizaciones, cuyos aspectos teóricos relacionados permitirán acercarse a tener el conocimiento exacto y saber cómo irlo aplicando a futuro en la gestión de los talentos humanos, comparando así mismo con García, et al., (2014) donde argumentan que las competencias se deben forjar a lo largo de la vida e ir las mejorando y para su desarrollo óptimo en las empresas se debe conocer la descripción del puesto, analizar, clasificar y seleccionar para definir

el perfil de competencias para cada puesto generando un beneficio para la empresa en gestionar, fortalecer y desarrollar su talento humano, pudiendo utilizarlo para incrementar la eficiencia y eficacia de la organización.

Teniendo en cuenta los resultados, se puede lograr un crecimiento cualitativo solo si cuentan con una fuerza laboral activa, comprometida y bien remunerada, y si llega a una coordinación entre la gerencia y los para que se ocupen de los intereses de sus empleados como la motivación, desarrollo de habilidades y actitudes creando un buen ambiente laboral, ayudara a aumentar su productividad laboral, así mismo se coincide con Chiavenato (2011) en el cual afirma que la organización y los empleados para superar las dificultades personales, familiares, económicas y de salud y buscar siempre el aprendizaje continuo, haciendo las cosas mencionadas anteriormente, se tendrá en tus empleados un aliado que a través del desarrollo óptimo de la productividad contribuirá al crecimiento organizacional de la organización.

3.1.8 Propuesta Integradora

Tabla 2. Propuesta a la organización en base a los indicadores

Variables Indicadores	Gestión por Competencia	Productividad Laboral
Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Descripciones del puesto • Motivación 	<ul style="list-style-type: none"> • Saber lo que tiene que hacer y reduce el tiempo de hacerlo. • Mejora el comportamiento del empleado.
Selección y Reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Contratación • Requisitos 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora el trabajo para encontrar la persona ideal.
Formación y Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar y fortalecer conocimientos
Diseño Organizativo	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades estratégicas y operativas • Toma de decisiones 	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de la estructura a seguir
Planes de Carrera y Sucesión.	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de la persona ideal 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de los planes de sucesión
Evaluación de Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de habilidades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias esenciales por puesto • Dar la capacitación correcta
Planificación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Efectividad • Eficacia • Retroalimentación 	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimientos de objetivos • Relación con misión, visión

Fuente: auditoria propia

Sobre la base de los componentes de capacidad analizados anteriormente, se recomienda aplicar los modelos constructivista, funcional y conductista que muestra qué tipos de competencias son de importancia práctica para la planificación de recursos humanos. Como un constructivista establece que la competencias se generan a través de la resolución de problemas así nos dará una mayor perspectiva de los empleados al enfrentarse a cualquier situación, a su vez el funcional las competencias son generadas en cada departamento para el cumplimiento de las objetivos de la organización teniendo en si el cumplimiento exacto del trabajo de cada empleado, y por último el conductista que ayudara a definir las competencias de los trabajadores en base a su personalidad y

funcionando estos tres modelos ayudaran a desarrollar cada una de las actividades de la productividad laboral beneficiando a la organización.

El conocimiento y las habilidades son a menudo rasgos visibles y relativamente superficiales que se pueden cambiar fácilmente a través de la educación y la formación. Las competencias directivas (autopercepciones, rasgos y motivaciones) están más latentes, penetran más profundamente en las personalidades y requieren mayores habilidades y mejores estrategias para modificarlas y/o desarrollarlas.

Evaluación: como primer punto debemos evaluar a los empleados para asegurarse de conocer exactamente con que habilidades adecuadas cuentan y que necesitan para hacer bien su trabajo. Para hacer esto, podemos realizar una evaluación de 360° que nos ayudara a medir las competencias y el desarrollo laboral y desde ahí implementar planes de formación y efectuar planes de carrera y sucesión. Este modelo hace que su capacitación sea más eficiente y rentable porque nos aseguramos de que los empleados dediquen tiempo a perfeccionar habilidades importantes.

Desarrollo y Formación: con la evaluación realizada deberá identificar a los futuros líderes quienes serán los que guiarán a los demás. Una vez descubierto, recibirá la capacitación, los planes de desarrollo, el apoyo y la experiencia que necesita para fortalecer sus habilidades de liderazgo y ser los encargados de monitorear a los demás empleados ayudándolos a mejorar en todas las actividades.

Sucesión y Planes de Carrera: se debe crear planes a futuros a las situaciones que tal vez se puedan presentar dándonos una mejor oportunidad de éxito. Es por eso que debe comenzar años antes para planificar sucesiones y carreras, planes estratégicos debido a las razones que pueden variar desde la jubilación hasta un entorno comercial cambiante o cambios en la industria.

Reclutamiento y Selección de Personal: se debe tener claro los requisitos de cada puesto con sus distantes funciones a cumplir en los cuales con la evaluación se darán a conocer las necesidades de la empresa y de los diferentes puestos de trabajos, posterior a esto se deberá realizar el reclutamiento en base a los aspirantes que tengan los perfiles para el puesto de trabajo y posterior mediante una serie de técnicas como la entrevistas y exámenes psicométricos se procederá a la selección del mejor postulante.

Planificación: Cuanta más sea posible mejor será la continuidad de la organización, y mejores resultados podremos lograr. La empresa no puede permitir que los desastres naturales, las pandemias u otras emergencias interrumpan las operaciones de la organización, como cuando los empleados no pueden ir a la oficina a trabajar. Los sistemas de gestión de habilidades proporcionan una cartera de habilidades preparada para que cada empleado pueda analizar las pérdidas y desarrollar las respuestas más rápidas posibles.

Así mismo se establece que cada dos años se realice la evaluación de 360° para a su vez ir capacitando y fortaleciendo los conocimientos de cada trabajador y tener una idea siempre de la producción que se está realizando.

3.1.9 Valoración de factibilidad

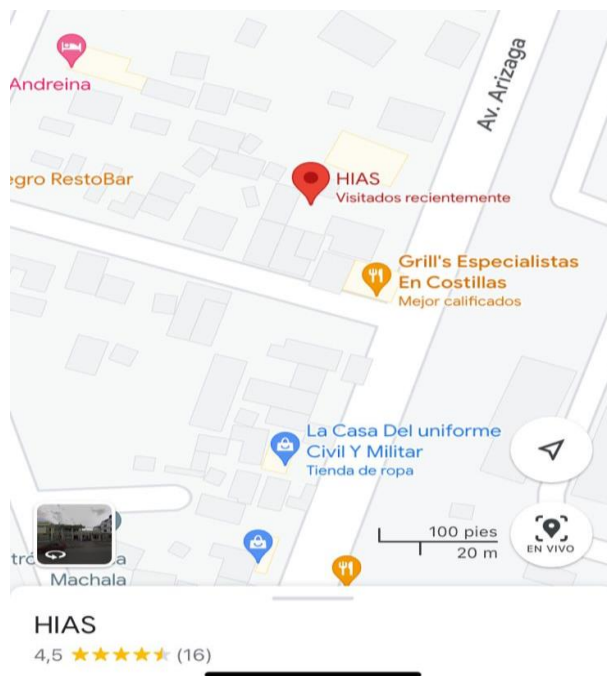
3.1.9.1 Dimensión Técnica

Responde como una herramienta para aplicar y evaluar conocimientos en los aspectos más detallados contribuyendo a la realización conceptuales basadas en el conocimiento del talento humano para reforzar el conocimiento contextual y disciplinar (Rodríguez, et al., 2022). El proyecto cuenta con conceptos teóricos específicos de las dos variables estudiadas el cual tendrá un gran impacto en aumentar los conocimientos desde la gerencia hasta los operarios y que con diferentes métodos que pueden aplicarlos para ayudar al desarrollo de la productividad laboral mediante la identificación y mejora de las capacidades de los empleados.

3.1.9.1.1 Ubicación y localización del proyecto.

La organización HIAS se encuentra ubicada en Ecuador en la provincia de El Oro en la ciudad de Machala localizada en las calles Arizaga y séptima oeste.

Ilustración 3. Ubicación de la organización HIAS



Fuente: google maps

3.1.9.2 Dimensión Económica

Basado en la idoneidad del proyecto, es lograr la viabilidad económica a mediano y largo plazo como contribución al desarrollo del entorno requiriendo criterios de evaluación integrales para seleccionar la oportunidad de inversión más rentable y, por lo tanto, más conveniente (Molina, et al., 2018). La organización desde punto de vista tiene una gran viabilidad ya que no generara un costo de inversión ya que es un estudio teórico para fortalecer conocimientos y al tener el apoyo de diferentes organizaciones gubernamentales como lo son la ONU, ACNUR, UNICEF y los gobiernos privados como TATA, AIRBNB entre otros, en los cuales invierte en cada uno de sus proyectos en donde mejoraran las capacitaciones y desarrollo de los migrantes en la vida sostenible a través de emprendimientos dependientes y las ayudas sociales dadas.

3.1.9.3 Dimensión Ambiental

Es un proceso de planificación, organización, gestión y control para orientar, formar y desarrollar un comportamiento ambientalmente responsable con el fin de prevenir o solucionar problemas ambientales dentro y fuera de la empresa (Castro, et al., 2020), desde ese punto de vista este proyecto no genera un impacto ambiental ya que es una fundamentación teórica para reforzar y aumentar conocimientos de las dos variables estudiadas y al ser una organización apoyada por los gobiernos deben de aplicar cada uno de protocolos ambientales establecidos por el gobierno de cada país y el saber las habilidades de los trabajadores hará que estos protocolos sean bien aplicados y a su vez lo podrán mejorar en el camino y concientizar también a las personas mediante las capacitaciones que se dan.

3.1.9.4 Dimensión Social

Se refiere a la dimensión social, asegurando que los pobres y los vulnerables tengan los mismos derechos a los recursos económicos y al acceso a los recursos naturales (Ávila-López & Pinkus-Rendón, 2018), desde este punto de vista la organización tendrá un gran impacto social ya que este proyecto ayudara a la gerencia a tener en cuenta de conocer bien cada una de las destrezas de los empleados fortalecerá y mejorara los conocimientos de cada una de las áreas para tener un desarrollo óptimo en los cursos de capacitaciones y ayudas sociales para los migrantes puedan obtener una mejor oportunidad de vida en el país mediante distintos emprendimientos.

CAPITULO IV

4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusión

Se ha distinguido a la gestión por competencia mediante una recopilación documental teórica en el cual se establecen todos sus componentes y se definen las dimensiones a tener en cuenta desde un enfoque en recursos humanos para la aplicación de las misma como lo son la formación y el desarrollo, la selección y reclutamiento del personal, planes de carrera y sucesión, diseño organizativo, evaluaciones de desempeño en los cuales con un buen manejo y aplicaciones de motivación llegaran a la efectividad y eficacia de los resultados.

Se ha desarrollado una fundamentación teórica en la variable de la productividad que mediante las evaluaciones se darán a conocer los distintos resultados de los cuales se verán en que parte de la organización aplicar las correcciones para lograr con éxito todos los resultados en función de los objetivos de la organización.

Se ha determinado una relación positiva existente entre las dos variables dentro de la organización HIAS, la cual se lo realizo mediante la correlación de Pearson el cual nos arrojó un resultado de 0,98 el cual significa que tenemos una relación del 98% de la cual es un gran porcentaje significativo y con el proyecto se podrá mejorar ese 2% faltante mediante el fortalecimiento del conocimiento y la aplicación de los distintos modelos recomendados.

Al analizar todos los resultados se determinó la relación existen entre las dos variables la cual resulto excelente dentro de la organización con lo cual datos teóricos establecidos en el presente proyecto fortalecerán esos conocimientos mejorando las destrezas de cada uno de los trabajadores dando el desarrollo productivo óptimo para la organización cumpliendo en su totalidad los objetivos planteados.

4.2 Recomendaciones

Se recomienda revisar los requisitos de los puestos de trabajo para mejorar adecuadamente las funciones de cada departamento para la aplicación correcta de cada actividad a realizar.

La organización debe considerar la aplicación de instrumentos para el proceso de selección del personal ya sea para alguien nuevo o un ascenso de puesto de tal manera que la persona seleccionada sea la idónea para el puesto.

Se aconseja que la formación, desarrollo y capacitaciones que se realicen sean en función de los puestos de trabajos y actividades a cumplir para incrementar conocimientos específicos y a su vez ir mejorando el clima laboral de la organización.

Se recomienda realizar evaluaciones de desempeños cada dos años para tener en cuenta cada una de las falencias en cada departamento y poderla mejorar

BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, C. L., García, M. A., López, P. P., & Amador, G. A. (2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. *Revistas Ujat*, 17(2), 1–10. <https://doi.org/10.19136/hs.a17n2.2042>
- Antonio, M. V., & Núñez, C. Y. (2019). Aplicación de ciclo Deming para la mejora de la productividad en una empresa de transportes. *Universidad César Vallejo*, 1–134. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38832/Antonio_MVM-Nu%c3%b1ez_CYI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Araya, P. S. C. (2019). Competencias genéricas de los estudiantes de Auditoría requeridas por las Big Four en Chile. *Cuadernos de Contabilidad*, 20(49), 1–16. <https://doi.org/10.11144/javeriana.cc20-49.cgea>
- Barragan, R. C., González, B. A., & Ortíz, M. A. (2020). *Competencias gerenciales desde la perspectiva estudiantil universitaria en Ambato-Ecuador*. <https://www.redalyc.org/journal/257/25764894002/html/>
- Barrios, H. K., Olivero, V. E., & Figueroa, S. B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Informacion Tecnologica*, 31(2), 55–62. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Becerra, P. D. L., & Lemos, M. M. X. (2021). La productividad del sector manufacturero: caso Colombia 2005-2016. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas*, 16(4), 1–27. <https://doi.org/10.21919/remef.v16i4.527>
- Bedoya, D. C., Murillo, V. G., & González, C. C. (2021). Competencias directivas en la gestión universitaria en Colombia. *Educación y Educadores*, 23(4), 685–708. <https://doi.org/10.5294/edu.2020.23.4.7>
- Castro, M. K., & Delgado, B. J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Demuner, F. M., Delgado, C. A., & Vargas, M. E. (2022). Innovación y rendimiento: relación mediada por la orientación al aprendizaje y al mercado en empresas mexicanas. *Estudios Gerenciales*, 38(162), 82–94. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.162.4706>
- Deroncele, A. A., Anaya, L. Y., López, M. R., & Santana, G. Y. (2021). Motivación en empresas de servicios: Contribuciones desde la intervención psicosocial. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 568–584. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35758/38063>
- Esguerra, G. A. (2022). Efecto del liderazgo ético sobre la creatividad de los empleados: Una revisión del estado de la investigación. In *Estudios Gerenciales* (Vol. 38, Issue 162, pp. 109–119). Estudios gerenciales. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.162.4472>
- Fontalvo, H. T. J., de la Hoz, G. E., & Morelos, G. J. (2017). La productividad y sus factores Incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 16(1). <https://doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375>

- Gallo, M. E. (2020). *La conceptualización del salario en las distintas vertientes de teoría económica*. <https://doi.org/https://doi.org/10.24133/sigma.v7i01.1696>
- Gálvez, A. Ë., Guauña, A. R., & Ravina, R. R. (2020). Actitud e intención emprendedora en estudiantes de administración de empresas y de contaduría pública. *Revista Universidad y Empresa*, 22(38), 79. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7230>
- Hernández, S. R., & Mendoza, T. C. P. (2018). *Metodología de la investigación : las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta: Vol. McGrawHill* (Sexta). http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hinojo, L. F., Aznar, D. I., & Romero, R. J. (2020). Factor humano en la productividad empresarial: Un enfoque desde el análisis de las competencias transversales. *Innovar*, 30(76), 51–62. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85194>
- Idrovo, A. B., & Serey, V. D. (2018). Productividad total de factores del sector construcción en Chile (1986-2015). *Revista de Análisis Económico*, 33(1), 29–54. <https://www.scielo.cl/pdf/rae/v33n1/0718-8870-rae-33-01-00029.pdf>
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Informacion Tecnologica*, 29(5), 175–186. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>
- Jimenez, L. C., Enrique, P. J., Solano, P. N., Ornellas, M., & Blanco, V. H. (2020). Relaciones entre Autoconceptos y Bienestar psicologico en universitarias Mexicanas. *Revista Iberoamericana de Diagnostico y Evaluacion Psicologica*, 55(2), 59–70. <https://doi.org/10.21865/RIDEP55.2.05>
- Lugo, C. D., Lugo, M. L., Suárez, Y. D., & Peña, G. G. (2021). Estrategia para fomentar la transferencia de conocimiento en una entidad del sector defensa. *Signos*, 13(1). <https://doi.org/10.15332/24631140.6344>
- Maldonado, P. J. E. (2018). *Metodología de la Investigación Social Paradigmas: cuantitativo, sociocritico, cualitativo, complementario*. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=FTSjDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA23&dq=Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+social.+Paradigmas:+cuantitativo,+sociocr%C3%ADtico,+cualitativo,+complementario&ots=6lbG6QND19&sig=dK7RaZpJdbI5uzFUkniNTKJ9Ikw#v=onepage&q=Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20social.%20Paradigmas%3A%20cuantitativo%2C%20sociocr%C3%ADtico%2C%20cualitativo%2C%20complementario&f=false>
- Muñoz, C. A. (2021). Estudio de tiempos y su relación con la productividad. In *ENFOQUES* (Vol. 5). <https://www.redalyc.org/journal/6219/621968429003/html/>
- Nieto, E. (2018). *TIPOS DE INVESTIGACIÓN*. <http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>

- Núñez, L. L., Bravo, R. L., Cruz, C. C., & Hinostraza, S. M. (2018). Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 761–778. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775015/html/>
- Obando, C. M. P. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
- Orozco, A. J. C., & Díaz, P. A. A. (2018). Cómo redactar los antecedentes de una investigación cualitativa. *Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas*, 1(2), 66–82. <https://doi.org/10.30698/recsp.v1i2.13>
- Ovalles, T. L., Moreno, F. Z., Olivares, U. M., & Silva, G. H. (2018). Habilidades y capacidades del emprendimiento: un estudio bibliométrico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(81). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29055767013>
- Pacheco, D., & Rodríguez, R. (2019). Las TIC como estrategia competitiva en la gestión empresarial. In *ENFOQUES* (Vol. 3). <https://www.redalyc.org/journal/6219/621968062004/html/#:~:text=A%20partir%20de%20la%20revisi%C3%B3n,decisiones%20y%20disminuci%C3%B3n%20en%20los>
- Pariona, L. R., Rivero, P. Z., González, R. R., & Hinojosa, B. R. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. *Universidad de Zulia*, 26(93), 308–317. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/34985/36966>
- Pineda, Z. U., Pérez, O. G., & Arango, S. M. (2012). Medición del impacto de las competencias laborales en la productividad de los procesos: caso de una empresa manufacturera. *INNOVAR*, 22(45), 37–50. <https://www.redalyc.org/pdf/818/81824864004.pdf>
- Quezada, M. E., Vega, V. C. Z., & Nava, Q. C. (2021). Evaluación de las competencias genéricas del comportamiento emprendedor. *Retos*, 11(22), 301–314. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.07>
- Ramos, G. C. A. (2020). Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1–6. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Rangel, G. E., & López, O. L. F. (2022). Inversión extranjera directa y productividad laboral en la industria manufacturera regional. *EconoQuantum*, 19(1), 20–52. <https://doi.org/10.18381/eq.v19i1.7252>
- Rodríguez, R. Y. (2021). La gestión integral como una herramienta de la productividad. *Signos*, 11(1), 11–21. <https://www.redalyc.org/journal/5604/560465980001/560465980001.pdf>
- Rodríguez, Z. H. (2018). Hacia una gestión del conocimiento incluyente. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XIV(27). <https://www.redalyc.org/journal/4096/409658132015/409658132015.pdf>
- Roque, L. V., & Arriaga, M. A. (2021). El efecto del liderazgo, aprendizaje organizacional y administración del conocimiento en la percepción de la innovación del personal operativo en la ciudad de México. *Contaduría y Administración*, 64(3), 1–25. <https://doi.org/10.22201/FCA.24488410E.2018.1537>

- Salazar, L. L., Carrasco, R. T., Correa, A. W., Carrillo, C. J., & Velastegui, L. E. (2018). La gestión por competencias una herramienta clave para el desarrollo en el sector empresarial. *Ciencia Digital*, 2(1), 19–31. <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v2i1.2>
- Sánchez, G., & Montenegro, A. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *593 Digital Publisher CEIT*, 5–1(4), 91–107. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133>
- Useche, M., & Artigas, W. (2018). Competencias de administración. Comparación de la perspectiva estudiantilgerencial. *Revista Venezolana de Gerencia, Esp*(1), 384–402. <https://www.redalyc.org/journal/290/29062781022/html/>
- Valencia, R. M. (2019). *Relación entre la innovación de productos y capacidades organizacionales*. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v40n2/1815-5936-rii-40-02-194.pdf>
- Vargas, V. M., & Uttermann, G. R. (2020). Emprendimiento: factores esenciales para su constitución. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 1–10. <https://www.redalyc.org/journal/290/29063559024/29063559024.pdf>
- Vera, L., & Vera, J. (2020). Productividad laboral y salario real_ relaciones de causalidad en venezuela. *Revista Problemas Del Desarrollo*, 52(205), 27–53. <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2021.205.69620>
- Villalobos, V. Ä., Morelo. Oliva Leobardo, & Castellano, M. A. (2021). Análisis de la productividad total de los factores en América del Sur en el período 1950-2014. In *Lecturas de Economía* (Issue 94, pp. 127–163). Universidad de Antioquia. <https://doi.org/10.17533/UDEA.LE.N94A341253>
- Ynzunza, C. C., & Izar, L. J. (2021). Las motivaciones, competencias y factores de éxito para el emprendimiento y su impacto en el desempeño empresarial. Un análisis en las MIPyMES en el estado de Querétaro, México. *Contaduria y Administracion*, 66(1). <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2021.2327>
- Ávila-López, C. M., & Pinkus-Rendón, M. J. (2018). Teorías económico-ambientales y su vínculo con la dimensión social de la sustentabilidad en Áreas Naturales Protegidas. *CienciaUAT*, 13(1). doi:<https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.960>
- Castro, M., Lima, L., Jiménez, O., Siles, R., & Boffill, S. (2020). Gestión de la dimensión ambiental para el desarrollo sostenible en la educación superior cubana. *Universidad y Sociedad*, 12(6). doi:ISSN 2218-3620
- Chiavenato, I. (2011). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS*. Mexico: Mc Graw Hill.
- García, M., García, A., Pérez, R., González, M., & Martínez, Y. (2014). La gestión por competencias para el desempeño exitoso, análisis desde el sector empresarial cubano. *Avances*, 16(1), 64-75. doi:ISSN: 1562-3297
- González, C. (2007). GESTIÓN POR COMPETENCIAS PARA LOS DIRIGENTES DE LA JUNTA DE VECINOS: Experiencia de practica profesional. *Cuadernos de Neuropsicología*, 1(3), 346-354.

- Mendieta-Ortega, M., Erazo-Álvarez, J. C., & Narváez-Zurita, C. I. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *KOINONIA*, 5(10). doi:<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
- Molina, B., González, M. N., Soler, F., & Camarero, A. (2018). Análisis de las dimensiones institucional, económica, social y ambiental portuarias a través de inteligencia artificial. *Transporte y Territorio*, 264-284. doi:ISSN 1852-7175
- Pacherrez, J., & Marrufo, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina*, 4(2), 1594. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184
- Quispe, A., Pinto, D., Huaman, M., Bueno, G., & Valle, C. A. (2020). Metodologías cuantitativas Cálculo del tamaño de muestra con STATA y R. *Rev. Contribución especial*, 13(1), 1-6. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rcmhnaaa/v13n1/2227-4731-rcmhnaaa-13-01-78.pdf>
- Rodríguez, L., Fiscarelli, D., & Fernández, J. L. (2022). La dimensión técnica en la enseñanza proyectual: entre la ciencia y el diseño. *Arquitecno*, 53 - 62. doi:<http://dx.doi.org/10.30972/arq.0195969>
- Utzet, M., & Martín, U. (2020). La encuesta online y la falsa olusión de la n grande A proposito de una encuesta sobre la eutanasia en profesionales médicos. *Rev. Gaceta sanitaria*, 34(5), 518-520. doi:<https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2019.07.009>
- Ventura, L. J. (2017). Población o muestra Una diferencia necesaria. *Rev. cubana de salud pública*, 1-2. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n4/spu14417.pdf>

ANEXOS

CARTA DE ACEPTACION

CARTA DE ACEPTACIÓN

Viernes, 27 de enero de 2023

Yo, Darwin Márquez en condición de Coordinador de la ONG Internacional HIAS Machala-Huaquillas, acepto que los estudiantes; Vásconez García Luis Alberto con CI. y Vásconez García Carlos Andrés con CI. , puedan realizar su proyecto de titulación dentro de la organización, dotándoles de la información, que debe ser manejada de manera confidencial, siendo siempre supervisados por el personal encargado.

Por lo cual se entrega este documento para los trámites pertinentes.

Quedando atento a cualquier duda o aclaración.



Atentamente:

Darwin Márquez

Número de cédula: 1757249048

Contacto: Darwin.marquez@hias.org

COORDINADOR LOCAL HIAS



ENCUESTA

Sexo

- Masculino
- Femenino

Qué edad tiene?

- De 18 a 23 años
- De 24 a 29 años
- De 30 a 35 años
- De 36 años en adelante

Gestión por competencia

Pregunta 1) ¿La institución define adecuadamente los puestos de trabajo para su personal?

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Regular
- Desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Pregunta 2) La institución conoce adecuadamente las aptitudes y capacidades de sus trabajadores.

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Regular
- Desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Pregunta 3) La institución posee métodos y sistemas de selección adecuados para poder seleccionar al personal idóneo para las diferentes áreas.

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Regular
- Desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Pregunta 4) La institución describe perfectamente los requisitos del perfil del puesto en base a los conocimientos, habilidades y capacidades necesarias para poder elegir a un candidato para el puesto requerido.

- Muy satisfecho
- Satisfecho

- Regular
- Desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Pregunta 5) La institución forma adecuadamente a su personal para poder cubrir adecuadamente los puestos de trabajo.

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Regular
- Desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Pregunta 6) La institución realiza adecuadamente cursos para mejorar el ambiente laboral y fortalecer el compromiso profesional con la empresa.

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Regular
- Desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Pregunta 7) La institución cuenta con un adecuado diseño organizativo y conoce las características y actividades de todos los puestos de trabajo.

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Regular
- Desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Pregunta 8) La institución cuenta con un plan adecuado para cubrir las necesidades futuras del personal

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Regular
- Desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Pregunta 9) La institución cuenta con un plan adecuado de carreras y sucesión

Productividad laboral

Pregunta 10) La institución evalúa adecuadamente las capacidades actuales, cumplimiento de metas, objetivos, de todos sus trabajadores.

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Regular
- Desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Pregunta 11) La institución designa adecuadamente el puesto de trabajo según el desempeño del empleado ya sea para un despido o un ascenso.

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Regular
- Desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Pregunta 12) Considera usted que la organización es efectiva en cumplir las metas expresadas en sus estatutos, enunciados de misión u otros documentos que proporcionan la organización

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Regular
- Desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Pregunta 13) Considera usted que los resultados establecidos (misión, visión, metas, objetivos) tienen relación con los resultados obtenidos.

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Regular
- Desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Pregunta 14) Considera usted que se utiliza en forma óptima las instalaciones.

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Regular
- Desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Pregunta 15) Considera usted que la organización se ha adaptado y ha cambiado e innovado con el tiempo su trabajo a la evolución de la tecnología.

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Regular
- Desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Pregunta 16) Considera usted que se examinan y modifican regularmente los programas para reflejar el entorno las capacidades cambiantes.

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Regular
- Desacuerdo
- Muy en desacuerdo

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN: La Gestión por Competencia y la Productividad en la Organización HIAS

TEMA INVESTIGACIÓN	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS
La Gestión por Competencia y la Productividad	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES INDEPENDIENTE X	X1 Recursos Humanos	Personal de trabajo	1 La institución define adecuadamente los puestos de trabajo para su personal.
	¿Cuál es la gestión por competencia que beneficia la productividad adecuada en la organización HIAS?	Analizar la relación entre la gestión por competencia y la productividad en la organización HIAS.	Existe relación significativa entre la gestión por competencias ya la productividad de la dirección de la organización HIAS	Gestión por Competencia			X2 Selección y Reclutamiento
					3 La institución posee métodos y sistemas de selección adecuados para poder seleccionar al personal idóneo para las diferentes áreas.		
					4 La institución conoce perfectamente los conocimientos, habilidades y capacidades necesarias para poder elegir a un candidato para el puesto requerido		
X3 Formación	Análisis de	5 La institución forma adecuadamente a su personal					

<p>d en la Organización HIAS Machala</p>					<p>y Desarrollo</p>	<p>adecuación persona-puesto.</p>	<p>para poder cubrir adecuadamente los puestos de trabajo.</p>
					<p>Actualización de las competencias. Conocimientos técnicos, conciencia y compromiso profesional.</p>	<p>6 La institución realiza adecuadamente cursos para mejorar el ambiente laboral y fortalecer el compromiso profesional con la empresa.</p>	
					<p>X5 Diseño organizativo/ polivalencia</p>	<p>Características de los puestos.</p>	<p>7 La institución cuenta con un adecuado diseño organizativo y conoce las características y actividades de todos los puestos de trabajo</p>
					<p>X6 Planes de Carrera y Sucesión</p>	<p>Tareas organizativas.</p>	<p>8 La institución cuenta con un plan adecuado para cubrir las necesidades futuras del personal</p> <p>9 La institución cuenta con un plan adecuado de carreras y sucesión</p>
					<p>Y1 Evaluación</p>	<p>Capacidades</p>	<p>1 La institución evalúa adecuadamente las</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICO</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p>	<p>HIPÓTESIS</p>	<p>VARIABLES DEPENDIENTE</p>				

	S 1	1	ESPECÍFICAS 1	Y	de desempeño	actuales.	capacidades actuales, cumplimiento de metas, objetivos, de todos sus trabajadores
						Cambio - resultados	2 La institución se adecua cuando tiene que realizar ciertos cambios por el aumento o disminución de desempeño de sus trabajadores.
	¿Cuál es el nivel de gestión por competencias en la organización HIAS?	Identificar la gestión por competencia y sus componentes para su aplicación dentro de la organización.	El nivel de gestión por competencias en la Dirección en la organización HIAS, es adecuado.			Efectividad	3 Considera usted que la organización es efectiva en cumplir las metas expresadas en sus estatutos, enunciados de misión u otros documentos que proporcionan la organización
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS 2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS 2	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 2	Productividad Laboral			4 Considera usted que la realidad de producir el servicio tiene relación con la realidad de los resultados
	¿Cuál es el nivel de productividad en la organización HIAS?	Desarrollar conceptos teóricos para el fortalecimiento y mejoramiento de la productividad laboral en la	El nivel de productividad en la organización HIAS, es eficiente.				5 Considera usted que se utiliza en forma óptima las instalaciones.

		organización.					
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS 3	OBJETIVOS ESPECÍFICOS 3	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 3		Y2 Planificación Estratégica	Eficiencia	6 Considera usted que la organización se ha adaptado y ha cambiado con el tiempo su trabajo
	¿Cómo se relaciona la gestión por competencias con la productividad?	Determinar la relación estratégica entre la gestión por competencia y la productividad.	Existe una relación significativa de todos los factores entre la gestión por competencia y la productividad			Relevancia	7 Considera usted que se examinan y modifican regularmente los programas para reflejar el entorno las capacidades cambiantes