

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

*Labor Competencies in the Textile and Garment Sector in the Province of Tungurahua,
Ecuador*

Ivonne Narváez Zurita¹

Marusia Monagas Docasal²

Juan Carlos Erazo Álvarez³

¹Universidad Católica de Cuenca, Ecuador

Autor para correspondencia: inarvaez@ucacue.edu.ec

²Universidad de La Habana, Cuba.

Autor para correspondencia: marusia@ceted.uh.cu

³Universidad Católica de Cuenca, Ecuador.

Autor para correspondencia: jcerazo@ucacue.edu.ec

RESUMEN

La competencia laboral es la capacidad para responder a una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por un determinado negocio o sector. En tal sentido, es preciso desarrollar «competencias como tareas», como «resultados», como «habilidades, conocimientos, actitudes» y como «desempeño superior y diferenciado». El problema científico de la presente investigación se basó en la necesidad de caracterizar las unidades de economía informal de textiles y confecciones de la provincia ecuatoriana Tungurahua, con el objetivo de identificar los significados que adopta el término «competencia» en ese contexto de aplicación. Dicha caracterización permitió conocer las principales fortalezas de la actividad en cuestión, sus debilidades y los retos que debe enfrentar, y posibilitó la identificación de las competencias necesarias para mejorar su desempeño, de modo que la información recopilada contribuyó a sentar las bases para el diseño de una metodología dirigida al desarrollo de competencias en el sector.

Palabras clave: clúster, competencias, competencia laboral.

ABSTRACT

Labor competencies are seen as the state or quality of being adequately or well qualified, having the ability to play a role in a specific business or sector. In this respect it is necessary to also define “competencies” as “properly doing the job; getting results; having skills, knowledge, attitudes used to improve performance.” The research problem was the need to determine what “competency” means to informal textile and garment workers from the Ecuadorian province of Tungurahua, by describing the job they do. This allowed major strengths and weaknesses in this sector, and the challenges it faces to be known. It also permitted the identification of the competencies necessary for these workers to improve their performance. The information gathered contributed to creating a methodology for enhancing labor competencies in this sector.

Keywords: cluster, competencies, labor competencies.

Recibido: 8/4/2018

Aceptado: 25/4/2018

INTRODUCCIÓN

Entre los principales insumos en los procesos actuales de formación se hallan las competencias que, analizadas en el nuevo contexto empresarial caracterizado por los avances tecnológicos, la globalización, la economía informacional y la desregularización de los mercados pretenden lograr un alcance en las organizaciones en términos de cumplimiento, niveles de conocimiento, habilidades, actitudes y experiencias, que permita contar con trabajadores capaces de adaptarse a los nacientes procesos laborales y a los requerimientos de los clientes (Tobón, 2005).

Efectivamente, responder a los retos empresariales desde la óptica de la formación, con un enfoque de competencias, requiere un aprendizaje significativo orientado a una formación integral. En tal sentido, en la década de los 80 se originó el concepto de «competencia laboral», para responder al desafío de mejorar la eficiencia y calidad del sistema productivo y a las demandas concretas del mundo laboral, siendo los países industrializados (Reino Unido, Australia, Estados Unidos, Canadá, España, Francia, entre otros) los primeros en consolidar los nuevos escenarios formativos con un enfoque integral que conecta el mundo del trabajo y la sociedad en general con el de la educación, a partir de las mejoras introducidas en las empresas industriales y de los cambios experimentados en los paradigmas de organización y gestión empresarial. En la figura 1 se presentan las implicaciones de las competencias laborales, definidas por García (2012).

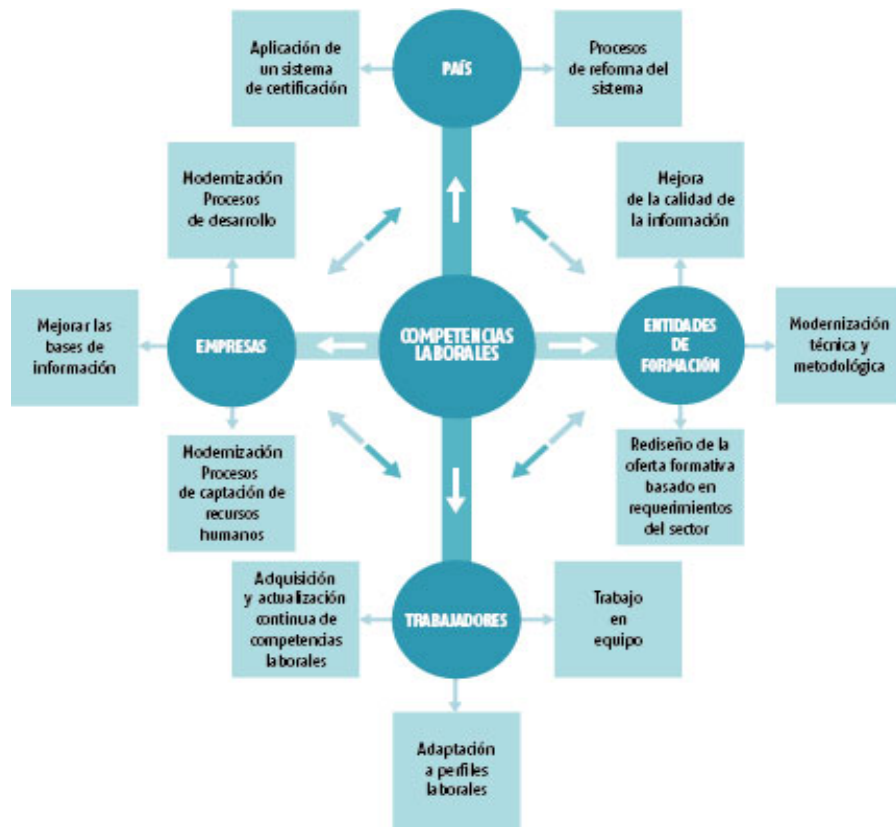


Figura 1. Implicaciones de las competencias laborales.

Por otra parte, durante la década de los 90 empiezan a gestarse los primeros modelos de formación profesional enfocados hacia la competencia laboral en los países de América Latina y el Caribe [Mertens, 1996; Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR)/Organización Internacional de Trabajo (OIT), 1997; Tobón, 2005; Preciado, 2006]. En Ecuador, tras la aprobación de la Constitución en el año 2008,¹ el Ministerio Coordinador de Conocimiento de Talento Humano (MCCTH) comenzó a promover el enfoque de competencias laborales, que fue ampliamente adoptado por las instituciones de educación media y superior y por las organizaciones empresariales. Estas últimas incluyen, entre sus políticas, el desarrollo de procesos de gestión de capital humano (selección, formación y desarrollo, evaluación, plan de carrera, remuneraciones e incentivos, movilidad horizontal y vertical, entre otros) basados en competencias laborales.

En tal contexto, el Programa de Desarrollo de Competencias para Mipymes y Artesanos, impulsado por el Ministerio de Industrias y Productividad (MIPRO), combina el aprendizaje en el aula y la práctica con talleres en las empresas, con el fin de proporcionar un impulso significativo a la calidad y al desarrollo de las capacidades técnicas y de personas, procesos y productos (MIPRO, 2016). Este tipo de esquemas flexibles viabiliza la certificación de competencias tanto empíricas como formales de los trabajadores, de modo que les permite escalar en sus niveles de aprendizaje o bien incorporarse al aparato productivo (Mercado, 1994).

El desarrollo de competencias laborales adquiere relevancia pues permite recuperar la humanización del trabajo, ya que se centra en el proceso de crecimiento económico y en el desarrollo social del ser humano, de manera que viabiliza, además, la convergencia entre la educación y el empleo y su adaptación a la necesidad de cambio presente en la sociedad. Desde esta perspectiva, se presume la movilidad de saberes en distintos escenarios de aprendizaje, es decir, de aquellos que se derivan de la experiencia en situaciones concretas de trabajo y de los que se adquieren fuera de él (Mertens, 1996; Alles, 2005). Por ello, para la realización de la presente investigación es preciso estudiar y comparar los métodos de aprendizaje asociados a las competencias laborales y valorar cómo responden a las demandas del sector empresarial, así como estudiar su adecuación a las características de las unidades de economía informal de textiles y confecciones. Con respecto a estas últimas, se considera la posibilidad de adaptar a sus condiciones los modelos para el desarrollo de competencias propuestos por Irigoin y Vargas (2002), Levy-Leboyer (2003) y Saracho (2005), así como los factores a tener en cuenta en los procesos de formación y desarrollo de personas establecidos por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) y la OIT, importantes referentes que han realizado aportes a la construcción de modelos genéricos.

En la provincia ecuatoriana Tungurahua, la tercera actividad más relevante es la que se desarrolla en la rama de los textiles. Por tanto, la integración de negocios y unidades económicas informales a través del clúster de textiles y confecciones tiene como finalidad el fomento de la innovación y el mejoramiento del desempeño empresarial, para lograr mayor participación en el mercado nacional y reconocimiento en el internacional. Forman parte del clúster las empresas especializadas y complementarias en las actividades de confección de ropa infantil, casual, deportiva, *jeans* y uniformes, modalidades que interactúan entre sí para fortalecer su productividad.

1. METODOLOGÍA

La investigación identificó como problema científico la necesidad de caracterizar las unidades de economía informal de textiles y confecciones de la provincia ecuatoriana Tungurahua. En tal sentido, se propuso como objetivo identificar los significados del término «competencia» según ese contexto de aplicación, lo que puede contribuir al diseño de una metodología dirigida al desarrollo de competencias en el sector. Las acciones llevadas a cabo fueron las siguientes:

1. Reunión con dirigentes gremiales del clúster de textiles y confecciones de la provincia Tungurahua para valorar un formulario de preguntas a aplicar.
2. Elaboración de rutas para el levantamiento de información, de acuerdo a la base de datos del clúster de textiles y confecciones.

3. Aplicación de un cuestionario rediseñado a 177 propietarios de negocios de textiles y confecciones (ver anexo 1).
4. Integración de los resultados a los significados del término «competencia».

Además, se tuvo en cuenta la propuesta de McLagan (1997, p. 2), que establece lo siguiente:

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

2. LAS COMPETENCIAS COMO TAREAS

Este aspecto se relaciona con las particularidades que permiten la realización de acciones intencionales en un contexto de trabajo. Se identificó la necesidad de desarrollarlo en:

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

Los resultados obtenidos tras la aplicación del cuestionario fueron los siguientes:

- Los negocios se dedican fundamentalmente a la confección de ropa casual, infantil, juvenil, uniformes escolares y ejecutivos.
- Aún no se reconoce la importancia de contar con un centro de costos y predomina la producción en línea (58 %), aunque existe un porcentaje significativo de células de producción.

- El control de la calidad por producto y por proceso se lleva a cabo en proporciones similares, 51 % y 40 % respectivamente. El 60 % se efectúa por el gerente y el 11 % por personal especializado.
- El 60 % del proceso se realiza de forma manual y existe un equilibrio en el diseño de la producción, ya que responde mayormente a catálogos y revistas o es diseñada por la misma organización.
- Más de la mitad de los negocios no elabora colecciones completas de prendas de vestir, pero el 67 % confecciona un prototipo antes de la producción, realiza el corte de tela que se requiere, el aparado de los cortes y el proceso de armado y acabado final.

Los datos referidos permitieron apreciar que aún es posible desarrollar competencias que optimicen los resultados de los negocios en cuestión. Se estima que las áreas de mejora se relacionan con la variedad de las confecciones, la necesidad de un personal especializado para el control de la calidad, la introducción de la automatización para aumentar la producción y la elaboración de colecciones completas. Por ello, se debe reforzar el desarrollo de competencias mediante la formulación correcta de tareas que faciliten el aprendizaje de las básicas, procurar la definición de los contenidos previos necesarios para comprender y realizar dichas tareas, de los recursos con los que se labora y del contexto o situación real en que se deben aplicar las competencias.

3. LAS COMPETENCIAS COMO RESULTADOS

Este aspecto se refiere a la habilidad para obtener o producir beneficios para el negocio. Se identificó la necesidad de su desarrollo en:

- Las certificaciones para textiles.
- El Registro Único de Contribuyentes.
- El registro de cuentas de ingresos o gastos por medio de la contabilidad.
- El manejo de normativas de trabajo.

Los resultados apuntan que solo el 33 % de los negocios posee certificaciones en proceso. Además, el 43 % no ha efectuado su Registro Único de Contribuyentes, solo el 30 % lleva sus cuentas de ingresos o gastos por medio de la contabilidad y existe un equilibrio entre las organizaciones que manejan las normativas de trabajo y las que no lo hacen. Se observa la posibilidad de desarrollar competencias que mejoren esta situación mediante la orientación en la ejecución, el establecimiento de metas altas y la obtención de resultados que aumenten consistentemente el rendimiento del negocio a nivel individual. Finalmente, se deben asumir riesgos calculados para conseguir los objetivos de negocio, eliminar obstáculos internos y burocráticos y emplear el modelo de centro de beneficios para impulsar el crecimiento y la diferenciación en el mercado.

4. LAS COMPETENCIAS COMO HABILIDADES, CONOCIMIENTOS Y ACTITUDES

Este tipo de competencias se relaciona con la necesidad de integrar habilidades, conocimientos y actitudes para ejecutar eficientemente una actividad o tarea. Es preciso desarrollarlo en:

- La elaboración de un sistema de gestión de calidad.
- La aplicación de algún proceso de mejoramiento continuo.
- El desarrollo de un grupo de especialistas para el diseño.
- La planificación de la producción.
- La planificación de las ventas.
- La formación y capacitación del personal.

Los resultados indican que el 67 % de los negocios se halla confeccionando un sistema de calidad, más de la mitad (57 %) aplica procesos de mejoramiento continuo y el 59 % no cuenta con especialistas dedicados al diseño de los productos a elaborar. Se aprecia un equilibrio entre los negocios que planifican la producción y los que no. El 48 % no planifica las ventas, el 41 % no capacita al personal, y los que lo hacen dedican la preparación al diseño, la calidad y la seguridad industrial. Por otro lado, se destaca la necesidad de:

- Poseer competencias que propicien el saber y el «saber hacer», desarrolladas por personas que tengan la capacidad de emplearlas para resolver problemas.
- Fomentar el conocimiento sobre el diseño, las necesidades del mercado, las tendencias de la moda, entre otros aspectos.
- Desarrollar la capacidad para el manejo eficiente de los recursos y para formular, ejecutar y evaluar proyectos de diseño.
- Desarrollar habilidades intelectuales para realizar el análisis de la realidad social, cultural, económica y política, sobre todo a nivel comunitario.
- Fomentar habilidades técnicas para el manejo eficiente de los recursos que se utilizan y los instrumentos de trabajo requeridos.

Asimismo, los dirigentes de estas organizaciones deben apropiarse de:

- Habilidades comunicacionales para identificar posibles soluciones a los problemas.
- Destrezas que les permitan diagnosticar y evaluar los procesos.
- Capacidades metodológicas para formular, ejecutar y evaluar proyectos destinados a la solución de problemas.

Por último, se requiere un compromiso con la comunidad, el medioambiente, el respeto a la mujer y a las etnias, así como el desarrollo de actitudes éticas y de responsabilidad social, la defensa de los derechos humanos y la superación profesional.

5. LAS COMPETENCIAS COMO DESEMPEÑO SUPERIOR Y DIFERENCIADO

Este aspecto se refiere a las características sobresalientes de los individuos que los facultan para realizar exitosamente su trabajo. Se precisa su desarrollo en:

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

Los resultados indican que existe un porcentaje significativo de negocios (46 %) que no realiza investigaciones para el desarrollo de las prendas de vestir. Sin embargo, más del 60 % analiza tendencias, lo que se explica en el hecho de que la mayor parte de la producción se basa catálogos y revistas y una fracción menos significativa es diseñada por la organización.

El 67 % de los negocios no cuenta con una imagen y marca del negocio. Sus canales de comercialización son la venta a empresas mayoristas, cadenas de ropa y un punto propio de venta. Más del 70 % no desarrolla planes de *marketing*, el 40 % no está dispuesto a realizar alianzas con otros negocios, más del 50 % ha visitado empresas en el extranjero y solo el 35 % ha participado en ferias y exposiciones.

En estos negocios es importante desarrollar competencias diferenciadoras y superiores que se basen en la orientación a resultados, carácter, habilidades interpersonales, capacidades personales y liderazgo del cambio. Se debe trabajar en las actitudes de cada individuo que permitan realizar actividades necesarias para la organización que requieran un desempeño superior y especializado, como los análisis de tendencias, de mercados, de canales de comercialización, de acciones de *marketing* y de posibilidades de alianzas estratégicas.

CONCLUSIONES

La caracterización de las unidades de economía informal de textiles y confecciones de la provincia ecuatoriana Tungurahua permitió conocer sus principales fortalezas, debilidades y los retos que deben enfrentar. La integración de su actividad a los significados del término «competencia» posibilitó la identificación de las competencias necesarias para mejorar su desempeño. Finalmente, la información recopilada permite sentar las bases para diseñar una metodología dirigida al desarrollo de competencias en el sector.

RECOMENDACIONES

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

Anexo

Cuestionario aplicado a 177 propietarios de negocios de textiles y confecciones

Estimado propietario:

Estamos realizando una investigación en el sector de textiles y confecciones, por lo que le solicitamos que responda el siguiente cuestionario. Sus valoraciones serán de mucha utilidad para el desarrollo de competencias en el sector y la mejora de los resultados.

1. ¿Qué tipo de prendas de vestir fabrica?

_____ casual _____ infantil _____ juvenil _____ uniformes escolares _____ uniformes ejecutivos _____ de gala
_____ formal _____ sábanas y afines _____ cobijas y/o edredones _____ lencería _____ otros

2. Señale que certificaciones tiene o están en proceso.

INEM ISO otros

3. ¿Cuenta con el Registro Único de Contribuyentes?

Sí No No responde

4. ¿Su empresa o negocio lleva sus cuentas de ingresos o gastos por medio de la contabilidad?

Sí No No responde

5. ¿Cuenta con o está elaborando un sistema de gestión de calidad?

Sí No No responde

6. ¿Aplica algún proceso de mejoramiento continuo?

Sí No No responde

7. ¿Maneja normativas de trabajo?

Sí No No responde

8. ¿Posee una unidad o departamento de diseño?

Sí No No responde

9. ¿Cuenta con un centro de costos?

Sí No No responde

10. ¿Cuenta con una unidad de planificación de producción?

Sí No No responde

11. El proceso de producción se realiza:

En línea En células de producción otros

12. El control de la calidad lo realiza:

Por proceso Por producto ninguno

13. ¿Quién realiza control de calidad?

Operario Gerente Personal especializado

14. ¿Cómo se realiza el proceso de corte?

Manual Mesa corte automatizada Servicios de terceros

15. ¿Realiza investigación creativa para el desarrollo de las prendas de vestir?

Sí No No responde

16. ¿Realiza análisis de tendencias para el desarrollo de las prendas de vestir?

Sí No No responde

17. ¿Tiene elaboradas la imagen y la marca de su negocio?

Sí No No responde

18. ¿Elabora usted colecciones completas de prendas de vestir?

Sí No No responde

19. Dentro del proceso de diseño y producción, ¿qué actividades realiza su planta?

___ Diseña usted mismo ___ Copia de productos existentes ___ De revistas y catálogos.

20. ¿Elabora un prototipo antes de la producción del diseño?

___ Sí ___ No ___ No responde

21. ¿Realiza el corte de tela que requiere en su empresa?

___ Sí ___ No ___ No responde

22. ¿Realiza el aparado de los cortes en su planta?

___ Sí ___ No ___ No responde

23. ¿Realiza en su planta el proceso de armado y acabado final de las prendas de vestir?

___ Sí ___ No ___ No responde

24. ¿Tiene departamento de ventas?

___ Sí ___ No ___ No responde

25. ¿Cuáles son sus canales o medios de comercialización?

___ Venta a empresas comercializadores, mayoristas, cadenas de ropa ___ Punto propio de venta ___
Distribuidores minoristas ___ Otro canal de comercialización.

26. ¿Realiza un servicio posventa?

___ Sí ___ No ___ No responde

27. ¿Desarrolla planes de *marketing*?

___ Sí ___ No ___ No responde

28. ¿Realiza planificación de ventas?

___ Sí ___ No ___ No responde

29. ¿Estaría dispuesto a realizar alianzas con otras empresas?

___ Sí ___ No ___ No responde

30. ¿Ha participado en misiones empresariales fuera del país?

___ Sí ___ No ___ No responde

31. ¿Ha participado en ferias especializadas fuera del país?

___ Sí ___ No ___ No responde

32. ¿Aplica procesos de capacitación para el personal?

___ Sí ___ No ___ No responde

33. ¿Cuántos aportes o procesos realizan al año?

___ De 1 a 2 ___ De 3 o más ___ Ninguno

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALLES, M. (2005): *Desarrollo de talento humano basado en competencias*, Granica S.A., Buenos Aires.

- ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE (2008): *Constitución de la República del Ecuador*, Decreto s/n, Registro oficial 449, octubre de 2008, Quito.
- CENTRO INTERAMERICANO DE INVESTIGACIÓN Y DOCUMENTACIÓN SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL (CINTERFOR)/ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (OIT) (1997): «Seminario Internacional sobre Formación Basada en Competencia Laboral: Situación Actual y Perspectivas», Montevideo.
- GARCÍA, M. (2012): *Competencias laborales. Métodos para evaluarlas*, Trillas, México D.F.
- IRIGOIN, M. y F. VARGAS (2002): *Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud*, CINTERFOR, Montevideo.
- LEVY-LEBOYER, C. (2003): *Gestión de las competencias. Cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas*, Gestión 2000, Barcelona.
- MCLAGAN, P. (1997): «Competencies the Next Generation», *Training and Development*, vol. 51, n.º 5, Estados Unidos, pp. 41-48.
- MERCADO, A. (1994): «Cambio tecnológico, calificación y capacitación en un contexto de integración económica, en reestructuración productiva, trabajo y educación en América Latina», CIID-CENEP/CINTERFOR-OIT/IG-UNICAMP/UNESCO-OREALC, São Paulo, Buenos Aires, Santiago de Chile, México D.F.
- MERTENS, L. (1996): *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*, CINTERFOR, Montevideo.
- MINISTERIO DE INDUSTRIAS Y PRODUCTIVIDAD (MIPRO) (2016): «Programa de Desarrollo de Competencias para Mipymes y Artesanos», <<https://www.industrias.gob.ec/subsecretaria-mipymes-y-artesantias/>> [10/2/2018].
- PRECIADO, A. (2006): *Modelo de evaluación por competencias laborales*, Publicaciones Cruz O., S.A., México D.F.
- SARACHO, J. (2005): *Un modelo general de gestión por competencias*, RIL editores, Santiago de Chile.
- TOBÓN, S. (2005): *Formación basada en competencias: pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*, vol. 2, Ecoe Ediciones, Bogotá.

Notas aclaratorias

¹En su artículo 27, la Constitución de Ecuador declara que «la educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia [y] estimulará, entre otros aspectos, la equidad de género, la justicia, la solidaridad y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar» (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pp. 27-28).