

Importancia de las competencias laborales como generadores de productividad en las empresas colombianas.

Importance of labor skills as generators of productivity in Colombian companies.

Autores: León Ana Lorena. Restrepo Yeimy Lorena y Sánchez Katherine.

Resumen.

Este artículo bibliográfico tiene como objetivo determinar la influencia de las competencias laborales en la productividad de las empresas colombianas, a través de una revisión documental se aborda la importancia que tiene las competencias en la productividad de los trabajadores, esto nos lleva a un amplio abordaje estratégico que nos determine cómo influyen las competencias en las diferentes organizaciones colombianas.

Se concluye la necesidad de crear espacios de entrenamiento para los trabajadores que permita el desarrollo de las competencias a través de capacitaciones y formaciones a cargo del área de talento humano, la alta Gerencia influye determinantemente en el reconocimiento de competencia para el desempeño de los diferentes cargos, en la motivación y en la supervisión de las tareas asignadas, así mismo en la toma de decisiones, logrando un capital humano idóneo y competitivo. Finalmente se reafirma la importancia de llevar a cabo estrategias como desarrollo constante que nos lleva a mejoras continuas y un alto grado de competitividad.

Abstract

This bibliographical article aims to determine the influence of labor skills on the productivity of Colombian companies, through a documentary review the importance of skills in the productivity of workers is addressed, this leads us to a broad strategic approach. that determines how competencies influence the different Colombian organizations.

The need to create training spaces for workers that allows the development of skills through training and education in charge of the human talent area is concluded, the senior management has a decisive influence on the recognition of competence for the performance of the different positions. in the motivation and supervision of assigned tasks, as well as in decision-making, achieving a suitable and competitive human capital. Finally, the importance of carrying out strategies such as constant development that leads us to continuous improvements and a high degree of competitiveness is reaffirmed.

Psicóloga. Universidad de Pamplona. aleon67@estudiantes.areandina.edu.co

Contadora. Universidad Escolme. yrestrepo25@estudiantes.areandina.edu.co

Administradora de empresa. Universidad Cun. Ksanchez58@estudiantes.areandina.edu.co

Palabras claves.

Competencias, productividad, habilidades, recurso humano, desarrollo y organizaciones.

Abstract Keywords

Competencies, productivity, skills, human resources, development and organizations.

Introducción

De manera general, las competencias laborales se definen como el conjunto de habilidades y capacidades que permiten al trabajador dar cuenta de un ejercicio profesional de sus funciones, acordes a las demandas del contexto, de su formación y de su disciplina. Es definitivo que los entornos empresariales requieren contar con colaboradores aptos en varios niveles que permitan dar cuenta de una productividad acorde a las metas; de aquí que fortalecer, capacitar y evaluar las competencias laborales son acciones de gran importancia al momento de realizar una gestión de los recursos humanos idónea (Torres, Cuesta, Piñero, & Lugo, 2018).

En este sentido, la productividad entendida como la cantidad de resultados que se obtienen de los procesos que desarrollar la empresa se encuentra estrechamente ligada a las competencias del recurso humano, aun cuando en ella confluyan otros factores y recursos pues es el recurso humano el que va a consolidar los productos o servicios que se ofertan (Beltran, 2017). En la actualidad, dichas competencias han evidenciado un reconocimiento al interior de los procesos que se desarrollan dentro de las organizaciones, representando con ello uno de los elementos constitutivos más importantes del recurso humano.

Ciertamente, la construcción de este conocimiento en torno a la relación recurso humano – productividad obedece a factores como la inversión de las empresas en recursos físicos y tecnología, la logística del trabajo, el tamaño de la empresa entre otras que determinan las iniciativas implementadas y su efecto en la productividad (Simanca, Silvera, Garcés, & Hernández, 2018). Es por ello, que la presente propuesta, busca explorar en profundidad los documentos que permitan identificar la manera en que se entretaje esta relación competencias – productividad a través de los estudios realizados en Colombia, propendiendo un marco importante de referencia para el análisis del impacto del recurso humano al interior de las organizaciones desde el desarrollo

Psicóloga. Universidad de Pamplona. aleon67@estudiantes.areandina.edu.co

Contadora. Universidad Escolme. yrestrepo25@estudiantes.areandina.edu.co

Administradora de empresa. Universidad Cun. Ksanchez58@estudiantes.areandina.edu.co

de competencias y que nos llevan a concluir que las competencias influyen en la productividad de las empresas colombianas.

Planteamiento del Problema

La productividad de una organización puede definirse como el logro de metas con el uso de menores recursos para generar producción en igual o mayor cantidad, por lo que las competencias tienen un papel clave en la consecución de los objetivos empresariales u organizacionales (Hinojo, Aznar, Romero, 2020). De acuerdo a Baltondano y Leyva (2020), esta se refiere a la relación entre la producción en un determinado periodo de tiempo y su relación con ingresos, ventas, número de trabajadores y horas trabajadas.

En consecuencia, las competencias laborales juegan un papel clave, diversas empresas enfocan sus esfuerzos al interior de programas de certificación que fomenten el desarrollo de habilidad y actitudes del personal en función de incrementar su productividad (Baltodano & Leyva, 2020). Ello conduce a reconocer la manera en que las competencias se encuentran en el repertorio de conocimientos aprendidos a través de la formación o empíricamente en el curso de vida de las personas desde su capacidad de aprendizaje como ser humano.

Ahora bien, para hacer referencia a las competencias de manera objetiva, es necesario dimensionarlas a través de pautas específicas de acciones o conductas que las hagan observables y permitan hacerlas tangibles y cuantificables, a través de determinados indicadores que las caractericen y evalúen su nivel sea cual sea la clasificación a la que respondan, para de esta manera ponerlas en el marco de gestión de recursos humanos (Torres, Cuesta, Piñero, & Lugo, 2018).

En este orden de ideas, hacer referencia a la productividad del capital humano es hacerlo de productividad laboral donde competencias técnicas, específicas, transversales, son entre otras, categorías de análisis que permiten identificar la manera en que el factor humano aplica su potencial e incide en la productividad de una empresa. Es claro, que los cambios con frecuencia adversos y acelerados de empresas inmersas en sociedades y mercados globales han requerido la modificación de la manera como se entienden las capacidades de sus equipos de trabajo en varios sentidos, dado que la gestión del talento humano se encuentra relacionada con todas las áreas de una empresa que debe orientarse a una mayor productividad desde mayor eficacia y ahorro generando un desarrollo significativo en todos los niveles organizacionales (Castañeda, 2021).

Psicóloga. Universidad de Pamplona. aleon67@estudiantes.areandina.edu.co

Contadora. Universidad Escolme. yrestrepo25@estudiantes.areandina.edu.co

Administradora de empresa. Universidad Cun. Ksanchez58@estudiantes.areandina.edu.co

Es innegable, por tanto, que las variables personales que determinan las competencias son fundamentales en el desempeño laboral sea de carácter técnico, genérico o transversal o cualquiera de las diversas clasificaciones que se han establecido respecto al tema, tienen un impacto en el proceso productivo abarcando aspectos socio laborales ligados además a los contextos por lo que su medición tiene un carácter multidisciplinar (Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, 2012).

En Colombia, los costos laborales son altos y se ha evidenciado la dificultad para mejorar la productividad laboral lo cual también es inherente a la clasificación de las empresas y al sector en el cual se encuentran inmersas a lo que se debe sumar los activos, la constitución de la planta de personal entre otros (Jaimes , Luzardo, & Rojas, 2018). Esto plantea sin dudas, retos importantes a la mejora continua, dado el efecto adverso que puede producir no estar al tanto de ello, manteniéndose vigente en el continuo proceso de adaptación de las empresas. Todo ello confluye en el reconocimiento de la corresponsabilidad de las empresas al momento de especializar y generar procesos de mejora continua desde su recurso humano liderado desde la alta gerencia para potenciar y actualizar las habilidades y competencias de sus colaboradores (Zambrano & Almeida, 2018).

Finalmente, (Ployhart , Nyberg , Reilly, & Maltarich, 2014) afirman que el desarrollo de las habilidades y competencias para mejorar la productividad se pueden obtener tanto de la educación como de la experiencia labórale, en la medida en que las habilidades generales y las de los empleados sustentan la base para el desarrollo de nuevas habilidades desde la capacitación, por lo que son las firmas las que edifican su capital humano, atrayendo reteniendo y fortaleciendo este recurso; de igual manera para los costos de producción y la reducción de la mano de obra pueden ser potenciados y superados por la productividad laboral, clave para una mayor competitividad (Al-Mamlook, Mohamed , Maha , Tgarid , & Ekbal , 2020).

Objetivos

Objetivo General

Determinar la influencia de las competencias laborales en la productividad de las empresas colombianas.

Objetivos específicos

Identificar las competencias específicas y transversales presentes en los procesos de mejora para la productividad de las empresas.

Describir las estrategias implementadas desde la alta gerencia que inciden positivamente en los altos niveles de productividad de las organizaciones.

Justificación

Los procesos que se desarrollan al interior de las organizaciones, se encuentran permeados por diferentes factores que inciden en la respuesta a la demanda de sus productos y/o servicios; es así como dentro de estos se cuentan el capital, la materia prima, tecnología, estructura y otros recursos físicos y el recurso humano, siendo este último, el que finalmente desarrolla procesos y tiene un papel activo en las actividades y operaciones de la empresa (Fontalvo, De la Hoz, & Morelos, 2018)

Hoy por hoy se reconoce, que la calificación y cualificación de la mano de obra permite a las empresas mantenerse en el escenario de competitividad donde la inversión en conocimiento e innovación demarca una pauta clave, refiriendo una relación innegable entre productividad y competencias laborales que ha sido estudiado a lo largo del tiempo y que ha buscado indagar sobre el rol de la alta gerencia en el fortalecimiento de los estándares organizacionales manteniéndolos y mejorándolos (Chirinos, Rivero, Méndez, & Goyo, 2010). Para ello se requiere de equipos de trabajo dispuestos, adaptables a los cambios y comprometidos con impulsar sus empresas (Simancas, 2013).

Coinciden en ello Werner, Schuler, & Jackson (2012) al afirmar que el talento humano se lee como un activo indispensable en la estructuración de las empresas siendo quizás uno de los

Psicóloga. Universidad de Pamplona. aleon67@estudiantes.areandina.edu.co

Contadora. Universidad Escolme. yrestrepo25@estudiantes.areandina.edu.co

Administradora de empresa. Universidad Cun. Ksanchez58@estudiantes.areandina.edu.co

más importantes para la competitividad, dado el impacto que llega a tener en la dimensión económica de la empresa lo cual, consecuentemente, genera que se pongan en marcha estrategias, métodos y mecanismos dirigidos a fortalecer y potenciar la competencia de los colaboradores y de esta manera responder a la necesidad de crecimiento de la organización (Ochoa, 2018).

El presente artículo de revisión, tiene como objetivo determinar el rol de las competencias laborales en la productividad de las empresas colombianas, para lo cual se pretende llevar a cabo una revisión documental que permita dar cuenta de ello a nivel nacional e internacional, refiriendo los factores y características de las empresas que permiten potenciar el recurso humano y fundamentalmente, de las estrategias implementadas desde la alta gerencia, a lo largo de estos estudios.

Los resultados de la investigación favorecen la construcción de un documento cuyos aportes se verán sustentados en la pertinencia de reconocer las competencias laborales desde la alta gerencia y la manera en que este concepto y su importancia, vinculada a la productividad, se han transformado a lo largo de los años, además de determinar las relaciones causales que se establecen entre competencias de los colaboradores y productividad ayudando a otros estudios de análisis comparativo en el tema. Para los postulantes a especialista en alta gerencia, sin duda representa la posibilidad de identificar un abordaje importante y actual de la gerencia desde el enfoque donde el recurso humano constituye uno de los más importantes de la organización.

Antecedentes

El reconocimiento del rol de las competencias laborales de los colaboradores al interior de las organizaciones y sus procesos, ha sido un tema central de análisis en los últimos años, más aún cuando se vincula con la productividad y el rendimiento de las mismas. Es por ello que a continuación se exponen algunas de las investigaciones exploradas para la construcción del presente artículo de revisión, generando una perspectiva a nivel nacional e internacional a lo largo de los últimos 10 años.

Internacional

A nivel internacional, la gama de investigaciones en torno a las competencias laborales y recursos humanos apunta algunas veces de manera específica al análisis de estas dos variables, otras, se enfoca en manera explícita en alguna de las dos dejando el análisis implícito de la segunda

Psicóloga. Universidad de Pamplona. aleon67@estudiantes.areandina.edu.co

Contadora. Universidad Escolme. yrestrepo25@estudiantes.areandina.edu.co

Administradora de empresa. Universidad Cun. Ksanchez58@estudiantes.areandina.edu.co

en el curso del estudio. Es el caso del estudio realizado por (Rathelot & Van, 2017), quienes buscaron comprender el desajuste existente entre las habilidades laborales y la demanda bajo la hipótesis que la productividad sería mucho más alta si existiera una mayor congruencia entre las habilidades de los trabajadores y los puestos de trabajo, referidos correspondientemente como oferta y demanda. Los resultados evidenciaron entre otras conclusiones que el 4% de los trabajadores se encuentran subcalificados y el 10% sobrecalificados respecto a sus puestos, manifestando un desajuste que resulta nocivo para la productividad.

Los autores concluyen que en la medida en que se restablezcan salarios acordes a las habilidades o ausencia de ellas, los trabajadores podrán vender sus habilidades en las empresas en donde más se requieran y a un mejor precio. Se debe tener en cuenta que al momento de recabar información a través de autoinformes a los trabajadores estos podrían indicar si se sentían poco o demasiado preparados para su trabajo en concordancia con su exceso o insuficiencia de autoconfianza, lo cual sesga potencialmente la objetividad del análisis, de aquí que el Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de los Adultos (PIAAC) a través de la Encuesta de Habilidades de los Adultos produzca datos que involucran habilidades en lugar de autoinformar, no obstante se requiere información adicional para comprender las fuerzas que mantienen y promueven la productividad.

En este mismo interés, Dostie (2020), analizó a quién beneficia la capacitación patrocinada por la empresa, atendiendo a que desde luego los trabajadores reciben mayores salarios por su capacitación, entonces, se buscó identificar de que forma la capacitación conduce a mayores niveles de productividad y a complementar otros tipos de inversión empresarial. En efecto, el autor encontró que los trabajadores que reciben capacitación patrocinada por la empresa llegan a mejorar sus habilidades y con ello su salario, pero adicionalmente aumenta la productividad ya sea por las ventas o por el valor agregado del trabajador, también mejora el rendimiento gracias a esta inversión en el capital humano y este se incrementa cuando paralelamente a la inversión en capacitación se invierte en el capital físico y organizacional.

Desde luego, los estudios internacionales son de cualidades diversas e incluyen variables y categorías que implican desde los factores sociodemográficos hasta factores psicológicos y motivacionales del recurso humano que inciden en la productividad. Es así como (Baharin, Syah, Yussof, & Mohd, 2020) abordan el impacto de la inversión en recursos humanos en la

Psicóloga. Universidad de Pamplona. aleon67@estudiantes.areandina.edu.co

Contadora. Universidad Escolme. yrestrepo25@estudiantes.areandina.edu.co

Administradora de empresa. Universidad Cun. Ksanchez58@estudiantes.areandina.edu.co

productividad laboral en Indonesia, atendiendo a un extenso reporte del Banco Mundial entre 1981 y 2014 con el uso del ARDL (Autoregressive Distributed Lag), en donde se encontró que variables como la educación en sus diferentes niveles y las de salud impactan de manera significativa la productividad laboral, por lo que deben ser salvaguardadas no solo por las empresas si no por las políticas gubernamentales, al igual que debe priorizarse la educación terciaria para generar profesionales altamente calificados con amplias habilidades. De igual manera hacen hincapié en la importancia de atender y convertir en una preocupación de primera línea, la salud de los trabajadores tanto por parte de ellos como de las empresas, concluyendo que, en efecto, la calidad de los recursos humanos se convierte en actor causal de la productividad en esta región.

En el contexto Latinoamericano, el tema fue estudiado en Perú en la investigación titulada “Gestión por competencias para incrementar la productividad de los colaboradores en la empresa Pronatur S.A.C – Chiclayo 2018” (Carpio, 2019), en la cual se quiso proponer un plan de gestión por competencias como su nombre lo indica para incrementar la productividad en la empresa mencionada, para lo que se desarrolló una investigación de diseño descriptivo – propositivo, compuesta por 40 colaboradores de la empresa, los cuales se le aplicaron cuestionarios estructurados tomando como variables la gestión por competencias y la productividad con sus respectivas dimensiones.

Se encontró que se debían fortalecer las competencias de cada uno de los colaboradores desde el conocimiento que debe tener la empresa de las competencias ya existentes, realizando una gestión acorde a ello, adecuando los espacios donde se deben desempeñar e integrar el equipo de trabajo desde la misma. En consecuencia, la empresa debe mejorar en diferentes factores que involucran la organización como la integración de los trabajadores, el uso de los materiales, el estilo de dirección, liderazgo para lograr los objetivos e incrementar la productividad. La estrategia diseñada e implementada lograron mejorar la gestión por competencias en los siguientes 3 meses incrementando la productividad e integrando los colaboradores.

Es así como en el plano internacional, se advierte la importancia de reconocer las competencias, potenciarlas y trabajarlas desde la gerencia para mejorar la productividad; de igual manera se han realizado estudios a nivel nacional.

Nacional

Psicóloga. Universidad de Pamplona. aleon67@estudiantes.areandina.edu.co

Contadora. Universidad Escolme. yrestrepo25@estudiantes.areandina.edu.co

Administradora de empresa. Universidad Cun. Ksanchez58@estudiantes.areandina.edu.co

En Bogotá, (Ochoa, 2018), analizó el “El desarrollo de competencias laborales: una estrategia clave para el crecimiento de la productividad en la organización”, buscando identificar la importancia del desarrollo de las competencias en esta variable a través de una revisión documental, refiriendo que el desarrollo de las competencias empodera a los colaboradores en la toma de decisiones al mismo tiempo que se detectan las necesidades de capacitación y las fortalezas de los colaboradores; adicionalmente se encontró que el desarrollo de competencias como el trabajo en equipo y la motivación orientada al logro debe estar alineada con las políticas de la empresa.

En este mismo interés, Santacruz, López, & Morales (2019) desarrollaron una “Análisis de modelos de gestión por competencias como fomento a la competitividad en organizaciones del sector textil”; los autores realizaron una revisión documental y vigilancia tecnológica a través de las cuales realizaron el análisis de los modelos de gestión por competencias, de forma crítica. Se aplicaron ecuaciones de búsqueda donde los resultados obtenidos indican que contar con una estructura de formación de los colaboradores redundante en el desempeño laboral y la adaptación a los cambios lo cual además se encuentra vinculado a la productividad, pero es necesaria una formación orientada a competencias más complejas que incluyan las habilidades blandas o transversales.

Por tanto, los modelos de gestión integran los procesos de selección, la evaluación del desempeño y la formación para que las organizaciones haciendo énfasis en las competencias aun cuando en el sector textil no se cuenta con muchas investigaciones al respecto; se encontró que las variables más estudiadas al respecto fueron las competencias laborales y el desempeño concluyendo la importancia de fortalecer las estrategias a través de la gestión por competencias para incrementar la competitividad.

Ahora bien, la formación y la capacitación del recurso humano, no solo se ha vinculado a la productividad si no a la calidad, que deben estar presentes paralelamente si lo que se desea es mantener los niveles de demanda de los productos o servicios. Montoya & Boyero (2016), abordaron el “Recurso humano como elemento fundamental para la gestión de la calidad y la competitividad organizacional”, reflexionando acerca del papel del recurso humano en el direccionamiento estratégico y fundamentalmente en la alineación que debe existir entre los procesos dirigidos al recurso humano y las estrategias de la dirección.

Psicóloga. Universidad de Pamplona. aleon67@estudiantes.areandina.edu.co

Contadora. Universidad Escolme. yrestrepo25@estudiantes.areandina.edu.co

Administradora de empresa. Universidad Cun. ksanchez58@estudiantes.areandina.edu.co

Los autores señalan que las empresas tienen el compromiso de capacitar a sus colaboradores, generando conciencia de la importancia del trabajo en equipo, del desarrollo de las habilidades de comunicación y la empatía, basando sus relaciones en la confianza; esta educación también debe implicar las ideas de cambio o propuestas de mejora para que el trabajador se comprometa con las metas y alta productividad esperada de la organización.

Flórez, Morales, & Cardona (2019) estudiaron las “características de personalidad y competencias laborales más frecuentes en los empleados del área de ventas en empresa comercial del sector privado”, para ello se realizó un estudio transversal correlacional buscando relacionar la personalidad con las competencias laborales, aplicando para ello el Inventario Bochum de Personalidad, en un grupo de 16 empleados; este cuestionario evalúa cuatro componentes a saber: motivación laboral, comportamiento laboral, habilidades sociales y estructura psíquica. Los resultados de todas las variables para todos los sujetos se encontraban por debajo de la media, principalmente la escala de habilidades sociales lo cual podría tener su punto de partida en un ambiente laboral tenso, ambigüedad de roles y diferencias de edad entre otros; se recalca una puntuación alta en capacidad de trabajo lo que redundaría en capacidad de afrontamiento a cargas pesadas de trabajo, disponiendo de altas reservas de energía que mantienen un nivel alto de productividad.

Este conjunto de investigaciones, permiten recabar información orientada a comprender variables como las competencias laborales y la productividad y la conjunción existente de manera implícita y explícita al momento de evidenciarse en los contextos laborales y en el desarrollo de acciones conducentes al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Marco Teórico

A continuación, vamos a conocer la perspectiva de los diferentes referentes teóricos que nos dan sus posturas en cuanto a la importancia de las competencias laborales como generadores de productividad en las empresas colombianas, dentro de la productividad las competencias determinan un papel muy importante en la realización de las diferentes funciones a cargo, por lo tanto encontramos definiciones de competencia como el conjunto de conocimiento y cualidades que se requieren por parte de un trabajador para el desarrollo de sus funciones o tareas que forman parte de su ocupación (Fernández, 2005 citado por (Carpio, 2019), también se definen como habilidades y destrezas que le permiten a un individuo desempeñarse de forma positiva en un área

Psicóloga. Universidad de Pamplona. aleon67@estudiantes.areandina.edu.co

Contadora. Universidad Escolme. yrestrepo25@estudiantes.areandina.edu.co

Administradora de empresa. Universidad Cun. Ksanchez58@estudiantes.areandina.edu.co

determinada, y de acuerdo al perfil de su puesto vinculándose ello al rendimiento laboral (Castañeda , 2021). Una tercera definición que valdría la pena resaltar para efectos de este análisis es la realizada por Spencer y Spencer (1993 citados por Llanque , 2020), quienes aluden que la competencia esta demarcada por un estándar que representa un nivel superior de un individuo respecto a los demás en un trabajo o en una situación, y cuyas características le facilitarían el logro de objetivos.

La formación en competencias pueden tener su punto de partida en el entorno académico de formación profesional, en la experiencia laboral, pero las empresas requieren, realizar planes de capacitación que les permitan a sus colaboradores el desarrollo de habilidades propias y de otras que sirven a su desenvolvimiento general al interior de los equipos de trabajo, consiguiendo así la participación activa del trabajador en el proceso productivo (Montoya & Boyero , 2016). De esto que se entienda que en la actualidad existen diversas clasificaciones que se han establecido alrededor de las competencias.

Montoya & Boyero (2016) señalan dentro de las tipologías de las competencias para el trabajo en equipo, las habilidades para resolver problemas y para la toma de decisiones, las habilidades interpersonales y las complementarias o técnicas. Gutiérrez (2010 citado por Carpio, 2019) refiere cuatro competencias dentro de las cuales se cuentan: Competencias laborales, básicas, genéricas, específicas.

Una característica de las competencias laborales es que estas pueden motivarse con el tiempo a través de la capacitación y la formación, pero son propias de cada trabajador. Es sobre este plano que se habla de gestión por competencias. Es clave que la empresa cuente con un perfil de competencias en función del cual podrán evaluar a los candidatos al mismo tiempo que seleccionar trabajadores con habilidades y características acordes a los requerimientos, por tanto, definir las competencias previamente permitirá incrementar la productividad y el rendimiento, contando con colaboradores con las competencias adecuadas.

En tanto, Alles (2013), una pionera en Latinoamérica alrededor del tema de las competencias laborales, refiere que la gestión por competencias permite tanto a la empresa como a los colaboradores adaptarse a las metas y desarrollarse en función de las habilidades que requieren para lograr dar respuesta a la estrategia de la organización; esta las clasifica en competencias cardinales, específicas.

Psicóloga. Universidad de Pamplona. aleon67@estudiantes.areandina.edu.co

Contadora. Universidad Escolme. yrestrepo25@estudiantes.areandina.edu.co

Administradora de empresa. Universidad Cun. Ksanchez58@estudiantes.areandina.edu.co

Teniendo en cuenta lo anterior referente a competencias, es vital entender como esta influye en la productividad, por lo tanto es importante conocer su definición lo cual determina que es la relación que se establece entre el volumen de producción y los recursos empleados para alcanzar las metas de producción, lo cual engloba la forma en que se utilizan los factores de producción en el desarrollo de los productos para responder a la demanda en la conjunción de elementos y actividades (Fontalvo, De la Hoz, & Morelos, 2018). En términos generales, Hinojo, Aznar, & Romero (2020) la definen retomando varias posturas, como el logro de las metas propuestas utilizando el mínimo de recursos para producir con ello la mayor o igual cantidad de productos o servicios.

De acuerdo a Cruelles (2012 citado por Carpio, 2019), la productividad tiene tres dimensiones fundamentales: la eficiencia, la eficacia y la efectividad. La primera, referida a la relación entre la minimización del coste haciendo las cosas bien y eso depende de la competencia y compromiso de la persona; la segunda, la eficacia, hace referencia al grado en que se hace lo que se quiere y debe hacer es decir lograr las metas y objetivos de manera acorde incluso a la filosofía de la empresa. Por último se encuentra la efectividad, que le imprime trascendencia a los objetivos planteados.

En este orden de ideas se debe identificar las competencias específicas y transversales presentes en los procesos de mejora para la productividad de las empresas, por lo tanto se debe hacer referencia a los factores tanto internos que suelen ser controlables desde la organización, como externos que no suelen encontrarse en el control de la empresa (Fontalvo, De la Hoz, & Morelos, 2018), ya que la productividad enmarca la articulación de los diferentes recursos que incluyen el recurso humano y que combinados de forma óptima aproximan a la consecución de los objetivos (Jaimes, Luzardo, & Rojas, 2018).

Dentro de los factores externos se encuentran los cambios estructurales a nivel social, los ajustes económicos que generan variaciones en la competitividad y los recursos naturales de acuerdo a su escasez o desgastes o su estado en cada uno de sus elementos. De acuerdo a Bain (1985 citado por Carpio, 2019), los factores internos por su parte y como se mencionaba anteriormente, pueden modificarse y ejercer un mayor grado de control sobre ellos, estos son el producto, la planta y el equipo y los materiales y energía. En este marco se debe atender a otros factores mucho más próximos al recurso humano, denominados factores blandos y comprender a

Psicóloga. Universidad de Pamplona. aleon67@estudiantes.areandina.edu.co

Contadora. Universidad Escolme. yrestrepo25@estudiantes.areandina.edu.co

Administradora de empresa. Universidad Cun. Ksanchez58@estudiantes.areandina.edu.co

la persona, como eje sobre el cual se incrementa la productividad a partir de la motivación y participación, también comprende la organización y sistemas, los métodos de trabajo y estilos de dirección, cuyas modificaciones se pueden realizar desde la evaluación de cada uno de ellos y la formulación de estrategias sobre las falencias que se puedan estar detectando

Siguiendo el lineamiento anterior se deben describir las estrategias implementadas desde la alta gerencia que inciden positivamente en los altos niveles de productividad, vale la pena resaltar que los sistemas de gestión y estrategias y mano de obra son determinantes de la productividad laboral e incluyen de acuerdo a Jaimes, Luzardo, & Rojas (2018) “habilidades gerenciales, planeación, gestión de materiales y equipos, y control de calidad; y en la categoría mano de obra: experiencia, actividades de entrenamiento, educación, motivación y antigüedad” (p. 178). Ciertamente, una de varias estrategias es la gestión por competencias que implica el ajuste de manera acorde a los puestos y deben estar afín a la remuneración para que no se convierta esto en un factor de riesgo para la productividad de la empresa; así también, se debe vincular la experiencia laboral las funciones y responsabilidades, generando así un compromiso coherente y con alta probabilidad de respuesta (Llanque , 2020).

En el escenario de la gestión por competencias asociadas a la productividad, será infaltable hacer alusión a la evaluación del desempeño, ya que este es el que permitirá medir el grado tanto de eficiencia como de eficacia de la ejecución del cargo y de sus funciones, permitiendo tomar decisiones que favorezcan a la organización en el curso del alcance de sus objetivos (Montoya & Boyero , 2016). Indica que el crecimiento de la productividad de una empresa se encuentra sin duda estrechamente ligado a las competencias de los trabajadores y la estructura de los puestos y en condiciones óptimas representan una ventaja competitiva para las empresas y los trabajadores por eso debe tener especial relevancia ya que no se trata de la formación técnica de un trabajador o de sus conocimientos, sino del conjunto de habilidades que potencian la productividad (Ochoa, 2018).

El crecimiento y la productividad de la organización van de la mano, los programas de capacitación y formación de los trabajadores aunado a la gestión por competencias en este sentido, generan el fortalecimiento de la correlación entre estas dos variables.

Psicóloga. Universidad de Pamplona. aleon67@estudiantes.areandina.edu.co

Contadora. Universidad Escolme. yrestrepo25@estudiantes.areandina.edu.co

Administradora de empresa. Universidad Cun. Ksanchez58@estudiantes.areandina.edu.co

Resultados y discusión

El presente artículo Bibliográfico que determina la influencia de las competencias laborales en la productividad de las empresas colombianas, se enfocó en conocer a través de revisión documental, como las competencias influyen en la productividad, lo cual marca gran tendencia en la formación y desarrollo de habilidades por parte del área de gestión humana. Respecto a los resultados obtenidos se evidencia la importancia del buen desarrollo de las competencias para lograr una productividad adecuada, teniendo como fundamento de estudio que, a mayor capacitación y formación, la productividad crece, teniendo un capital humano idóneo y competitivo.

Teniendo en cuenta lo anterior soportamos dicho resultado con lo que nos indica, Dostie (2020), quien analizó como beneficia la capacitación patrocinada por las empresas, atendiendo a que desde luego los trabajadores reciben mayores salarios por su capacitación, entonces, se buscó identificar de que forma la capacitación conduce a mayores niveles de productividad y a complementar otros tipos de inversión empresarial. En efecto, el autor encontró que los trabajadores que reciben capacitación patrocinada por la empresa llegan a mejorar sus habilidades y con ello su salario, pero adicionalmente aumenta la productividad ya sea por las ventas o por el valor agregado del trabajador, también mejora el rendimiento, gracias a esta inversión en el capital humano.

Teniendo en cuenta lo anterior, dentro del análisis y revisión documental, las competencias si influyen en la productividad, pero aún encontramos empresas que se focalizan más en la productividad que en las competencias, desconociendo que al desarrollar las competencias se incrementa la productividad, formando trabajadores competitivos e idóneos para el desempeño de sus cargos, la inversión al capital humano genera resultados satisfactorios y es parte de lo que las empresas deben entender para lograr los resultados de productividad deseados.

Dentro de las competencias de los trabajadores podemos concluir que al tener esto como una herramienta principal para la selección de diferentes cargos, se conlleva a un resultado significativo de productividad, ya que tienen una alta relación para lograr los objetivos. Desde el punto de vista Gerencial, se evidencia la influencia que ejerce la alta Gerencia en la productividad de sus empleados, teniendo como estrategia la claridad de las competencias a desarrollar, realizando una gestión acorde a ello, adecuando los espacios donde se deben desempeñar e integrar

Psicóloga. Universidad de Pamplona. aleon67@estudiantes.areandina.edu.co

Contadora. Universidad Escolme. yrestrepo25@estudiantes.areandina.edu.co

Administradora de empresa. Universidad Cun. Ksanchez58@estudiantes.areandina.edu.co

el equipo de trabajo desde la misma. En consecuencia, los directivos a cargo, deben mejorar en diferentes factores que involucran la organización como la integración de los trabajadores, la capacitación, la formación, el estilo de dirección y el liderazgo para lograr los objetivos e incrementar la productividad.

Con base a los resultados y discusiones anteriores, concluimos que las competencias laborales juegan un papel clave, ya que diversas empresas enfocan sus esfuerzos al interior de programas de certificación que fomenten el desarrollo de habilidad y actitudes del personal en función de incrementar su productividad (Baltodano & Leyva, 2020). Reafirmando que las competencias influyen significativamente en la productividad de las empresas y dejando como base el punto de partida para desarrollar dichas competencias, que conlleve a los objetivos y resultados idóneos de las diferentes empresas colombianas.

Conclusiones.

En la actualidad la mayoría de las empresas colombianas, invierten en la formación de su capital humano, teniendo como referencia estudios documentales y resultados, donde las competencias influyen determinadamente en la productividad, el área de recurso humano quienes son los encargados de la capacitación y formación de los colaboradores, inyectan parte de su presupuesto en generar desarrollo de competencias a través de conocimientos que permitan obtener resultados deseados en los diferentes cargos a desempeñar.

Teniendo en cuenta lo anterior se marca una gran tendencia en el desarrollo de las competencias de los trabajadores, ya que a través del artículo se expone como estas influyen en la productividad de las empresas colombianas, Tener claridad de las competencias de los trabajadores al momento de ser seleccionados, permite seleccionar personal idóneo, para desempeñar en el cargo a ejercer, si bien la formación y el desarrollo es parte fundamental, ya que si el seleccionado no cuenta con las competencias, su productividad no va generar resultados satisfactorios, es importante identificar las competencias específicas y transversales presentes en los procesos para el incremento de la productividad.

Para concluir es indispensable llevar a cabo estrategias de selección con pruebas de competencias, reforzar conocimiento a través de capacitaciones que lleven a la formación de los empleados, desarrollo de habilidades para mayor productividad, seguimiento y orientación por

Psicóloga. Universidad de Pamplona. aleon67@estudiantes.areandina.edu.co

Contadora. Universidad Escolme. yrestrepo25@estudiantes.areandina.edu.co

Administradora de empresa. Universidad Cun. Ksanchez58@estudiantes.areandina.edu.co

parte de sus directivos o de la alta gerencia, donde en grupo se deleguen funciones en pro de desarrollo de competencias, el estilo de dirección y liderazgo para cada empleado conlleva a incrementar la productividad, el conocimiento y el buen desarrollo en el capital humano es el que determina los buenos resultados de productividad en las diferentes compañías.

Psicóloga. Universidad de Pamplona. aleon67@estudiantes.areandina.edu.co

Contadora. Universidad Escolme. yrestrepo25@estudiantes.areandina.edu.co

Administradora de empresa. Universidad Cun. Ksanchez58@estudiantes.areandina.edu.co

Referencias

- Alles, M. (2013). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias. (2da Edición)*. Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Al-Mamlook, R., Mohamed , B., Maha , A.-K., Tgarid , A., & Ekbal , A. (2020). **Factors Affecting Labor Productivity in the Construction Industry. *American Journal of Environmental Science and Engineering*, 4(2), 24-30.** Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Rabia-Al-Mamlook/publication/341803866_Factors_Affecting_Labor_Productivity_in_the_Construction_Industry/links/5ed7d15045851529452b065e/Factors-Affecting-Labor-Productivity-in-the-Construction-Industry.pdf
- Aduba J & Asgari B (2019). **Productivity and technological progress of the Japanese manufacturing industries, 2000–2014: estimation with data envelopment analysis and log-linear learning model.** Recuperado 6 mayo 2022 en: <https://link.springer.com/article/10.1007/s41685-019-00131-w>
- Abramo, Giovanni, 2017. **The relationship among research productivity, research collaboration, and their determinants.** Recuperado 30 Abril de 2022: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1751157717301475>
- Baharin, R., Syah, R., Yussof, I., & Mohd, S. (2020). **Impacto de la inversión en recursos humanos en la productividad laboral en Indonesia. *Revista iraní de estudios de gestión*, 13(1), 139-164.** Obtenido de https://ijms.ut.ac.ir/article_73039_2796226f9e2ccd559c86f65c10bf8ca5.pdf
- Baltodano, G., & Leyva, O. (2020). **La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. *Revista Ciencia Jurídica y Política*, 15-30.** Obtenido de <https://www.lamjol.info/index.php/rcijupo/article/view/11228/13097>
- Barney, J., & Wright, P. (1998). **On becoming a strategic partner: the role of human resources in gaining competitive advantage. *Human Resource Management*, 37.**

Psicóloga. Universidad de Pamplona. aleon67@estudiantes.areandina.edu.co

Contadora. Universidad Escolme. yrestrepo25@estudiantes.areandina.edu.co

Administradora de empresa. Universidad Cun. Ksanchez58@estudiantes.areandina.edu.co

Beltran, D. (2017). La productividad: elementos para su análisis. *Revista Red de losservidores públicos*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/red/publicaciones/la-productividad:-elementos-para-su-analisis>

Becker D, Seifert S, & Carlson C (2020). Beyond Infection: Integrating Competence into Reservoir Host Prediction. Recuperado 3 de mayo 2022 en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0169534720302299>

Carpio, J. (2019). *Gestión por competencias para incrementar la productividad de los colaboradores en la empresa Pronatur S.A.C – Chiclayo 2018*. Pimentél - Perú: Universidad Señor de Sipán.

Castañeda , M. (2021). *GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA LABORATORIOS PORTUGAL, MAGDALENA DEL MAR - 2021*. Lima: Universidad Autónoma del Perú.

Cequea, M., & Rodríguez, C. (2012). Productividad y Factores Humanos, Un modelo con Ecuaciones Estructurales. *Interciencia*, 37(2), 121-127.

Chirinos, E., Rivero, E., Méndez,, E., & Goyo, E. (2010). El Kaizen como un sistema actual de gestión personal para el éxito organizacional en la empresa ensambladora Toyota. *Negotium*, 6(16), 113-135. Obtenido de <http://ojs.revistanegotium.org.ve/index.php/negotium/article/view/112/102>

Dostie, B. (2020). Who benefits from firm-sponsored training? IZA World of Labor, 145. Obtenido de <https://wol.iza.org/articles/who-benefits-from-firm-sponsored-training/long>

Flórez, L., Morales, M., & Cardona, J. (2019). *Características de a personalidad y competencias laborales más frecuentes en los empleados del area de ventas en empresa comercial del sector privado*. Caldas. Obtenido de http://repository.unilasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/2591/1/Caracter%c3%adstic as_personalidad_y_competencias_laborales_vendedores.pdf

Psicóloga. Universidad de Pamplona. aleon67@estudiantes.areandina.edu.co

Contadora. Universidad Escolme. yrestrepo25@estudiantes.areandina.edu.co

Administradora de empresa. Universidad Cun. Ksanchez58@estudiantes.areandina.edu.co

Fontalvo, T., De la Hoz, E., & Morelos, J. (2018). La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47-60. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047

Celik, F. 2016 Comparing distance education versus traditional education in Engineering Management Masters Program: Sakarya University Sample. Recuperado 29 abril de 2022 en: [sciencedirect.com/science/article/pii/S2405896316325228](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405896316325228)

Hinojo, F., Aznar, I., & Romero, J. (2020). Factor humano en la productividad empresarial: un enfoque desde el análisis de las competencias transversales. *Innovar*, 30(76). Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512020000200051

Hoekman, Bernard, 2015. Services Productivity, Trade Policy and Manufacturing Exports. Recuperado 01 de Mayo 2022 en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/twec.12333>

Indian J Psychiatry, 2018. Closing treatment gap of mental disorders in India: Opportunity in new competency-based Medical Council of India curriculum. Recuperado 2 de mayo de 2022 en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6278227/>

Jaimés, 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. *Información Tecnológica*, 29, 175-186. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00175.pdf>

Jaimés, 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. *Información Tecnológica*, 1(29), 75-186. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-07642018000500175&lng=es&nrm=iso

Kalliomaki H, Ruoppila S & Airaksinen J (2021). It takes two to tango: Examining productive interactions in urban research collaboration. Recuperado 03 mayo 2022. <https://academic.oup.com/rev/article/30/4/529/6395294?login=false>

Psicóloga. Universidad de Pamplona. aleon67@estudiantes.areandina.edu.co

Contadora. Universidad Escolme. yrestrepo25@estudiantes.areandina.edu.co

Administradora de empresa. Universidad Cun. ksanchez58@estudiantes.areandina.edu.co

Kam B, Zhang J & Jie F (2015). Effects of human resource management practices on logistics and supply chain competencies – evidence from China logistics service market. Recuperate 30 Abril 2022 in: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00207543.2014.946569>

Lizarazo, W. (2017). Determinantes de la productividad del trabajo a nivel departamental (Brechas de productividad del trabajo en Colombia). *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 13(25), 58-70. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4096/409655122007.pdf>

Llanque , A. (2020). *Gestión por Competencias y su influencia en la productividad laboral en el área administrativa de la municipalidad distrital de Calana*. Túcna - Perú: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Obtenido de http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4131/294_2020_llanque_catari_ag_espg_maestria_gerencia_publica.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Educación. (2007). *Articulación de la educación con el mundo productivo. Aportes para la Construcción de Currículos Pertinentes. Guía 21*. Obtenido de https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-106706_archivo_pdf.pdf

Montoya , C., & Boyero , M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 20(2), . 1-20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>

Ochoa, D. (2018). *El desarrollo de competencias laborales: una estrategia clave para el crecimiento de la productividad en la organización*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.

Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. (2012). *Panorama Laboral*. Lima, Perú : Organización Internacional del Trabajo.

Ployhart , R., Nyberg , A., Reilly, G., & Maltarich, M. (2014). Human capital is dead; long live human capital resources. *Journal of management*.

Rathelot, R., & Van, T. (2017). Rethinking the skills gap. *IZA World of Labor*, 391. Obtenido de <https://wol.iza.org/articles/rethinking-the-skills-gap/long>

Psicóloga. Universidad de Pamplona. aleon67@estudiantes.areandina.edu.co

Contadora. Universidad Escolme. yrestrepo25@estudiantes.areandina.edu.co

Administradora de empresa. Universidad Cun. Ksanchez58@estudiantes.areandina.edu.co

- Rodríguez, G. (2007). ¿Qué son las competencias laborales?. . *Revista Contribuciones a la Economía*. Obtenido de http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/que_son_las_competencias_laborales.pdf
- Ruiz, M., Jaraba, B., & Romero, L. (2005). Competencias laborales y la formación universitaria. *Psicología desde el Caribe*(16), 64-91.
- Santacruz, L., López, L., & Morales, A. (2019). *Análisis de modelos de gestión por competencias como fomento a la competitividad en organizaciones del sector textil, del análisis de los modelos de gestión por competencias, que*. Universidad CES. Obtenido de https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4036/1003139951_2019.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Simanca, R., Silvera, A., Garcés, L., & Hernández, H. (2018). Administración de recursos humanos:factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29056115008/29056115008.pdf>
- Simancas, D. (2013). *El capital humano como factor de productividad en la empresa. (Tesis)*. Cartagena: Universidad de Cartagena. Obtenido de <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/539/EL%20CAPITAL%20HUMANO%20COMO%20FACTOR%20DE%20PRODUCTIVIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Shanmugan, S. Palani S. & Janarthanan B. (2018). Productivity enhancement of solar still by PCM and Nanoparticles miscellaneous basin absorbing materials. Recuperado 05 de Mayo de 2022 en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0011916417306719>**
- Torres, S., Cuesta, A., Piñero, P., & Lugo, J. (2018). Evaluación de competencias laborales a partir de evidencias. *Ingeniería Industrial*, 39(2). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362018000200124&script=sci_arttext&tlng=pt

Psicóloga. Universidad de Pamplona. aleon67@estudiantes.areandina.edu.co

Contadora. Universidad Escolme. yrestrepo25@estudiantes.areandina.edu.co

Administradora de empresa. Universidad Cun. Ksanchez58@estudiantes.areandina.edu.co

Tuck, R. (2007). *An Introductory Guide to National Qualifications Frameworks. Conceptual and Practical Issues for Policy Makers.* Suiza: Geneva: International Labour Organization.

Werner, S., Schuler, R., & Jackson, S. (2012). *Human Resources Management 11 ed.* . South-Western: Mason, OH.

Zambrano, O., & Almeida, O. (2018). Mejora continua en productividad organizacional y su impacto en colaboradores. Colombia, 2017. *Desarrollo Gerencial*, 10(2). Obtenido de <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/3033/4084>

Psicóloga. Universidad de Pamplona. aleon67@estudiantes.areandina.edu.co

Contadora. Universidad Escolme. yrestrepo25@estudiantes.areandina.edu.co

Administradora de empresa. Universidad Cun. Ksanchez58@estudiantes.areandina.edu.co