

Richarth Adrián Hurtado-Ramírez; Ariel José Romero-Fernández;
Mireya Silvana Cuaran-Guerrero

<https://doi.org/10.35381/i.p.v5i1.2694>

La gestión por competencias laborales del talento humano

Management by labor competencies of human talent

Richarth Adrián Hurtado-Ramírez

richarthhr45@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0009-0002-1531-753X>

Ariel José Romero-Fernández

ua.arielromero@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-1464-2587>

Mireya Silvana Cuaran-Guerrero

ui.mireyacuaran@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ibarra, Imbabura
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-4724-3849>

Recibido: 15 de enero 2023

Revisado: 20 marzo 2023

Aprobado: 15 de abril 2023

Publicado: 01 de mayo 2023

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue proponer un modelo de gestión del talento humano basado en competencias laborales, para la selección de personal operativo en medios radiales comunitarios de la provincia Bolívar. La investigación fue descriptiva, ya que buscamos caracterizar la situación actual del proceso de gestión del talento humano de estas organizaciones y busca proponer una posible solución a esta problemática. Los Resultados reflejaron que los miembros de los medios de comunicación, si han escuchado del modelo de gestión por competencias laborales, dándonos a entender que este modelo ha despertado el interés en la organización a la cual ellos pertenecen o a su vez se lo ha pretendido aplicar. En conclusión, el perfil de competencias laborales para toda organización, constituyen un insumo de gran relevancia, por ser una herramienta integral, permitiendo aprovechar al máximo las habilidades y destrezas que tienen los colaboradores dentro de su puesto de trabajo.

Descriptores: Talento; gestión; selección de personal; comunicación; puesto. (Tesauro UNESCO).

ABSTRAC

The objective of this research was to propose a human talent management model based on labour competencies for the selection of operational personnel in community radio stations in the province of Bolívar. The research was descriptive, as we sought to characterise the current situation of the human talent management process in these organisations and to propose a possible solution to this problem. The results showed that the members of the media have heard of the labour competency management model, giving us to understand that this model has awakened interest in the organisation to which they belong or that they have tried to apply it. In conclusion, the job competency profile for any organisation is a highly relevant input, as it is an integral tool, enabling the skills and abilities of the collaborators in their job to be used to the full.

Descriptors: Talent; management; personnel selection; communication; position (UNESCO Thesaurus).

INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años los medios de comunicación radiales han venido evolucionando, su desarrollo se ha visto reflejado en sus infraestructuras, equipos y talento humano, es cierto su esencia es la misma, pero su estructura organizativa y nominal ha sufrido una profesionalización, que ha desencadenado que estos medios no pierdan su vigencia y credibilidad, la radiodifusión cumple varias funciones dentro de la sociedad como son las de informar, educar, entretener a través de la formulación de diversos contenidos, según la Ley Orgánica de Comunicación del Ecuador en su Título V, artículo 70, clasifica a los medios de comunicación en tres tipos, "Públicos, Privados, Comunitarios", y serán controlados por la Agencia de Regulación y Control de las Comunicaciones.

El modelo administrativo de talento humano denominado perfil de competencias laborales ha cobrado gran relevancia en los actuales momentos, ya que se lo concibe como un diseño novedoso para el control del personal lleno de virtudes en la conjugación de bienestar laboral, tanto en salarios, beneficios y desarrollo profesional de los colaboradores. Los inicios de este modelo han pasado por varios contextos de la historia, considerando sus inicios el siglo XX, con David McClelland, quien define a la competencia como un atributo de cada persona, y que el autor considera que es el inicio para su eficiente rendimiento laboral, junto a la motivación para el desarrollo de la competencia humana. (Lora, Castilla, & Góez, 2020; McClelland, 1973; Santos, & Valencia, 2018)

En la actualidad es evidente la transformación que han sufrido los medios de comunicación, la gestión eficiente es clave para el desarrollo sustentable y sostenible de estas organizaciones, por esta razón la selección de personal capacitado y competente se ha convertido en uno de los aspectos considerados por las instituciones, así que resulta transcendental revisar y prestar atención a la gestión del talento humano, podemos decir que se ha establecido una búsqueda persistente de nuevos métodos, técnicas y herramientas que, apoyados en el desarrollo constante de los colaboradores

junto con nuevas tecnologías, consoliden mejores resultados en la calidad de productos y servicios. (García & Treviño 2020; Mendoza, 2020).

Una de las alternativas que se han establecido para este fin, es el Perfil de Competencias Laborales, esta es una herramienta que nos permite seleccionar, organizar, coordinar y controlar de mejor manera el personal que labora en las organizaciones. A lo largo de los últimos años y en parte de los anteriores, a la gestión del talento humano, se le ha dado varios nombres o enfoques, como son, administración del personal, administración de recursos humanos, administración de capital humano, siendo los objetivos esperados la resolución de conflictos, incremento de la productividad, mejora en la calidad, dentro de las organizaciones y los colaboradores. (Sarell, 2019; Vázquez, & Zenea, 2017).

De esta manera resulta de vital importancia brindarle al colaborador de todas las organizaciones la posibilidad de que explote, potencie y aproveche sus capacidades a través de un modelo de gestión del talento humano por competencias laborales, capacidades que son propias en base a sus características adquiridas a lo largo de su desempeño laboral, que a la postre conllevan un buen desenvolvimiento en su puesto de trabajo, por esta razón es importante saber identificar, potenciar y utilizarlas de manera adecuada con el fin de alcanzar los objetivos propuestos en nuestra organización. (Castro, Gutiérrez & Uribe 2020).

En el mismo contexto el desempeño de los colaboradores de las organizaciones es parte fundamental para el correcto funcionamiento de las organizaciones, por lo que es importante diseñar estrategias basadas en competencias y habilidades que orienten el óptimo desempeño de los colaboradores, debido a esto es que las organizaciones han tenido que evolucionar e implementar sistemas de capacitación y educación, basando esta educación en valores, principios humanos que sean cada vez más apegados a las transformaciones que sufre el mundo empresarial en el que nos encontramos. (Maestre, & Bracho, 2019).

Richarth Adrián Hurtado-Ramírez; Ariel José Romero-Fernández;
Mireya Silvana Cuaran-Guerrero

Incrementar el desempeño del talento humano es el objetivo que se plantea toda organización para mantener su vigencia, asegurando la calidad en sus productos y servicios, la idea de establecer un modelo de gestión por competencias laborales en radios comunitarias, obedece a la inexistente propuesta de un método en el control de la gestión del talento humano en estas organizaciones. (Avalos, & Culqui, 2020) Lo que busca es solucionar uno de los principales problemas de estas instituciones en la contratación y selección de personal calificado y competente para el correcto desarrollo de las actividades en el medio, y que a su vez el personal seleccionado cumpla con las exigencias y requerimientos del puesto a ser ocupado. (Mendieta, Erazo, & Narváez, 2020).

Si es verdad la terminología de competencia va ligada estrechamente a la gestión del talento humano o gestión de personas, estas competencias tienen un profundo énfasis en el conocimiento, habilidades, destrezas, cualidades que posee cada persona para desarrollar una o varias actividades que se le hayan encomendado, (Bermúdez, & Rodríguez, 2021). Podemos partir de aquí para definir al experto o profesional como aquel individuo que cuenta con una sólida base de conocimientos y habilidades, siendo indispensable que tenga la capacidad para evaluar sus resultados. (Ramírez, 2020).

En tal virtud, es importante contribuir para que el colaborador de estos medios comunicacionales desarrolle todo su potencial a través de un modelo de gestión de talento humano basado en competencias laborales que permita aprovechar su capacidad y que estas competencias no se las considere tan solo como características personales, expresadas en comportamientos, más bien sean consideradas como las cualidades del personal o colaboradores puestas al servicio de la organización. (Montes, 2018). La finalidad del siguiente artículo es proponer un modelo de gestión del talento humano basado en competencias laborales, para la selección de personal operativo en medios radiales comunitarios de la provincia Bolívar.

MÉTODO

La investigación fue descriptiva, ya que buscamos caracterizar la situación actual del proceso de gestión del talento humano de estas organizaciones y busca proponer una posible solución a esta problemática. Actualmente en la provincia de Bolívar existen cinco medios de comunicación radiales comunitarios, que han sido adjudicados por concurso público de frecuencias, cada una de estas organizaciones en su estructura funcional es similar y cuentan con ocho miembros por cada institución dándonos una población de 40 colaboradores.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Los medios de comunicación radiales comunitarios en la provincia de Bolívar han cobrado gran relevancia en los últimos años, medios que nacen de grupos vulnerables, fundaciones, iglesias entre otros, de esta localidad, que buscan dar a conocer sus realidades y necesidades, en la actualidad la provincia de Bolívar cuenta con cinco medios radiales comunitarios, que aún su número sigue siendo inferior al de radios comerciales o tradicionales, los medios comunitarios buscan crear contenidos radiales de calidad que sean de fácil acceso al público, pretenden lograr la participación activa de la población integrándolos como parte fundamental en la creación de sus programas y su parrilla de contenidos.

El presente artículo logra identificar por medio de métodos y técnicas investigativas, cuáles han sido los procesos que se han llevado a cabo para la selección y contratación del personal en áreas operativas de los medios de comunicación comunitarios de la provincia Bolívar, a su vez, proponer un modelo de gestión basado en competencias laborales, que ayude a mejorar estos procesos de selección y contribuya a lograr un correcto desempeño laboral de los colaboradores que actualmente forman parte de estas organizaciones. Siendo el objetivo principal colaborar con un aporte científico para que

Richarth Adrián Hurtado-Ramírez; Ariel José Romero-Fernández;
Mireya Silvana Cuaran-Guerrero

estos medios de comunicación no pierdan su vigencia y credibilidad en el entorno actual en el que se desenvuelven. Para caracterizar la problemática respecto a los perfiles de competencias de los colaboradores de estas organizaciones se realizó la presente encuesta, entrevista y análisis documental de los medios comunitarios, los mismos que busca conocer aspectos relevantes sobre la aplicación de este modelo y sus principales percepciones respecto a este.

1.- ¿Dentro de su organización en su estructura formal, existe el departamento de recursos humanos?

Tabla 1.
Departamento de Recursos Humanos.

Opción	Cantidad	Porcentaje %
SI	34	85 %
NO	6	15 %
TOTAL	40	100 %

Fuente: La encuesta.

La tabla numero 1 refiere que el 85% de los medios de comunicación comunitarios cuentan con un departamento de recursos humanos, lo que ayuda a identificar que estas organizaciones han empezado con el proceso de profesionalización en la selección de personal.

2.- ¿En la actualidad el departamento de recursos humanos de la organización basa su enfoque ha?

Tabla 2.
Enfoque del departamento.

Opción	Cantidad	Porcentaje %
Trámites internos	5	12,5 %
Sanciones al personal	8	20 %
Gestión técnica	5	12,5 %
Todas las anteriores	16	40 %
Ninguna	6	15 %
TOTAL	40	100 %

Fuente: La encuesta.

La tabla número 2, podemos apreciar que los miembros de estas organizaciones sienten que el departamento de recursos humanos que está constituido en la organización tiene un enfoque a la parte operativa de la organización, y en un bajo porcentaje a mejorar las condiciones de los colaboradores.

3.- ¿Dentro de la organización o fuera de ella ha escuchado sobre el enfoque metodológico llamado gestión por competencias, para la administración del personal de la organización?

Tabla 3.
Enfoque Metodológico.

Opción	Cantidad	Porcentaje %
Con frecuencia	15	37,5 %
Poco frecuente	10	25 %
Nada frecuente	12	30 %
Nunca	3	7,5 %
TOTAL	40	100 %

Fuente: La encuesta.

En la tabla número 3, se puede observar que los miembros de estos medios de comunicación si han escuchado del modelo de gestión por competencias laborales, dándonos a entender que este modelo ha despertado el interés en la organización a la cual ellos pertenecen o a su vez se lo ha pretendido aplicar.

Richarth Adrián Hurtado-Ramírez; Ariel José Romero-Fernández;
Mireya Silvana Cuaran-Guerrero

4.- ¿Indique los beneficios que usted considera que obtendría la organización aplicando el modelo de gestión por competencias laborales en la gestión de recursos humanos?

Tabla 4.
Beneficios del Enfoque.

Opción	Cantidad	Porcentaje %
Mejor trato al personal	6	15 %
Alto rendimiento laboral	3	7,5 %
Orientación a resultados	2	5 %
Calidad del servicio	7	17,5 %
Calidad en contenidos	5	12,5 %
Todas	17	42,5
Ninguna	0	0 %
TOTAL	40	100 %

Fuente: La encuesta.

La tabla número 4, al preguntar al personal sobre los beneficios, estos asumen que la aplicación de un modelo de gestión mejoraría las condiciones laborales de los miembros, así como la mejora de los contenidos que estos producen en sus organizaciones.

Richarth Adrián Hurtado-Ramírez; Ariel José Romero-Fernández;
Mireya Silvana Cuaran-Guerrero

5.- ¿Con que frecuencia el modelo de gestión por competencias laborales en medios radiales, ha logrado integrar el conocimiento experiencial con el conocimiento teórico, logrando producir contenidos de calidad?

Tabla 5.
integración de conocimientos.

Opción	Cantidad	Porcentaje %
Altamente frecuente	12	30 %
Frecuente	10	25 %
Ocasionalmente	10	25 %
Poco frecuente	8	20 %
TOTAL	40	100 %

Fuente: La encuesta.

En la tabla número 5, el personal considera que este modelo de gestión en su gran mayoría de veces ha logrado conjugar el aprendizaje que se ha obtenido a través de la experiencia junto con el conocimiento profesional o académico que se adquirido, dando mejores resultados para la organización.

CONCLUSIONES

El perfil de competencias laborales para toda organización, constituyen un insumo de gran relevancia, ya que al ser una herramienta integral permite aprovechar al máximo las habilidades y destrezas que tienen los colaboradores dentro de su puesto de trabajo y en la organización en su totalidad, este perfil nos proporciona en conjunto de parámetros que podremos evaluar para aprovechar las potencialidades de cada colaborador y su vez reclutar a personal altamente calificado para ocupar determinado puesto de trabajo.

Este modelo de gestión del talento humano propicia el perfeccionamiento de los colaboradores al momento de ejecutar sus actividades y esto conlleven a un desarrollo

correcto y cumplimiento de los objetivos institucionales, sin descuidar la misión y visión organizacional, la promulgación de competencias laborales requeridas para ciertos puestos de trabajo no son más que un marco regulatorio que posibilita un desempeño adecuado en la organización.

Las exigencias del contexto actual de la economía mundial obliga a las organizaciones a establecer nuevos modelos de gestión, los mismos que se deben ver reflejados en una mejora sustancial de los productos y servicios que están ofrecen al mercado, el perfil propuesto basa su estructura en un diseño que guía el trabajo para saber cómo actuar ante una eventual contratación y la mejor de las habilidades de los miembros actuales de la organización, no es un modelo rígido al contrario resulta ser un modelo que se puede ajustar a las necesidades en diferentes áreas de la organización.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A los directivos y colaboradores de los cinco medios de comunicación radiales comunitarios de la provincia de Bolívar.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Avalos, M., & Culqui A., (2020). Gestión De Medios Comunitarios Y Populares: Caso Radio Comunitaria De La Nacionalidad Awá Del Ecuador. [Management of Community and Popular Media: Case of Community Radio of the Awá Nationality of Ecuador]. *Revista Kairós de Ciencias Económicas, Jurídicas Y Administrativas*. 3(4). 27-35. <https://n9.cl/brcdp>
- Bermúdez, H.A., & Rodríguez, V.V., (2021). Gestión por competencias: una mirada en las pequeñas empresas productoras de embutidos de Ecuador. [Competence-based management: a look at small sausage-producing companies in Ecuador].

Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana. 19(4). 36-45. Recuperado de: <https://doi.org/10.51896/oel/PYXP2608>

- Castro, D.E., Gutiérrez, J.E., & Uribe, J., (2020). Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima, Perú. [Competence-based management and its relationship with the work environment in a service, consulting and outsourcing company, Lima, Peru]. *Revista Industrial Data*. 23(2), 73-82. <https://n9.cl/i98k2>
- García, C., & Treviño, A., (2020). Las Competencias Universitarias y el Perfil de Egreso. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*. 8(1). 1-14. <https://n9.cl/by62j>
- Lora, H., Castilla, S. & Góez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia la eficacia organizacional. [Management by competencies as a strategy for improving organizational efficiency and effectiveness]. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1). 83–94. <https://n9.cl/9e1m0>
- Mendoza, k., (2020). Comunicación Comunitaria. [Community Communication]. 24(97). 42-45. <https://n9.cl/l97t2h>
- Maestre, B.E, & Bracho, K.J., (2019). Control Sistémico de Gestión y Competencias Gerenciales del Directivo Docente en el Manejo del Talento Humano. [Systemic Control of Management and Management Competences of the Teaching Director in the Management of Human Talent]. *Revista Bistua Facultad de Ciencias Básicas*. 17(3), 133-142. <https://n9.cl/i2r0j>
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence." *Revista The American Psychologist*, 28(1), 1–14. <https://n9.cl/nkr8i>
- Mendieta, M.P., Erazo, J.C., & Narvárez, C.I., (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. [Competence-based management: a key tool for the job performance of human talent in the hospital sector]. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*. 5(10). 287-304. <https://n9.cl/9y6fu>
- Montes, M., (2018). Competencias laborales del gerente de talento humano de acuerdo a las exigencias actuales de las organizaciones. [Labor competencies of the human

talent manager according to the current demands of the organizations]. *Revista Científica Teorías, Enfoques y Aplicaciones en la Ciencias Sociales*. 10(22). 39-50. <https://n9.cl/06ccd>

Ramírez, J.L., (2020). El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad: Consideraciones desde la orientación ocupacional en contextos educativos. [The competency-based approach and its relevance today: Considerations from occupational guidance in educational contexts]. *Revista Electrónica Educare*. 24(2), 1-14. <https://n9.cl/fbaaw>

Santos, A., & Valencia, M., (2018). Capital Humano Contexto de su gestión. Desafíos para Cuba. [Human Capital Context of its management. Challenges for Cuba]. *Revista Ingeniería Industrial*. 39(2). 135-145. <https://n9.cl/hue2r>

Sarell, J., (2019). Propuesta de competencias suaves dinamizadoras para la gestión del conocimiento. [Proposal of dynamic soft skills for knowledge management]. *Revista suma de negocios*, 10(21). 1-10. <https://n9.cl/7yx7yj>

Vazquez, O., & Zenea, M.L., (2017). La gestión de capital humano por competencias laborales de los profesores universitarios con un enfoque estratégico. [The management of human capital by labor competencies of university professors with a strategic approach]. *Revista de la Facultad de contabilidad y Finanzas, Universidad de la Habana*. 11(1), 1-11. <https://n9.cl/ncayf>