

Melina Abigail Medina-Herrera; Edison Fernando Orellana-Orellana; William Giovanni Vicuña-Matute

<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.883>

## **Competencias laborales específicas en el sector textil y de confección**

### **Specific labor competencies in the textile and clothing sector**

Melina Abigail Medina-Herrera  
[melina.medina@psg.ecuacue.edu.ec](mailto:melina.medina@psg.ecuacue.edu.ec)  
Universidad Católica de Cuenca, Cuenca  
Ecuador  
<https://orcid.org/0000-0002-8057-3903>

Edison Fernando Orellana-Orellana  
[eforellanao@ucacue.edu.ec](mailto:eforellanao@ucacue.edu.ec)  
Universidad Católica de Cuenca, Cuenca  
Ecuador  
<https://orcid.org/0000-0002-1714-2692>

William Giovanni Vicuña-Matute  
[wgvicunam@ucacue.edu.ec](mailto:wgvicunam@ucacue.edu.ec)  
Universidad Católica de Cuenca, Cuenca  
Ecuador  
<https://orcid.org/0000-0001-7041-5867>

Recibido: 20 de mayo de 2020  
Revisado: 15 de junio de 2020  
Aprobado: 30 de julio de 2020  
Publicado: 15 de agosto de 2020

Melina Abigail Medina-Herrera; Edison Fernando Orellana-Orellana; William Giovanni Vicuña-Matute

## RESUMEN

El objetivo consistió en presentar un programa de desarrollo de competencias laborales específicas, para el sector de textiles y confecciones del cantón Pelileo, buscando a través de este, mejorar los factores que generan el desarrollo deficiente de actividades que dan como resultado un crecimiento lento de las organizaciones dentro de la economía. Mediante una metodología descriptiva no experimental. el 62% de los individuos encuestados, dan a conocer, en sus empresas no llevan a cabo programas de desarrollo de competencias, al 89 % les gustaría que en sus empresas ejecuten estos programas, el 95% de ellos afirman que desarrollar competencias específicas trae beneficios para su trabajo, y el 100 % considera que las competencias deben ser actualizadas para mejorar el desempeño laboral. Desarrollar, actualizar, competencias laborales específicas, en los sectores económicos, especialmente en el segmento de textiles y confecciones, resulta trascendental para la internacionalización de este sector.

**Descriptor:** Competencias para la vida; desarrollo de las habilidades; trabajador especializado; competencia profesional. (Palabras Tomadas del Tesoro UNESCO).

## ABSTRACT

The objective was to present a program for the development of specific labor competencies, for the textile and clothing sector of the Pelileo canton, seeking through this, to improve the factors that generate the deficient development of activities that result in a slow growth of the organizations within the economy. Through a non-experimental descriptive methodology. 62% of the individuals surveyed state that they do not carry out skills development programs in their companies, 89% would like their companies to run these programs, 95% of them say that developing specific skills brings benefits for their job, and 100% consider that competencies should be updated to improve job performance. Developing, updating, specific job skills in economic sectors, especially in the textile and clothing segment, is essential for the internationalization of this sector.

**Descriptors:** Life skills; skills development; skilled workers; occupational qualifications. (Words Taken from the UNESCO Thesaurus).

Melina Abigail Medina-Herrera; Edison Fernando Orellana-Orellana; William Giovanni Vicuña-Matute

## INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años las economías de los países latinoamericanos han sufrido una desaceleración económica notoria, al respecto, (Ochoa, Jáuregui, Gómez, Ruíz & Lasio, 2018) mencionan que a partir del año 2016, la región ha mantenido una situación económica inestable, generando un crecimiento lento, bajas tasas de empleo, ocasionando así, la necesidad de formular estrategias que incentiven tanto la productividad como la competitividad en las organizaciones, adicionalmente a la situación económica, los inconvenientes de índole política, como la fragilidad institucional, cuestiones de corrupción y difíciles contrariedades de ética generan la necesidad de llevar a cabo investigaciones relacionadas con el factor humano, especialmente de las competencias con las cuales los profesionales se desempeñan, así como las exigencias económicas, sociales, tecnológicas, del mercado laboral.

En este contexto, se necesita precisar que el Ecuador, uno de los países más pequeños de América del Sur, mantiene una economía dividida por sectores (primario, secundario y terciario), la cual durante el segundo trimestre del año 2019 ha tenido un crecimiento del 0.3 % con relación al año anterior (2018) debido a una dinámica mayoritaria de exportaciones de petróleo y el consumo de los hogares (El Universo, 2019). Dentro del sector secundario de la economía, se ubican las actividades de la pequeña, mediana y a gran escala industrial, aquellas cuyo rol es la transformación de materia prima y suministros en bienes para el consumo, la satisfacción de las necesidades de las personas, por lo que en este sector se encuentra la producción de textiles y confecciones como una de las ramas manufactureras que generan importantes aportes al Producto Interno Bruto (PIB) del país. La aportación del sector de textiles y confecciones al PIB del país es del 2 % aproximadamente, donde la producción textil de grandes empresas aporta con el 83,7 %, la mediana empresa el 10,8 % y la pequeña empresa el 5,5 % (Carrillo, 2010).

La industria textil del cantón Pelileo, ha sido referente de calidad en prendas de vestir que abastecen al Ecuador, sin embargo, (Ruíz, 2017), menciona que durante los últimos

Melina Abigail Medina-Herrera; Edison Fernando Orellana-Orellana; William Giovanni Vicuña-Matute

tiempos esta industria ha enfrentado una crisis en cuanto a su nivel de productividad y calidad debido a la falta de capacitación, actualización, del recurso humano, los altos costos de suministros, la situación económica estancada que agobia al país, entre otros aspectos, los cuales han obligado a los productores a disminuir su personal, cambiar el sistema de remuneración de sueldos mensuales a pago por órdenes de trabajo, e incrementar los tiempos muertos de producción, lo que genera maquinaria desperdiciada. Así mismo, (Tierrez, 2018) en su investigación menciona que la industria de textiles y confecciones presenta severos inconvenientes en lo referente a la profesionalización deficiente de sus integrantes, puesto que en muchos de los casos los colaboradores no son aptos para los puestos laborales los cuales deben desempeñar, por lo que la adaptabilidad de las organizaciones en el mercado es inestable, por otra parte, en la investigación realizada por (Guangasi, 2017) se evidencia que el 71,3 % de los directivos de las empresas de textiles y confecciones no se preocupan para desarrollar sus competencias laborales específicas ni la de sus colaboradores, lo cual resulta preocupante, puesto que por medio de la capacitación para desarrollar competencias laborales específicas, las organizaciones pueden ser más competitivas, llegando a garantizar su sostenibilidad en el paso del tiempo.

De igual manera, la investigación de (Chiliquinga, 2012) muestra las deficiencias a nivel general del sector de textiles y confecciones, incluido el cantón Pelileo, en cuanto al desarrollo de competencias laborales específicas, donde la problemática tiene efectos directos en la gestión empresarial, lo que impide que las organizaciones sean competitivas, con productos de calidad y precios acordes al mercado, así como inconvenientes en mantener una cultura apropiada de trabajo en la cual los colaboradores desarrollen sus conocimientos, habilidades, conforme a los requerimientos de la organización como en beneficio de la misma.

A partir de las evidencias mencionadas, el objetivo de esta investigación consistió en presentar un programa de desarrollo de competencias laborales específicas, para el sector de textiles y confecciones del cantón Pelileo, buscando a través de este, mejorar

Melina Abigail Medina-Herrera; Edison Fernando Orellana-Orellana; William Giovanni Vicuña-Matute

los factores que generan el desarrollo deficiente de actividades que dan como resultado un crecimiento lento de las organizaciones dentro de la economía.

## **Referencial Teórico**

### **Las competencias laborales como aspecto vital en las empresas**

Por competencia se entiende a la capacidad, habilidad y destreza para analizar y ejecutar de forma eficiente una actividad, para cumplir un objetivo, sea este en el ámbito cotidiano como en lo laboral. La intención de forjar competitividad en cada sector económico ocasionó fortalecer los procedimientos nacionales de diseño, formación y certificación de competencias laborales, utilizando políticas promovidas por los gobiernos; es así como en Reino Unido en el año 1986 se inicia con la utilización de los procedimientos mencionados, orientados hacia competencias laborales, luego, fueron Australia en 1990 y México en 1996, quienes impulsaron este tipo de orientación (López & Chaparro, 2006). Sin embargo, con el paso del tiempo, el interés de las organizaciones ha ido variando, de considerar al personal en puestos laborales como indispensables, hacia la ventaja de tener personal con aporte eficiente dirigido al cumplimiento de actividades y logro de objetivos.

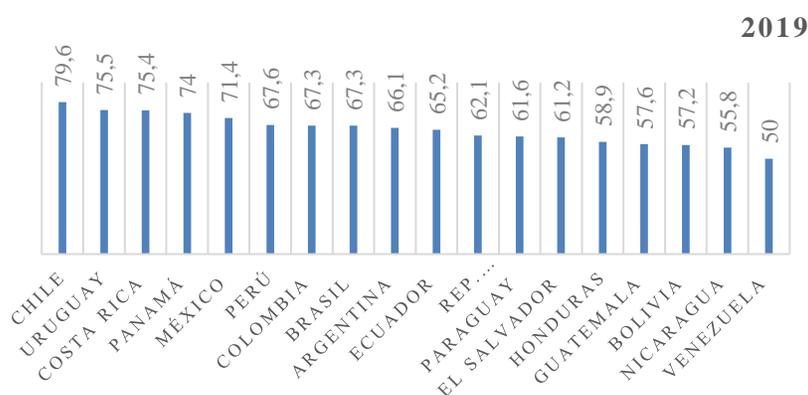
El concepto de competencia ha llamado la atención durante el transcurso de los últimos tiempos, puesto que es extremadamente variado, con una diversa tipología y usos en distintos contextos, en especial en el laboral y educativo, llevándolo a un abordaje multidisciplinar (Charria-Ortiz, et al., 2011). Varios académicos concuerdan en que no se necesita establecer un concepto, puesto que las palabras para detallar, planificar y valorar la formación, el desarrollo profesional son suficientes, mientras que otros han observado una expansión rápida del tema, dependiendo del punto de vista por el cual se realiza un análisis (Mulder, 2007).

Sin embargo, (Spencer Jr. & Spencer, 2008) afirman que la competencia laboral, es una característica de un individuo, que se relaciona con su productividad y eficacia, dentro de un puesto de trabajo, integrando conocimientos, aptitudes y habilidades que garantizan un desempeño adecuado laboral, mientras que (Bunk, 1994) por su parte menciona que

Melina Abigail Medina-Herrera; Edison Fernando Orellana-Orellana; William Giovanni Vicuña-Matute

el concepto de competencia laboral, se limita al ámbito organizativo, donde es usado para regular las responsabilidades y la capacidad de tomar decisiones, tanto en empresas como instituciones, para de esta manera identificar la capacidad de los colaboradores. Así mismo, Alles (2009a) afirma. “Competencia hace referencia a las características de personalidad, devenidas en comportamientos que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo” (p.18). La unión de competencias laborales comprende saberes, habilidades, cualidades y aptitudes que un individuo debe dominar, comprender y demostrar dentro de un proceso laboral.

La aplicación de competencias como base para la gestión en las organizaciones, mantiene varios beneficios, es así como (Cruz & Vega, 2001) concuerdan que entre algunos de estos beneficios están: la utilización de una comunicación comprensible para todos los integrantes de la organización, direcciona las actividades de los trabajadores hacia el cumplimiento de resultados y logro de objetivos, permite predecir el comportamiento de las personas sobre la base de los resultados anteriores, facilita la comparación del perfil del puesto con las capacidades de las personas y principalmente genera ventajas competitivas para la organización.



**Figura 1.** Ranking de competitividad en América Latina. **Fuente:** Instituto de competitividad ADEN (2019).

Una vez analizados los criterios de los autores citados anteriormente, se puede emitir un concepto propio de la autora de la investigación, en la cual, “la competencia laboral” en

Melina Abigail Medina-Herrera; Edison Fernando Orellana-Orellana; William Giovanni Vicuña-Matute

las organizaciones, hace referencia a la función para la que cada individuo es asignado de acuerdo con sus conocimientos, habilidades, destrezas, cualidades, capacitación comprobadas, esto hace que el rol que este desempeñe lo haga de manera eficaz y eficiente con miras tanto, a la satisfacción propia, como a las necesidades, objetivos de la organización.

Este trabajo de investigación se basa en las propuestas, sobre las competencias laborales específicas del Proyecto Tuning Europa y Latinoamérica, (Ramírez & Medina, 2011) señalan que el proyecto reitera un acuerdo sólido para la interrelación entre el entorno sociocultural y el entorno educativo, donde la importancia formativa ocupacional – profesional hacia todos los ámbitos, edades, permitan aprovechar, las oportunidades laborales, así mismo, especifican que los países se responsabilizan de este acuerdo, revisando sus objetivos, procesos, estructuras y ejecución, con miras hacia la aplicación investigadora e innovadora. Así mismo, dentro del proyecto, se define al vocablo competencia como al nivel de complicación en la ejecución de una actividad determinada, en el vocablo referido constan los saberes: saber referencial, saber hacer, saber ser y saber convivir (Torres-Rivera, et al., 2014).

En el Proyecto Tuning se menciona que, en su desarrollo, para lograr fines y metas, se proponen cuatro directrices a saber: la clasificación de competencias (específicas y genéricas), los enfoques a través de currículos encaminados al conocimiento (enseñar – aprender – evaluar), certificaciones y programas de calidad. Dentro de las directrices mencionadas, el manejo del conocimiento por medio de currículos se torna relevante, es así como Arredondo (como se citó en Ramírez & Medina, 2011) se refiere como currículo a la consecuencia de analizar y reflexionar características de: el entorno de involucrados (estudiantes y recursos), la determinación de objetivos y finalidades educativas (detallados e integrados), la asignación racional de recursos (económicos, humanos, informativos, tangibles y organizativos) con lo cual se puede lograr lo propuesto.

Por otro lado, el autor mencionado, hace referencia a las cuatro etapas que se incluyen en una delineación curricular como son: análisis preliminar del entorno económico, socio

Melina Abigail Medina-Herrera; Edison Fernando Orellana-Orellana; William Giovanni Vicuña-Matute

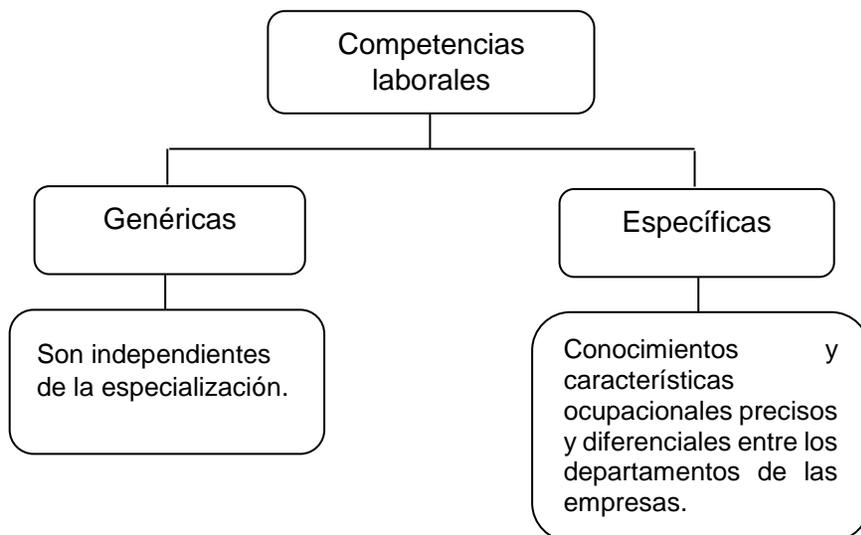
político, educativo (estudiantes y recursos); determinación de la delineación curricular (medios, objetivos y finalidades educativas); puesta en marcha de los procesos determinados en la delineación curricular; y, finalmente, la evaluación, en la cual se considera lo propuesto en conformidad con el entorno de involucrados.

### **La diversidad de las competencias laborales**

Como ya se ha mencionado anteriormente la competencia laboral, es el conjunto de características ocupacionales (conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas y aptitudes) que una persona posee y desarrolla en su ambiente laboral, lo que favorece al momento de desempeñar cabalmente sus funciones, contribuyendo a lograr objetivos de la organización, en este sentido, (Ramírez & Medina, 2011); (Ferreira & Lima, 2013), en sus estudios realizados en el Proyecto Tuning Europa, concuerdan que las competencias se clasifican en dos grupos, genéricas y específicas; las genéricas o estratégicas son aquellas que son aplicables en todo el personal de una organización, sin tomar en cuenta el área de trabajo, son independientes de la especialización en sí.

Por su parte, las competencias específicas son aquellas puntuales para cada área de trabajo en una organización, teniendo en cuenta la especialización, son aquellos rasgos distintivos que un trabajador debe poseer para un puesto determinado, las cuales incluyen las características ocupacionales (conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas y aptitudes), que otorgan identificación y seguridad a programas, por ejemplo, los trabajadores del área de costura deben tener la capacidad de coser todo tipo de tela. El desarrollo de las competencias, visto desde la perspectiva de capacitación o mejora, se encuentra ligado tanto a la dirección de la organización como a las áreas en las cuales los trabajadores desempeñan sus funciones, por tal motivo es importante identificar los factores que influyen de manera positiva, negativa, para mantener un desempeño eficiente, lo cual se refleja en la aplicación y cumplimiento de las competencias laborales requeridas.

Melina Abigail Medina-Herrera; Edison Fernando Orellana-Orellana; William Giovanni Vicuña-Matute



**Figura 2.** Tipos de competencias. **Fuente:** Bravo (2007)

Esta investigación se basa fundamentalmente en las competencias laborales específicas de las organizaciones, puesto que, a consideración del autor, al desarrollar estas competencias, se facilita el alcance de objetivos y metas, planteados por dichas organizaciones, manteniendo orden, eficacia, así como un adecuado ambiente laboral, factores que determinan la competitividad en la organización. Dado que la investigación se desarrolla tomando como base a las competencias antes mencionadas, es preciso presentar de forma detallada las competencias que se incluirán en el programa a proponer (Programa para desarrollar competencias laborales específicas en el sector textil y de confección, cantón Pelileo), con el fin de conocerlas, con la finalidad de

Melina Abigail Medina-Herrera; Edison Fernando Orellana-Orellana; William Giovanni Vicuña-Matute

establecer una relación más cercana al objetivo principal de la investigación.

### **Las competencias específicas de aplicación en el ámbito laboral**

Antes de entrar en consideración, se conoce que el desarrollo de competencias específicas puede ser establecido dentro de un programa, que tenga como objetivo inculcar dicho desarrollo, buscando que sean la base fundamental del éxito, progreso de las organizaciones. Cuando se desarrolla una competencia específica, en ámbito de formación o en ámbito laboral, son necesarios innumerables y diversos recursos, en este sentido, al ser el conocimiento una competencia fundamental se requiere de recursos concretos, tomando en consideración la situación del momento. Sin embargo, indudablemente se debe tomar en cuenta que los recursos primarios de las competencias no se limitan únicamente a los recursos del conocimiento, sino también a los de las capacidades, habilidades, destrezas, aptitudes; de igual manera en el desarrollo de una competencia específica se recurre a otros recursos de índole externa.

Para lo anteriormente expuesto, es notorio que un programa para desarrollar competencias laborales específicas deberá contener un número limitado de las mismas, donde cada una tenga establecidas una cantidad de recursos necesarios. Un error observado con frecuencia en las propuestas de los programas por competencias laborales específicas radica en presentar numerosas competencias, minimizando así la integración del aprendizaje; la ambigüedad que se presenta en la formación de competencias puede generar en ocasiones, confusiones con objetivos y recursos (Tardif, 2008).

La extensa cantidad bibliográfica que hay con relación a las competencias específicas, menciona lo significativo del desarrollo de estas, a nivel profesional u ocupacional, con miras a obtener una excelente práctica laboral, lo que logra que las organizaciones puedan alcanzar competitividad (Garayoa-Poya, 2015). En cuanto al desarrollo de competencias específicas, (Leboyer, 2000) transmite tres formas de conseguirlas: durante la vida práctica, por medio de cursos de formación continuada y mediante el

Melina Abigail Medina-Herrera; Edison Fernando Orellana-Orellana; William Giovanni Vicuña-Matute

desempeño de una actividad profesional.

A este respecto, se encuentran varias alternativas de aprendizaje: presencial, a distancia o mixta; generalmente, la que más se utiliza para el desarrollo de este tipo de competencias es la modalidad de formación presencial. Para establecer la modalidad de emplear, se debe tomar en cuenta los objetivos a cumplir, las competencias que se buscan desarrollar, la circunstancia y las personas con las cuales se va a ejecutar el proceso. En especial, para desarrollar estas competencias, la forma presencial es la más idónea, puesto que, permite la interacción entre el instructor y el instruido, ya sea por medio de la instrucción en el puesto de trabajo, la cual ayuda a practicar el aprendizaje, o la instrucción fuera del puesto que se alimenta de la experiencia de los conocedores del tema (Sastre & Aguilar, 2003).

### **La facilidad del desarrollo de competencias laborales específicas, por medio de programas estructurados**

Desarrollar competencias laborales, implica, tener un conocimiento idóneo de ellas, es decir conocer exactamente su conceptualización e importancia en el mercado laboral y, además mantener una actualización constante (capacitación). Para lograr estas afirmaciones, existen varias opciones, entre las cuales, la adecuación de programas resulta ser la más favorable, puesto que son herramientas que facilitan la coordinación y ejecución de los planes de una organización, así lo corrobora la (North American Association for Environmental Education (NAAEE), 2009) refiriéndose a programa como una cadena compuesta de recursos para la enseñanza – aprendizaje y de las experiencias laboralmente obtenidas, encaminados para el cumplimiento de objetivos específicos; es decir, generalmente, se considera a los programas como herramientas estratégicas para conseguir fines en una organización.

Dentro de lo antes definido se puede visualizar que un programa, puede resultar sencillo, en cuanto a la duración de sus actividades (corto y mediano plazo), por única vez, o complejo (largo plazo), cuando la búsqueda sea hacia los valores y el desarrollo de

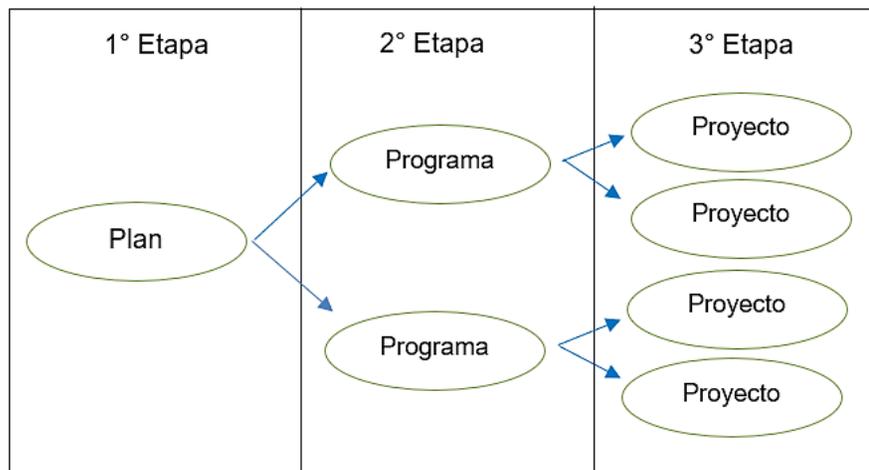
Melina Abigail Medina-Herrera; Edison Fernando Orellana-Orellana; William Giovanni Vicuña-Matute

competencias, en un sector o comunidad. Así mismo, son variados en cuanto a su estructuración y receptores (entidades gubernamentales, organizaciones sociales, grupos comunitarios, sectores puntuales de producción, entre otros); los programas a pesar de que otorgan dirección son flexibles para aplicar sus técnicas y contenidos.

(Roberts, 2012) afirma que agrupar programas, precisa los lineamientos definidos dentro de un plan, dado que el programa, al tener contenidos encaminados a lograr objetivos y fines, facilitan la puesta en marcha del plan mencionado, así también, hace énfasis que los programas se efectúan mediante “acciones”, siendo éstas, el límite mínimo de planificar, únicamente las labores se encuentran debajo de ellas. En el mismo contexto (Alles, 2009b) menciona que, para mejorar las acciones de los individuos en sus puestos laborales actuales y futuros, las empresas invierten en la formación de sus colaboradores, mediante capacitaciones, encaminadas a la naturaleza (actividad propia) de la empresa y en relación con las insuficiencias que se detectan, con lo cual se dejan de considerar como gasto.

Por otro lado, es adecuado mencionar, la importancia de incluir a los programas dentro de las planificaciones, tanto privadas como públicas, puesto que, forman parte de una cadena estructurada de organización y ejecución eficaz, la cual parte desde los planes que a su vez contienen programas y estos contienen los proyectos (Little & Mirrlees, 1974).

Melina Abigail Medina-Herrera; Edison Fernando Orellana-Orellana; William Giovanni Vicuña-Matute



**Figura 3.** Etapas de la cadena: plan – programas – proyectos. **Fuente:** Findlay, (1975) en (Little & Mirrlees, 1974).

Como se indica, los programas deben establecerse dentro de planes, con el fin de sustentarlos, asegurando su éxito, sea, en el ámbito privado como público, por lo que, la propuesta de la investigación presente, toma como respaldo al Plan de desarrollo y ordenamiento territorial del cantón San Pedro de Pelileo 2014 – 2019, proyectado hasta el año 2025, donde el objetivo y meta respectivamente, de la propuesta del plan cantonal referente al componente económico, son: “Consolidar el sistema económico social y solidario, de forma sostenible aumentar al 80 % de actores productivos, capacitados, tecnicados y agremiados” (Caizabanda, 2014, p. 229).

Para el desarrollo de competencias, Alles (2009c), propone tres métodos a considerar: “dentro del trabajo” el cual se refiere a capacitaciones, utilizando las tareas propias de la jornada y entorno laboral; “autodesarrollo” son capacitaciones que el personal de una organización decide seguir las por cuenta propia sean para competencias genéricas o específicas; “fuera del trabajo”, este método es el más utilizado para desarrollar competencias en especial las específicas, por cuanto consiste en transmitir conocimientos y características ocupacionales por medio de programas, cursos, talleres, entre otros, planificados por las organizaciones y pueden ejecutarse fuera y/o dentro de

Melina Abigail Medina-Herrera; Edison Fernando Orellana-Orellana; William Giovanni Vicuña-Matute

sus instalaciones, así mismo, en horarios laborales o fuera de ellos. Para su ejecución eficaz, es preciso estructurarlos a través de una serie de etapas o fases, de modo que, sirvan para organizarlos, con el fin de evaluarlos y valorarlos.

Lo realizado en varios programas de desarrollo de competencias, permite tomar algunas referencias para establecer, las fases del “Programa para desarrollar competencias laborales específicas en el sector textil y de confección, cantón Pelileo”: 1) Diagnóstico e identificación de competencias; 2) Normalización de competencias; 3) Determinación del modelo pedagógico; 4) Desarrollo de competencias (métodos y técnicas a utilizar); 5) Evaluación.

**Tabla 1**

Fases y contenidos del programa de desarrollo de competencias

<b>Fase</b>	<b>Contenido</b>
1. Diagnóstico e identificación de competencias	-Analizar la situación actual del sector textil y de confección (Pelileo), en cuanto a competencias laborales específicas. -Identificar competencias a intervenir. -Formular una definición colaborada sobre el significado de competencia específica, de acuerdo con objetivos del sector. -Documentar debidamente.

Melina Abigail Medina-Herrera; Edison Fernando Orellana-Orellana; William Giovanni Vicuña-Matute

---

2. Normalización de competencias	<ul style="list-style-type: none"><li>-Establecer el origen (plan) y los objetivos.</li><li>-Ordenar prioritariamente las intervenciones en cuanto a las competencias (jerarquía) y la duración en la ejecución, de cada una de ellas.</li><li>-Proponer uno o más modelos pedagógicos acordes a los objetivos del programa.</li><li>-Establecer recursos financieros.</li><li>-Documentar debidamente.</li></ul>
3. Determinación del modelo pedagógico	<ul style="list-style-type: none"><li>-Elegir el modelo pedagógico a seguir.</li><li>-Elegir las características ocupacionales (conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, y aptitudes) como metas del programa.</li><li>-Determinar la logística y los recursos (equipos, insumos, instalaciones).</li><li>-Documentar debidamente.</li></ul>
4. Desarrollo de competencias	<ul style="list-style-type: none"><li>-Fijar los perfiles de los capacitadores.</li><li>-Determinar las características pedagógicas de los capacitadores.</li><li>-Establecer escalas de las participaciones referentes a cada competencia.</li><li>-Contactar para contratar a los capacitadores.</li><li>-Concretar las guías de ejecución del programa, de acuerdo con las competencias y sus capacitadores.</li><li>-Documentar debidamente.</li></ul>
5. Evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>-Determinar una valoración para la acreditación.</li><li>-Evaluar las competencias y el programa por criterios.</li><li>-Documentar debidamente.</li></ul>

---

**Fuente:** NAAEE (2004)

## **METODOLOGÍA**

De conformidad con las aportaciones obtenidas, en la presente investigación, la modalidad que se emplea es de carácter no experimental por cuanto se realizó el estudio de las variables en el contexto natural de los sucesos, sin manipularlas, para su análisis posterior, síntesis y conclusión, siendo una tipología descriptiva (Picón-Vizhñay, et al., 2019). En cuanto a la finalidad de la investigación, se establece que fue de tipo

Melina Abigail Medina-Herrera; Edison Fernando Orellana-Orellana; William Giovanni Vicuña-Matute

transversal, dado que, tanto la recolección de los datos como la descripción de sucesos y relaciones entre sí, se realizaron en un momento determinado (Calle-Calderón, Erazo-Álvarez, & Narváez-Zurita, 2020). En cuanto a las técnicas, se utilizó la encuesta, como herramienta para el levantamiento de la información, para poder direccionar y analizar los datos obtenidos; para lo consiguiente se estructuró un cuestionario como instrumento investigativo en escala tipo Liker de cinco alternativas de respuestas en función de conocer su confiabilidad se calculó el coeficiente de Alfa de Cronbach con un valor de 0,91 lo cual lo cataloga como confiable para su aplicación (Lazo-Torres, Erazo-Álvarez, & Narváez-Zurita, 2019).

### **Universo de estudio y tratamiento muestral**

En vista de que se desconoce el tamaño de la población, para el cálculo del muestreo, se considera apropiado optar por el muestreo no probabilístico – bola de nieve, donde, (Pintado, 2006) lo describe como un sistema en el que, los individuos encuestados partícipes, atraen a nuevos participantes, relacionados con el grupo investigado, esta forma de muestreo es excelente, en casos en los que se dificulte localizar a sectores con características igualitarias; así mismo, este sistema se puede adoptar cuando la población objeto del estudio es uniforme, y por tanto, no es necesaria una extensa muestra.

Es relevante mencionar que la selección de los individuos se basa en función de la accesibilidad disponible a ellos, es el caso que atañe a esta investigación teniendo en cuenta el hecho coyuntural que está atravesando el Ecuador (pandemia Covid-19, año 2020). De modo que, se aplicó de acuerdo con a la accesibilidad y contactos de los individuos encuestados, el cuestionario para tal fin, y de esta manera se estableció la muestra en 54 personas encuestadas relacionadas al sector textil en estudio.

### **PROPUESTA**

El programa de desarrollo de competencias laborales específicas, de esta investigación,

Melina Abigail Medina-Herrera; Edison Fernando Orellana-Orellana; William Giovanni Vicuña-Matute

en su esquema, determina una secuencia de cinco fases, las cuales describen puntual y detalladamente sus contenidos, organizando el programa de manera lineal y ordenada, además de ser multidisciplinarias, debido a las necesidades del sector de textiles y confecciones del cantón Pelileo.



**Figura 4.** Esquema de la propuesta

### 1. Diagnóstico e identificación de competencias

Melina Abigail Medina-Herrera; Edison Fernando Orellana-Orellana; William Giovanni Vicuña-Matute

Esta investigación, toma como base los resultados de la encuesta, dirigida al sector de textiles y confecciones del cantón Pelileo, y corroborando con las investigaciones realizadas por (Narváez, 2018) y (La Hora, 2020), en lo referente a las deficiencias de las competencias laborales específicas en el sector mencionado, siendo estos, punto de partida para el diagnóstico, resumido en dimensiones.

Dimensión: Desarrollo de competencias

Para este aspecto, el 62% de los individuos encuestados, dan a conocer, en sus empresas no llevan a cabo programas de desarrollo de competencias, al 89 % les gustaría que en sus empresas ejecuten estos programas, el 95% de ellos afirman que desarrollar competencias específicas trae beneficios para su trabajo, y el 100 % considera que las competencias deben ser actualizadas para mejorar el desempeño laboral.

Dimensión: Importancia de desarrollar competencias específicas

Para esta dimensión, el 39% de los individuos encuestados, concuerdan que un programa de desarrollo de competencias es muy importante, el 50% lo considera como importante, y únicamente el 11 % como poco importante.

Dimensión: Frecuencia de intervenciones

En este ítem, el 67% de los individuos encuestados consideran que las intervenciones (capacitaciones) de un programa de desarrollo de competencias específicas deberían ejecutarse semestralmente, el 22% mensualmente y solo el 11 % anualmente.

Dimensión: Competencias deficientes en el sector

Para esta dimensión, se presentó un listado de las competencias específicas del sector de textiles y confecciones en el cual, el 63% de los individuos encuestados afirma que la competencia menos desarrollada es la de creatividad e innovación de prendas de vestir, el 47% acabado final de prendas de vestir y el 44% mejora continua en la calidad, por lo tanto serán las competencias prioritarias, junto con otras complementarias para el desarrollo del programa.

Una vez analizado el diagnóstico, se concluye que, las competencias específicas a desarrollar en el programa, dirigido al sector de textiles y confecciones del cantón Pelileo,

Melina Abigail Medina-Herrera; Edison Fernando Orellana-Orellana; William Giovanni Vicuña-Matute

son:

**Tabla 2**

Identificación y definición de competencias

Competencia	Definición	Jerarquía	
		Prioritaria	Complementaria
Creatividad e innovación de prendas de vestir	Capacidad que se tiene para generar nuevas ideas o mejorar las ya establecidas, para innovar los diseños de las prendas de vestir, imponiendo tendencias en el mercado, de modo que satisfagan los gustos y preferencias de los consumidores.	x	
Costura sobre telas	Capacidad y habilidad para encajar partes de una prenda de vestir, utilizando adecuadamente las herramientas disponibles en el área de trabajo y manteniendo un conocimiento claro sobre los insumos (hilos, tipos de tela, tipos de puntadas, entre otros)	x	
Atención al cliente	Capacidad para detectar y satisfacer necesidades de los clientes, con el fin de orientarlos hacia soluciones eficaces.		x
Corte de telas	Capacidad y habilidad para cortar telas, de acuerdo a las plantillas establecidas según los diseños, herramientas disponibles en el área de trabajo y al tipo de material a manipular (mezclilla o jean, lana, cuero, seda, nylon, entre otros).	x	

Melina Abigail Medina-Herrera; Edison Fernando Orellana-Orellana; William Giovanni Vicuña-Matute

Mejora continua en la calidad	Capacidad y destreza para aportar potenciales, ideas y ejecuciones, que busquen mejorar las soluciones del cumplimiento de tareas, con iniciativa y actitud perfeccionista.	x	
Negociación, compras y ventas	Capacidad para convencer a las personas con fuertes y éticos argumentos, buscando acuerdos de beneficio mutuo, acorde a los objetivos de cada parte (ganar-ganar).		x
Acabado final de prendas de vestir	Capacidad y habilidad para detallar minuciosamente las prendas de vestir, de acuerdo a los acabados en el diseño (botones, adornos, cierres, costuras, hilos, entre otros).	x	
Organización y planificación	Capacidad para diseñar procesos ordenados, encaminados a cumplir eficazmente metas, inherentes a la confeccion de prendas de vestir, proporcionando directrices de ejecución.		x
Trabajo bajo presión	Capacidad de desempeñar funciones laborales en situaciones adversas y cambiantes, con la misma eficacia y entusiasmo cotidianos, para cumplir con los objetivos propuestos en el sector textil y de confecciones.		x
Dirección de equipos de trabajo	Capacidad para liderar (conducir, desarrollar, integrar y consolidar) con eficiencia un grupo de trabajadores, inyectándoles responsabilidad y entusiasmo, en el cumplimiento de sus labores, organizándolos de acuerdo a cada una de sus funciones y competencias.	x	
Trabajo en equipo	Capacidad de cumplir funciones laborales, con tolerancia hacia los demás, dejando de lado el interés individual en favor del interés colectivo, para alcanzar metas y objetivos organizacionales. Aspecto esencial, ya que la naturaleza del sector de textiles y confecciones, requiere de trabajos en serie.	x	
Visión estratégica	Capacidad de visualizar cambios comportamentales (clima, economía, política, desastres, entre otros) en el		

Melina Abigail Medina-Herrera; Edison Fernando Orellana-Orellana; William Giovanni Vicuña-Matute

	mercado, para dar soluciones anticipadas, que permitan cumplir las metas y objetivos de manera continua, puesto que el sector de textiles y confecciones se encuentra sometido a dichos cambios.	x
Adaptabilidad a las nuevas tecnologías	Capacidad de predisposición a los cambios y avances tecnológicos, en cuanto a maquinarias, materiales y softwares, para cumplir con las funciones laborales del sector de textiles y confecciones.	x

**Fuente:** Elaboración propia

## 2. Normalización de competencias

Una vez concluido el diagnóstico e identificación de competencias específicas, se procede a normalizarlas, es decir, establecer guías y parámetros, con el fin de que el programa, tenga directrices adecuadas para su buena realización. Es necesario, iniciar, estableciendo el origen del programa, que se refiere a tener el respaldo de un plan, en este caso “Plan de desarrollo y ordenamiento territorial del cantón San Pedro de Pelileo 2014 – 2019” proyectado hasta el año 2025 en lo que concierne a la meta del componente económico, la cual habla de incrementar los componentes productivos con tecnificación y capacitación que pueden provenir de distintos patrocinadores (públicos o privados); de acuerdo con este origen, se establecen los objetivos generales y específicos al respecto. Dados los objetivos, se procede a ordenar prioritariamente (jerarquía) las competencias, para sus intervenciones (capacitaciones); consecuentemente se establecen modelos pedagógicos, flexibles (administrativos u operativos), acordes a cada competencia, establecidos por cada capacitador, también, cabe mencionar que el tiempo fijado para que el programa se ejecute es de un año, de acuerdo con los resultados obtenidos en el diagnóstico, y finalmente, se establecen los recursos financieros, disponibles para la ejecución del programa.

Melina Abigail Medina-Herrera; Edison Fernando Orellana-Orellana; William Giovanni Vicuña-Matute

**Tabla 3**

**Normalización de competencias**

Plan	Programa	Objetivos	Competencias según prioridad	Modelos Pedagógicos	Recursos Financieros
"Plan de desarrollo y ordenamiento territorial del cantón San Pedro de Pelileo 2014 – 2019"	Proframa de desarrollo de competencias laborales específicas para el sector de textiles y confecciones del cantón Pelileo	<b>General:</b> Desarrollar las competencias específicas en el sector de textiles y confecciones del cantón Pelileo.  <b>Específicos:</b> -Capacitar a los integrantes del sector, según su área laboral (administrativa u operativa).  -Incrementar la competitividad del sector mediante el	1°Creatividad e innovación de prendas de vestir	Operativo	Establecer y buscar medios (internos o externos) con los cuales se sustentará financieramente la realización del programa.
			2°Corte de telas	Operativo	
			3°Costura sobre telas	Operativo	
			4°Acabado final de prendas de vestir	Operativo	
			5°Mejora continua en la calidad	Administrativo - operativo	
			6°Dirección de equipos de trabajo	Administrativo	
			7°Trabajo en equipo	Administrativo - operativo	
			8°Visión estratégica	Administrativo	
			9°Organización y planificación	Administrativo	
			10°Negociación, compras y ventas	Administrativo - operativo	
			11°Atención al cliente	Administrativo - operativo	
			12°Trabajo bajo presión	Administrativo - operativo	

Melina Abigail Medina-Herrera; Edison Fernando Orellana-Orellana; William Giovanni Vicuña-Matute

---

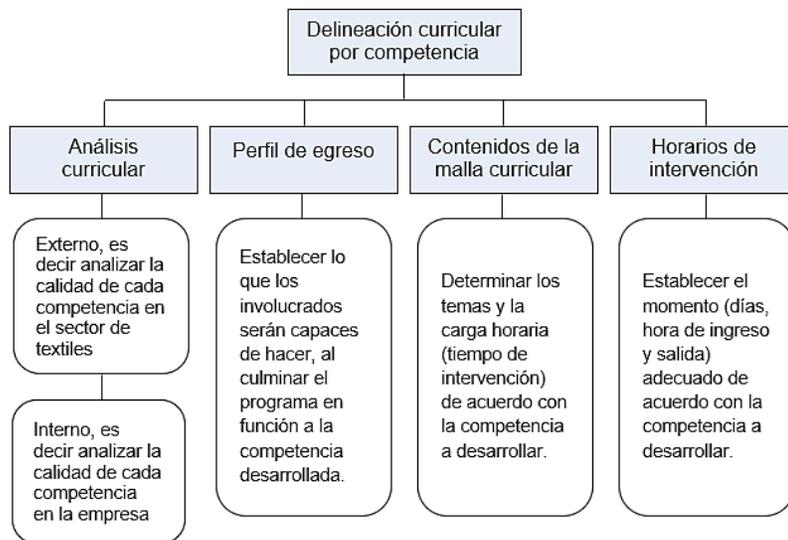
desarrollo de **13°**Adaptabilidad a Administrativo -  
 competencias las nuevas operativo  
 específicas tecnologías

---

**Fuente:** Elaboración propia

### 3. Determinación del modelo pedagógico

Para determinar, el modelo pedagógico a seguir, esta investigación, se fundamenta en una de las directrices del, Proyecto Tuning, que hace referencia a los enfoques a través de currículos encaminados al conocimiento (enseñar – aprender – evaluar), con lo cual se puede lograr las metas globalizándolas, es así que el modelo pedagógico más acorde, es el conductista, y dado que en el programa, existen competencias específicas para el área administrativa, área operativa y mixtas (administrativas-operativas), los capacitadores, como profesionales y conocedores de cada competencia, deberán adecuarse al modelo establecido, flexibilizándolo para cada fin.



**Figura 5.** Modelo de delineación curricular por competencias.

Siguiendo estos lineamientos, se deben elegir las características ocupacionales que

Melina Abigail Medina-Herrera; Edison Fernando Orellana-Orellana; William Giovanni Vicuña-Matute

serán las determinantes para el desarrollo de cada competencia y de esta forma lograr las metas, por su parte, para tener éxito en el desarrollo de las competencias, es importante dotar de recursos (equipos, insumos, instalaciones) necesarios para la realización del programa, lo cuales son flexibles y se adaptan de acuerdo con las necesidades de las intervenciones.

**Tabla 4**

Característica ocupacional y recursos

Competencia	Característica ocupacional	Recursos		
		Equipos	Insumos	Instalación
1°Creatividad e innovación de prendas de vestir	Capacidad Conocimiento	Computadora Proyector Mesa de dibujo Maniqués Cinta métrica Plancha	Papelería Software de patronaje y diseño Variedad de telas Hilos Adornos (botones, lentejuelas, etc.) Alfileres	Auditorio
2°Corte de telas	Capacidad Habilidad Conocimiento Destreza	Cortadoras eléctricas Tijeras Mesas Escuadras y reglas Cinta métrica Patrones Punzones roma Prensas Plancha	Variedad de telas Tizas Papelería Alfileres	Planta de producción

Melina Abigail Medina-Herrera; Edison Fernando Orellana-Orellana; William Giovanni Vicuña-Matute

3°Costura sobre telas	Capacidad Habilidad Conocimiento Destreza	Máquinas de coser (con hilo y otros) Tijeras Mesas Cinta métrica Maniqués Dedal Silla Plancha	Variedad de telas Tizas Agujas Alfileres Hilos Papelería Botones Cierres Velcros	Planta de producción
4°Acabado final de prendas de vestir	Capacidad Habilidad Conocimiento	Máquinas para acabados (bordados, estampados, etc.) Tijeras Mesas Cinta métrica Maniqués Dedal Plancha	Agujas Alfileres Hilos Papelería Adornos (lentejuelas, encajes, etiquetas, etc.) Tizas	Planta de producción
5°Mejora continua en la calidad	Capacidad Destreza Conocimiento	Computadora Proyector	Papelería Software Audiovisuales	Auditorio
6°Dirección de equipos de trabajo	Capacidad Habilidad Conocimiento	Computadora Proyector	Papelería Software Audiovisuales	Auditorio
7°Trabajo en equipo	Capacidad	Computadora Proyector	Papelería Software Audiovisuales	Auditorio
8°Visión estratégica	Capacidad Conocimiento	Computadora Proyector	Papelería Software Audiovisuales	Auditorio
9°Organización y planificación	Capacidad Conocimiento	Computadora Proyector	Papelería Software Audiovisuales	Auditorio
10°Negociación, compras y ventas	Capacidad Habilidad Conocimiento	Computadora Proyector	Papelería Software Audiovisuales	Auditorio
11°Atención al cliente	Capacidad Conocimiento	Computadora Proyector	Papelería Software Audiovisuales	Auditorio
12°Trabajo bajo presión	Capacidad	Computadora Proyector	Papelería Software Audiovisuales	Auditorio
13°Adaptabilidad a las nuevas tecnologías	Capacidad Habilidad	Computadora Proyector Maquinaria de punta al alcance	Papelería Software Audiovisuales Insumos para la	Planta de producción y Auditorio

Melina Abigail Medina-Herrera; Edison Fernando Orellana-Orellana; William Giovanni Vicuña-Matute

---

confección de  
prendas de vestir

---

**Fuente:** Elaboración propia

#### 4. Desarrollo de competencias

Basándose en las fases anteriores, se procede a desarrollar las competencias, estableciendo perfiles de los capacitadores con las características pedagógicas que deben cumplir, para lograr las metas y objetivos planteados en el programa, de acuerdo con la matriz de "Identificación y definición de competencias" en la que se indica la prioridad de cada una, se establecen las intervenciones por competencia, con lo cual mediante acuerdos (generadores del programa y capacitadores), se procede a la contratación de los capacitadores, posteriormente, se realizan reuniones pedagógicas para establecer la delineación curricular definitiva y con esto generar un cronograma para la realización del programa de desarrollo de competencias laborales específicas para el sector de textiles y confecciones del cantón Pelileo.

**Tabla 5**

Perfil y características de capacitadores.

Competencia	Perfil	Características pedagógicas
1°Creatividad e innovación de prendas de vestir	Diseñador textil e indumentaria (moda)	-Conocimiento, especialización y dominio del tema
2°Corte de telas	Técnico textil	
3°Costura sobre telas		
4°Acabado final de prendas de vestir	Diseñador textil e indumentaria (moda)	-Planificador
5°Mejora continua en la calidad	Administrador de empresas	-Carismático
6°Dirección de equipos de trabajo	Administrador de empresas o Psicólogo organizacional	-Facilidad de palabra
7°Trabajo en equipo		-Experiencia en relaciones humanas
8°Visión estratégica		-Buen manejo de recursos
9°Organización y planificación	Administrador de	

Melina Abigail Medina-Herrera; Edison Fernando Orellana-Orellana; William Giovanni Vicuña-Matute

10° Negociación, compras y ventas	empresas o Economista	(equipos, insumos, instalación)
11° Atención al cliente	Psicólogo organizacional	
12° Trabajo bajo presión	Psicólogo industrial	
13° Adapatabilidad a las nuevas tecnologías		

**Fuente:** Elaboración propia

## 5. Evaluación

Para concluir el programa, y conocer el éxito del mismo, se evalúan dos variables, las personas que recibieron las capacitaciones y las competencias que dan como resultado si el programa es o no es exitoso. Para la primera variable, se debe utilizar una escala de Likert del 1 al 5, donde 1 es “malo”, 2 “deficiente”, 3 “aceptable”, 4 “bueno” y 5 “muy bueno”, con la que se determinará quien se acredita o no, quienes obtengan valoraciones 1 y 2 no reciben certificación, cabe mencionar que las valoraciones deberán ser asignadas por los capacitadores.

En la segunda variable, la evaluación será para cada competencia, por medio de criterios como aceptación, conocimiento y funcionalidad, dirigidos y aplicados a las personas del sector de textiles y confecciones del cantón Pelileo, donde dichos criterios son de carácter flexible y podrán ser consensuados entre los capacitadores y generadores del programa, para lo cual se debe utilizar una escala de Likert del 1 al 5 (variable anterior) para luego porcentual la individualmente y posterior obtener la media porcentual total, siendo ésta, la evaluación (calificación) general del programa.

**Tabla 6**

Evaluación de las competencias y el programa.

Competencias	Criterios de evaluación			Total	Porcentaje
	Aceptación	Conocimiento	Funcionalidad		
1° Creatividad e innovación de prendas de vestir	Es el grado de acogida, por parte	Es el grado de satisfacción en cuanto a la	Es cuán utilizable, le será cada	Será de acuerdo con la cantidad de criterios,	Se obtendrá para cada competencia, de acuerdo con su
2° Corte de telas					

Melina Abigail Medina-Herrera; Edison Fernando Orellana-Orellana; William Giovanni Vicuña-Matute

3°Costura sobre telas 4°Acabado final de prendas de vestir 5°Mejora continua en la calidad 6°Dirección de equipos de trabajo 7°Trabajo en equipo 8°Visión estratégica 9°Organización y planificación 10°Negociación, compras y ventas 11°Atención al cliente 12°Trabajo bajo presión 13°Adaptabilidad a las nuevas tecnologías	de los involucrados en el sector, sobre cada competencia desarrollada en el programa.	calidad del conocimiento adquirido, por parte de los involucrados en el sector, sobre cada competencia desarrollada en el programa.	competencia desarrollada, al capacitado en su desempeño laboral.	para este modelo son 3 por lo tanto será la calificación sobre 15 (b) $\frac{a}{b}$ a= calificación obtenida b=calificación máxima	calificación total, con la fórmula de regla de tres simple. $\% = \frac{a * 100}{b}$
<b>Total programa</b>				Es la media obtenida de los porcentajes de cada competencia.	
<b>Ejemplo</b>					
Corte de telas	4	4	5	13/15	86.66%
Costura sobre telas	3	4	5	12/15	80%
Trabajo en equipo	3	4	4	11/15	73.33%
Visión estratégica	5	4	5	14/15	93.33%
<b>Total programa</b>				<b>83.33%</b>	

**Fuente:** Elaboración propia

## CONCLUSIONES

En vista de la coyuntura mundial actual, por la pandemia del COVID-19 (año 2020), los sectores económicos han sufrido afectaciones y cambios radicales, por lo que las competencias “visión estratégica” y “negociación” se convierten en las más prioritarias para la competitividad de las organizaciones en el sector de textiles y confección, puesto que por medio de estas se puede establecer mecanismos para mantener y reactivar la economía de las organizaciones.

Cabe destacar, que las directrices del Proyecto Tuning, direccionadas hacia la

Melina Abigail Medina-Herrera; Edison Fernando Orellana-Orellana; William Giovanni Vicuña-Matute

globalización, resultan efectivas en la actualidad (año 2020).

Desarrollar, actualizar, competencias laborales específicas, en los sectores económicos, especialmente en el segmento de textiles y confecciones del cantón Pelileo, resulta trascendental, puesto que la naturaleza (actividad principal) del sector, tiene tendencia a globalizarse y por tanto, busca calidad internacional, siendo este desarrollo y actualización, claves para generar competitividad en el mercado; en este sentido, los programas encaminados a este fin, se tornan importantes.

## **FINANCIAMIENTO**

No monetario

## **AGRADECIMIENTO**

A los trabajadores del sector de textiles y confecciones del cantón Pelileo por apoyar esta investigación.

## **REFERENCIAS CONSULTADAS**

- Alles, M. (2009a). *Diccionario de competencias. La trilogía. Tomo I* [Dictionary of competences. The trilogy. Volume I]. Buenos Aires: Granica. Recuperado de <https://n9.cl/c42f>
- Alles, M. (2009b). *Construyendo Talento: Programas de desarrollo para el crecimiento de las organizaciones* [Building Talent: Development programs for the growth of organizations] Argentina: Ediciones Granica S.A. Recuperado de <https://n9.cl/esmv>
- Alles, M. (2009). *Codesarrollo: Una nueva forma de aprendizaje para alcanzar la estrategia organizacional* [Co-development: A new way of learning to achieve organizational strategy] Buenos Aires: Ediciones Granica S.A. Recuperado de <https://n9.cl/cetz>
- Bravo, N. (2007). *Competencias Proyecto Tuning - Europa, Tuning - América Latina* [Tuning Project Competencies - Europe, Tuning - Latin America] Recuperado de <https://url2.cl/sTKXx>

Melina Abigail Medina-Herrera; Edison Fernando Orellana-Orellana; William Giovanni Vicuña-Matute

- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. [The transfer of the skills in the professional training and improvement of the RFA]. *Revista Europea de Formación Profesional*, (1), 8-14.
- Caizabanda, M. (2014). *Actualización del plan de desarrollo y ordenamiento territorial del cantón San Pedro de Pelileo* [Updating of the development and land use plan of the canton San Pedro de Pelileo] Recuperado de <https://n9.cl/53ai>
- Calle-Calderón, K. C., Erazo-Álvarez, J. C., & Narváez-Zurita, C. I. (2020). Marketing digital y estrategias online en el sector de fabricación de muebles de madera [Digital marketing and online strategies in the wood furniture manufacturing sector]. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 10(5), 339-368. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i10.698>
- Carrillo, D. (2010). *Diagnóstico del Sector Textil y de la Confección* [Diagnosis of the Textile and Clothing Sector]. INEC. Recuperado de <https://n9.cl/gi1u>
- Charria-Ortiz, V, Sarsosa-Prowesk, K, Uribe-Rodríguez, A, López-Lesmes, C, & Arenas-Ortiz, F. (2011). *Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia*. [Definition and theoretical classification of academic, professional and labor competencies. The competences of the psychologist in Colombia]. *Psicología desde el Caribe*, (28), 133-165
- Chiliquinga, E. (2012). *La gestión administrativa y la optimización de los recursos empresariales del sector textil de la ciudad de Tulcán*. [Administrative management and optimization of business resources in the textile sector of the city of Tulcán]. Tesis de grado. Tulcán, Carchi, Ecuador. Recuperado de <https://n9.cl/4nsh>
- Cruz, P., & Vega, G. (2001). *La gestión por competencias: una nueva herramienta en la planificación estratégica del recurso humano* [Management by competences: a new tool in the strategic planning of human resources]. Antofagasta: Universidad de Antofagasta. Recuperado de <https://n9.cl/k0vk>
- El Universo (1 de octubre de 2019). *Sectores de la economía del Ecuador* [Sectors of the Ecuadorian economy] Recuperado de <https://n9.cl/bzjs>

Melina Abigail Medina-Herrera; Edison Fernando Orellana-Orellana; William Giovanni Vicuña-Matute

- Ferreira, K, & Lima, P. (2013). *Proyecto tuning América Latina en las universidades brasileñas: características y ámbitos en el área de la educación*. [Latin America tuning project in Brazilian universities: characteristics and areas in the area of education]. *Paradígma*, 34(1), 083-096
- Findlay, R, (1975). Project appraisal and planning for developing countries: I.M.D. Little and J.A. Mirrlees, (Basic Books, New York, 1974) pp. xvi + 388, *Journal of Development Economics, Elsevier, vol. 2(4)*, pages 407-408
- Garayoa-Poyo, M, López-Martín, E, & Anaya-Nieto, D. (2015). Diseño, aplicación y evaluación de un programa de desarrollo de competencias en gestión de equipos en e-learnign. [Design, application and evaluation of a team management skills development program in e-learnign]. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 26(2),59-74.
- Guangasi, C. S. (2017). *Diseño del modelo de gestión de talento humano para desarrollar competencias laborales en el sector textil* [Design of the human talent management model to develop job skills in the textile sector]. Tesis de grado. Ambato, Tungurahua, Ecuador. Recuperado de <https://n9.cl/590l>
- Instituto de competitividad ADEN. (2019). *ADEN Business Magazine*. Recuperado de <https://n9.cl/5lck>
- La Hora. (23 de mayo de 2020). *Industria del jean en terapia intensiva* [Jean industry in intensive care] La Hora Ambato. Recuperado de <https://n9.cl/o2p1>
- Lazo-Torres, N. S., Erazo-Álvarez, J. C., & Narváez-Zurita, C. I. (2019). El Balanced Scorecard como herramienta de control interno en el sector Manufacturero [The Balanced Scorecard as an internal control tool in the Manufacturing sector]. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 125-152. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i1.374>
- Leboyer, C. L. (2000). *La gestión de las competencias* [Competency management] Barcelona: Ediciones Gestión. Recuperado de <https://n9.cl/6tsu>
- López, L. E., & Chaparro, M. M. (2006). *Competencias laborales del trabajador vistas desde el mercado laboral*. [Competencias laborales del trabajador vistas desde el mercado laboral] *Tabula Rasa*, 261-275

Melina Abigail Medina-Herrera; Edison Fernando Orellana-Orellana; William Giovanni Vicuña-Matute

- Mulder, M. (2007). Competencia: la esencia y la utilización del concepto en la formación profesional inicial y permanente. [Competence: the essence and use of the concept in initial and permanent professional training] *Revista Europea de Formación Profesional*, 1(40), 5-24
- Narváez, I. (2018). Las competencias laborales en el sector de textiles y confecciones en la provincia de Tungurahua, Ecuador [Labor competencies in the textile and clothing sector in the province of Tungurahua, Ecuador]. *Revista Killkana Sociales*. Vol. 2, No. 3, 129-134. [https://doi.org/10.26871/killkana\\_social.v2i3.336](https://doi.org/10.26871/killkana_social.v2i3.336)
- North American Association for Environmental Education (NAAEE). (2009). *Guía para elaborar programas de educación ambiental no formal 1* [Guide to develop non-formal environmental education programs 1] Recuperado de <https://n9.cl/r42kb>.
- Ochoa-Pacheco, P., Jáuregui-Machuca, K., Gomes-Ramírez, T., Ruiz-Ruiz, B., & Lasio-Morello, V. (2018). *Las competencias laborales en el mercado de profesionales de América Latina* [Job skills in the professional market in Latin America]. Lima: ESAN Ediciones. Recuperado de <https://n9.cl/nik3>
- Picón-Vizhñay, J., Erazo-Álvarez, J., & Narváez-Zurita, C. (2019). Plan de expansión empresarial para la Empresa Transnexos del Grupo Industrial Graiman. [Plan de expansión empresarial para la Empresa Transnexos del Grupo Industrial Graiman]. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(1), 274-308. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i1.459>
- Pintado, B. T. (2006). *Desarrollo de un sistema predictivo para productos de alta implicación, basado en variables comportamentales* [Development of a predictive system for highly implicated products, based on behavioral variables] Tesis doctoral. Madrid: ESIC Editorial. Recuperado de <https://n9.cl/fcxn>
- Ramírez, L. V., & Medina Marqués, G. (2011). *Educación básica en competencias y el Proyecto Tuning en Europa y Latinoamérica*. [Basic skills education and the Tuning Project in Europe and Latin America]. Recuperado de <https://n9.cl/t32g>
- Roberts, P. (2012). *Guía de gestión de proyectos: obtener beneficios perdurable a través de cambios efectivos* [Project Management Guide: Making Enduring Profits Through Effective Changes]. Barcelona: Gestión 2000
- Ruiz, J. (2017). *La productividad en el sector textil del cantón Pelileo* [Productivity in the textile sector of the Pelileo canton] Tesis de grado. Ambato, Tungurahua, Ecuador. Recuperado de <https://n9.cl/9skj>

Melina Abigail Medina-Herrera; Edison Fernando Orellana-Orellana; William Giovanni Vicuña-Matute

Sastre, C. M., & Aguilar, P. E. (2003). *Dirección de recursos humanos. Un enfoque estratégico* [Human resources management. A strategic approach]. Madrid: McGraw Hill Interamericana. Recuperado de <https://n9.cl/820b>

Spencer Jr., L., & Spencer, S. (2008). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. USA: JohnWiley and Sons, Inc. Recuperado de <https://n9.cl/qksfp>

Tardif, J. (2008). Desarrollo de un programa por competencias: De la intención a su implementación [Development of a competency-based program: From intention to implementation] Pofesorado. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 12(3), 1-16.

Tierres, E. (2018). *Desarrollo competencial y de la polivalencia del talento humano en el área de producción del sector textil de la provincia de Tungurahua*. [Development of skills and versatility of human talent in the production area of the texti sector in the province of]. Tesis de grado. Ambato, Tungurahua, Ecuador. Recuperado de <https://url2.cl/hBMQz>

Torres-Rivera, A, Badillo-Gaona, M, Valentin-Kajatt, N, & Ramírez-Martínez, Elia T. (2014). Las competencias docentes: el desafío de la educación superior. [Docent competencies: The challenge of higher education]. *Innovación educativa* (México, DF), 14(66), 129-145.

©2020 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).