



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL ECUADOR**

SEDE ESMERALDAS

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

TEMA

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS DE LOS
DOCENTES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA ELÉCTRICA DE LA
UNIVERSIDAD TECNICA LUIS VARGAS TORRES

**TESIS DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS MENCIÓN EN
PLANEACIÓN**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: ANÁLISIS Y MEJORAMIENTO DE PROCESOS

AUTOR

ING. ROBERTO CARLOS DENDER ZURITA

ASESOR

MGT. ROXANA BENÍTES CAÑIZARES

ESMERALDAS – ECUADOR

NOVIEMBRE - 2016

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE ESMERALDAS

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de Grado de la PUCESE previo a la obtención del título de **Magíster en Administración de Empresas mención en planeación.**

TEMA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA ELÉCTRICA DE LA UNIVERSIDAD TECNICA LUIS VARGAS TORRES

AUTOR: ROBERTO CARLOS DENDER ZURITA

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Mgt. Roxana Benites Cañizares
DIRECTORA DE TESIS

Mgt. Ramón Angulo Cuellar
LECTOR 1

Mgt. Xavier Quiñonez Ku
LECTOR 2

Mgt. Mercedes Sarrade
**DIRECTOR UNIDAD POSGRADO
Y FORMACIÓN CONTINUA**

Ing. Maritza Demera Mejía
SECRETARIA GENERAL PUCESE

ESMERALDAS – ECUADOR

SEPTIEMBRE - 2016

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, **ROBERTO CARLOS DENDER ZURITA**, portador de cédula de ciudadanía No. **0802550897**, declaro que los resultados obtenidos en la investigación que se presentó como informe final, previo a la obtención del título de **Magíster en Administración de Empresas mención en Planeación** son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuestos de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

ROBERTO CARLOS DENDER ZURITA

CI. 0802550897

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR

Yo ROXANA BENITES CAÑIZARES, en calidad de Director de Tesis, cuyo título es GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA ELÉCTRICA DE LA UNIVERSIDAD TECNICA LUIS VARGAS TORRES, certifico que las sugerencias realizadas por el Tribunal de Sustentación Privada de Tesis, han sido incorporadas al Documento Final, por lo que autorizo su presentación ante el Tribunal de la Tesis.

MGT. Roxana Benites Cañizares

Directora de Tesis

DEDICATORIA

Con todo mi cariño y mi amor para las personas que hicieron todo en la vida para que yo pudiera lograr mis sueños, por motivarme y darme la mano cuando sentía que el camino se terminaba, a ustedes por siempre mi corazón y mi agradecimiento:

A Dios, por la bendición y la oportunidad que él me ha dado para continuar mis estudios superiores.

A mis padres, por haber confiado en mí y por todo el esfuerzo y sacrificio de encaminarme por el camino correcto.

Autoridades, Maestros, Compañeros, a todas las personas que han colaborado de diferentes maneras para la consecución de este importante objetivo.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por la bendición y la oportunidad que él me ha dado para continuar mis estudios superiores.

A esposa y a mi hija, por haber confiado en mí y por todo el esfuerzo y sacrificio de encaminarme por el camino correcto.

A mis padres, que han colaborado de diferentes maneras para la consecución de este importante objetivo.

Econ. Roxana Benítez, por haber confiado en el desarrollo de la tesis y por la transferencia de conocimiento de manera que enfoco el trabajo para culminarlos con éxito, a los lectores por contribuir con sus críticas para efectuar ajustes en los detalles mínimos de la tesis, mi gratitud eterna.

A los compañeros de la FIT de la UTELVT, por su apoyo al momento de la recopilación de la información

Roberto Carlos Dender Zurita

RESUMEN EJECUTIVO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA ELÉCTRICA DE LA UNIVERSIDAD TECNICA LUIS VARGAS TORRES

Las economías globales del mundo han generado una transformación en el entorno empresarial, teniendo como eje central el cambio en los procesos productivos y de gestión organizacional, creando así una nueva realidad en el talento humano en el desarrollo de las actividades encomendadas donde se busca potencializar competencias a través de la sabiduría, inteligencia, creatividad y razonamiento para estar preparada para el cambio continuo.

Sin embargo, la facultad de Ingenierías y Tecnologías de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas permitió que se realizara una investigación con el objetivo de diagnosticar su situación con la finalidad de evidenciar la gestión por competencias del personal que labora en el área académica.

La metodología aplicada para la investigación se inició con las encuestas y entrevistas de toda la muestra sean docentes, colaboradores y estudiantes de la facultad, aplicando las técnicas de recolección de información.

Donde se obtuvo como resultado altos niveles de desconocimiento e insatisfacción en lo referente a la gestión por competencias por sus usuarios internos y externos encuestados afectando los procesos en las áreas académicas y administrativas para brindar una educación de calidad.

Por tal razón, se ha elaborado un plan de acción a través de una propuesta que va dirigida a potenciar al talento humano buscando así la excelencia de los servicios generales en las áreas académica y administrativa que integra la facultad.

PALABRAS CLAVES: Gestión por competencias, Trabajo en equipo, Talento Humano, Procesos, Calidad, Servicios generales, Sinergia, Motivación.

ABSTRACT

MANAGEMENT OF HUMAN TALENT BY COMPETENCES OF TEACHERS OF THE CAREER OF ELECTRICAL ENGINEERING OF THE UNIVERSITY TECHNICAL LUIS VARGAS TORRES

Global Economic World have led to a transformation in the business environment, with the central focus Change in the Process of Production and organizational management, creating a new reality in the Human Talent Development activities mandated Where Wanted Skills potentiate one through wisdom, intelligence, creativity and paragraph Reasoning be prepared for continuous change.

However, The Faculty of Engineering and Technology of the Technical University Luis Vargas Torres Esmeraldas allow an investigation to be done with the m target diagnose your situation in order to demonstrate the management skills of personnel working in these areas.

Methodology for Research started with the Surveys and interviews Shows All teachers are, employees and students of the faculty applying the techniques of data collection.

Where m High Levels of ignorance and dissatisfaction regarding management skills for internal and external affected So the joint in the processes in the academic and administrative areas obtained as a result users to provide Quality Education v.

For this reason, UN Action Plan Prepared through a proposal which is aimed at enhancing the human talent so seeking excellence of general services in the academic and administrative areas that integrates the faculty.

KEYWORDS: Competency Management, Teamwork, Talent, Processes, Quality, General Services, Synergy, Motivation.

ÍNDICE PRELIMINAR

PORTADA	1
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR	2
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	I
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV

ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPÍTULO 1	1
INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS.....	1
1.1 Justificación.....	3
1.2 Marco teórico de la investigación.....	4
1.2.1. Fundamentación teórica	4
1.2.2 Fundamentación legal.....	11
1.2.3. Revisión de estudios previos.....	13
1.3 Objetivos de la investigación	15
1.3.1 General:.....	15
1.3.2 Específicos:.....	15
 CAPÍTULO 2	 16
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	16
2.1 Método de investigación	16
2.1.1 Tipo de investigación	17
2.2 Determinación del universo población y muestra de objeto de estudio	18
2.1.1 Muestra	18
2.2 Instrumentos.....	18
2.2.1 Información primaria	19
2.2.2 Información secundaria	19

CAPÍTULO 3	20
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	20
3.1 Descripción de la muestra.....	20
Misión.	20
Visión.....	21
3.1.1 Tasa efectiva de respuestas	27
3.2 Análisis y descripción de resultados	28
3.2.1 Análisis de resultados Estudiantes.....	28
3.2.2 Análisis de resultados docentes.....	30
 CAPÍTULO 4	 34
4.1 DISCUSIÓN	34
 CAPÍTULO 5	 37
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	37
5.1 Conclusiones	37
5.2 Propuesta	37
 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	 41
ANEXO	43

ÍNDICE DE TABLA

Tabla N° 1 Muestra.....	13
Tabla N° 2 Docente contratado.....	19
Tabla N° 3 Docente planta.....	20
Tabla N° 4 Registro de títulos.....	21
Tabla N° 5 Tasa efectiva de respuesta.....	22

ÍNDICE DE FIGURA

Figura N° 1 Plan acción capacitación.....	35
Figura N° 2 Gestión del cambio.....	36
Figura N° 3 COACHING.....	37

CAPÍTULO 1

INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

La Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas, identificada por las siglas UTE-LVT, fue creada por Decreto Legislativo N° 70-16 del Congreso Nacional del Presidente Dr. José María Velasco Ibarra, publicado en el Registro Oficial del 21 de mayo de 1.970. (UTE-LVT, 2015), para ofertar a la ciudadanía esmeraldeña campos de formación profesional iniciando con cuatro carreras que fueron: Ingeniería Forestal, Ingeniería Zootécnica, Licenciatura en Educación y Licenciatura en Administración de Empresas.

Sin embargo, a partir del año 2001, en el nuevo estatuto de la UTE-LVT presentó cambio en las facultades que toman la siguiente denominación: Facultad de Ciencias Agropecuarias y Ambientales, Facultad de Ciencias y de la Educación, Facultad de Ciencias Sociales y Estudios del Desarrollo y la Facultad de Ingenierías y Tecnologías, actualmente se ofertan cincuenta y cuatro carreras relacionadas con Ingenierías, Ciencias Administrativas y económicas, Ciencias Sociales, Ciencias de la Educación, Turismo, Informática y nueve maestrías.

Las profesiones más demandadas por los jóvenes de la provincia de Esmeraldas se encuentran en la Facultad de Ingenierías y Tecnología de la Universidad, especialmente en las Carreras de Ingeniería Mecánica, Ingeniería Química e Ingeniería Eléctrica, a partir de un estudio realizado, ya que, al existir industrias en estas áreas se necesitaba formar profesionales con conocimiento en el campo con la finalidad de coadyuvar el desarrollo de las actividades empresariales.

Es notorio que en el país se vive una transformación en el ámbito eléctrico con la creación de nuevas hidroeléctricas como son Coca Codo Sinclair, la más importante que producirá 1.500 megavatios (MW); Sopladora, Minas San Francisco, Toachi Pilatón, Delsitanisagua, Manduriacu, Mazar y Quijos obras construidas por el gobierno nacional que ayudará al buen vivir del Ecuador y su economía, más aún a los futuros profesionales que han dedicado su tiempo, compromiso y estudios en adquirir conocimientos en esta especialización, por lo tanto la Carrera de Ingeniería Eléctrica en la Institución de tener como propósito la formación de calidad de los

estudiantes acorde a las necesidades del mercado industrial regional y nacional a largo plazo.

Para estar a la vanguardia de estos retos muchas empresas están aplicando el sistema de gestión de talento humano por competencias que son de suma importancia en el siglo XXI para maximizar el valor agregado y equilibrio en las necesidades de las organizaciones y sus colaboradores así lo expresa (Leboyer, 2009) “Las competencias son repertorios de comportamiento que algunas personas dominan mejor que otras lo que les hace eficaces en una situación determinada” (p. 22)

La facultad de Ingenierías y Tecnologías de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas confronta debilidades en los perfiles por competencias para los docentes de las cátedras asignadas, volviéndose un problema frecuente en las transferencias de los conocimientos teóricos y prácticos a los estudiantes, para mejorar la calidad de formación acorde a las necesidades del mercado industrial regional y nacional.

Por consiguiente, la rotación constante de los docentes genera grandes consecuencias, como la inconformidad en los estudiantes en las materias que tienen secuencias por lo que cada educador realiza una planificación y no tiene secuencia con los temas a enseñar a futuro generando un vacío en los estudiantes.

También es notorio que en algunos semestres se han dado los casos que los docentes se retiran de sus actividades a mitad del semestre programado interrumpiendo el desarrollo normal de las actividades de clases.

Es importante resaltar que el efecto catalizador del gobierno se ha esforzado en invertir en millones de dólares en potenciar la estructura de la educación superior para fomentar la Matriz Productiva y el desarrollo de los sectores económicos del país con un nuevo pensamiento y crear un nuevo futuro, además de ellos existen los respectivos órganos reguladores que se enfocan en seguir actividades de las instituciones de educación superior de acuerdo los lineamientos del nuevo esquema, por ello, se establecido en la (LOES, 2010), los fines de la educación superior donde se expresa en el cap. 2 del art. 8, “Aportar al desarrollo del pensamiento universal, al despliegue de la producción científica y a la promoción de las transferencias e innovaciones tecnológicas.” (p. 6)

En estos tiempos de cambios drásticos que vive la educación en el Ecuador y frente a la realidad en la carrera de Ingeniería Eléctrica de UTE-LVT, es necesario establecer una estructura de perfiles por competencia a los docentes que permita fortalecer los conocimientos de los estudiantes para el desarrollo de la provincia, es por ello, se ha considerado estudiar las siguientes problemáticas no resueltas:

¿Cómo se desarrolla la gestión del talento humano por competencias en la carrera de ingeniería eléctrica?

¿Cuál es la situación actual de la gestión del talento humano por competencias en la Carrera de Ingeniería Eléctrica de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres?

¿Qué elementos se deben considerar en la gestión del talento humano por competencias en la Carrera de ingeniería eléctrica?

¿Qué competencias deben tener los Docentes en la gestión del talento humano en la Carrera de Ingeniería eléctrica?

1.1 Justificación

Para lograr el éxito en las organizaciones, es necesario contar con talento humano con habilidades y características acordes a las funciones que se pretenden cubrir en un puesto laboral, para generar satisfacción y cubrir las necesidades del cliente.

El talento humano desde el siglo XXI se lo cataloga como el factor crítico de éxito para enfrentarse a los nuevos desafíos que impone en el medio para influir en los acervos colectivos de una sociedad, sin embargo, siempre se logrará con la predisposición de cada profesional puesto que la auto-preparación y actualización de tiempo es la clave para contribuir a una sociedad del conocimiento.

Es, por ende, el talento humano en las organizaciones para ser competitivos en el mercado debe contar con las habilidades necesarias para estar firmes al cambio

constante que se generan día a día en cada sector económico, pues es el mayor reto de toda empresa.

De esta forma, es notorio que para que las instituciones de educación superior logren ser referentes en este tipo de teorías y exista el empoderamiento de su personal tanto administrativo como académico, y para lograr esta competitividad se necesita una visión para los procesos hacia el mejoramiento continuo, por esta razón, se necesita establecer una gestión empresarial de viabilidad que conduzca a la implementación del trabajo en equipo de los colaboradores a través de sus competencias.

1.2 Marco teórico de la investigación

Para respaldar las circunstancias anteriores que sirvieron para juzgar hechos posteriores, se ha desarrollado un Marco Referencial compuesto por; fundamentación teórica, fundamentación legal y revisión de estudios previos que enmarcan la investigación.

1.2.1. Fundamentación teórica

1.2.1.1 Talento humano

Ecuador vive una revolución en el talento humano, donde los estándares para ingresar a laborar en una institución pública o privada exigen niveles académicos actualizados para contribuir al desarrollo de la sociedad, es por tal motivo, donde el gobierno ha invertido en capacitaciones a profesionales con las creaciones de entidades que desempeñan la función de la educación continua, ya que es el principal motor de emprendimiento de sociedad, (Cerna, 2011) lo define “el talento es la capacidad de una persona para hacer cualquier actividad específica que se destaca naturalmente” (p.65).

El talento humano, vas más allá de la capacidad de las personas, se trata de buscar el sentido común y así llegar a la comprensión de los saberes existente del entorno, por ende, las actividades dentro de las instituciones de educación superior sean

sistematizadas hacia el mejoramiento continuo lo que permitirá cumplir con los indicadores los órganos de control, así lo afirmo (Chiavenato, 2013), “La administración inteligente considera el capital humano como la base fundamental en una organización, puesto que constituye el elemento esencial en cada componente de la organización” (p. 22).

1.2.1.2 Gestión del talento humano

Una de las estrategias más comunes de las empresas es obtener valor agregado de sus colaboradores, por lo que ha convertido en el factor clave para el éxito empresarial pues a través de él interactúa la sinergia de cada uno con sus conocimientos, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados planteados, y, para que esto se cumpla las organizaciones ejecutan visiones integradoras para sus equipos laborales.

De acuerdo con Domínguez (2011) la gestión por competencias como herramienta para la dirección estratégica de los recursos humanos en la sociedad del conocimiento, contribuye con un adagio “El conocimiento de la gestión por competencias se perfila como el elemento que marca la diferencia entre las sociedades avanzadas y el resto. Por tanto, inmersas en la denominada Economía del Conocimiento, las empresas, con el fin de seguir siendo competitivas en un entorno cada vez más incierto y complejo están viéndose obligadas a gestionar dicho intangible, o lo que es lo mismo, a llevar a cabo un conjunto de actividades orientadas hacia la creación un talento humano de excelencia.” (p.16), se puede notar que todas las organizaciones apuntan como factor crítico de éxito el talento humano, es por esto que se desarrolla favorecer la atracción, el desarrollo y la retención del mismo para gestionar la creación, aplicación y transferencia de los conocimientos valiosos para la organización; y todo ello hacerlo en línea con los objetivos del negocio.

Sin embargo, Sánchez (2012) declara que el conocimiento se perfila como el recurso que marca la diferencia entre las sociedades más avanzadas y el resto, indica:

“manifiesto que el origen de la ventaja competitiva de una empresa reside en su interior, esto es, en disponer y además gestionar eficazmente una combinación óptima de recursos y capacidades que cumplan las siguientes

condiciones: heterogéneos, imperfectamente móviles, valiosos, escasos, inimitables e insustituibles; y aquí, precisamente, es donde encajan los intangibles, el capital intelectual y el conocimiento. (p.22)

1.2.1.3 Gestión por competencias

Las características que determinan a cada ser humano en el mundo de la administración se lo conocen como competencias por lo que establece que su comportamiento sea especialmente satisfactorio en el entorno empresarial en el mundo globalizado, según (Dalziel, 2011) expresa: “una competencia es un grupo de destrezas y otros atributos conductuales, los que, correctamente combinados frente a una situación de trabajo predicen un desempeño superior” (p.9), es importante destacar que las competencias de cada individuo están compuestas por tres componentes fundamentales; el saber actuar, el querer actuar y el poder actuar imperativos para el desarrollo laboral.

(Díaz, 2014), comenta que la Dirección Estratégica puede entenderse como la última etapa en el proceso de transformación experimentado por la Dirección de Recursos Humanos, caracterizado por su progresivo acercamiento a la estrategia de la empresa (p.25). En este sentido, se convierte en un aspecto crítico para cualquier organización en busca de una ventaja competitiva en la sociedad del conocimiento. Ahora bien, para que los resultados de la empresa puedan verse mejorados con una adecuada DERH.

Las actividades de formación deberán orientarse principalmente hacia la adquisición de actitudes de cooperación y colaboración según Pérez López (2010); será necesario rediseñar los sistemas de recompensas para fomentar la aportación de ideas nuevas y la permanencia del individuo en la organización; la gestión de carreras deberá asociarse a aspectos relacionados con la capacidad de aprendizaje del individuo y su aportación a la transferencia de conocimientos, por ende, la selección de personal habrá de tener presente los niveles y tipos de conocimientos, habilidades y actitudes que son necesarios.

La orientación de las prácticas de recursos humanos identificada, lleva hacia una gestión de los recursos humanos que tiene en cuenta los conocimientos, habilidades, actitudes e intereses del capital humano, esto es, según las competencias; se presenta este nuevo enfoque como una herramienta útil y eficaz que hace posible, por medio de la identificación, la formulación, el desarrollo y la aplicación de las competencias personales que la empresa precisa, donde la Dirección de Recursos Humanos esté alineada con la estrategia del negocio. Así lo expresa Mamolar (2009), una gestión basada en las competencias contempla de forma integrada la dimensión estratégica del negocio, la dimensión humana y comportamental (p.21)

Desde esta perspectiva, las personas en la empresa no los convierten en meros ocupantes de un puesto de trabajo, sino que los desarrolla para que puedan aportar lo mejor de sí mismos y que dicha aportación esté en línea con los objetivos de la organización. Se trata, en definitiva, de invertir en las personas como un valor altamente rentable y hacer evidente a éstas el interés de la empresa por su desarrollo personal y profesional.

1.2.1.4 Procesos de gestión de talento humano por competencias

Para poder evaluar los puestos de trabajo dentro de una organización, es importante contar con modelos tipificados que tributen en el mejoramiento continuo, (Chiavenato, 2011), expresó “Es fácil comprender que la ubicación del personal dentro de las organizaciones ha sufrido un cambio, [...] la administración del talento humano de vanguardia se ha encargado de romper paradigmas obsoletos” (p.23).

Es por ello, ha determinado el siguiente conjunto de procesos necesarios para dirigir al talento humano en una organización que parte desde:

- **Definición del puesto.**

Es un abstracto que implica la actividad por la cual es contratado el talento humano y a partir de la cual desarrolla actividades específicamente designado de acuerdo al esfuerzo, la cantidad de horas, la necesidad de conocimientos, el peligro que el trabajo suponga.

- **Reclutamiento**

Permitirá dar a conocer la búsqueda de personal través de colaboradores internos de la empresa, recomendados y externo analizando sus competencias que son de imperativo para poder establecer a los potenciales candidatos.

- **Evaluación**

Son las técnicas acorde a las selecciones indispensables para visualizar los candidatos con mayores cualidades y competencias acorde al puesto a cubrir.

- **Selección**

Es la elección del individuo adecuado para el cargo adecuado para solucionar dos problemas fundamentales adecuación y eficiencia en el cargo.

- **Capacitación**

Es inducción de oportunidad de la transferencia y retroalimentación de conocimiento para desempeñar sus habilidades al 120% en cada actividad de acuerdo a sus funciones de cargo.

- **Recompensa**

Es la cantidad remuneración dependiendo de su cargo y desempeño laboral por un periodo determinado dentro del contrato.

- **Evaluación de desempeño**

Todos estos filtros permiten que las personas que ingresan a la organización sean las idóneas para poder generar una rentabilidad y gestión de sinergia para el desarrollo de las actividades.

1.2.1.5 La Gestión del Talento Humano cambios y transformaciones en el escenario mundial

En la historia de la humanidad ocurren divisiones de la actividad laboral del ser

humano. Quién trabaja para quién, quién hace la guerra para quién, quién es el esclavo de quién, quién es el dominador, quién es el jefe, y aspectos así por el estilo muestran que el trabajo ha sido desempeñado en múltiples formas y diferentes tipos y usos. Sin embargo, sólo a partir de la Revolución Industrial surge el concepto actual de trabajo, y en el transcurso del siglo XX.

El área de Talento Humano también experimente cambios a través de la globalización, el rápido desarrollo de la tecnología de la información, la competencia desenfrenada, la necesidad de reducir costos, el énfasis en el cliente, la calidad total y la necesidad de competitividad constituyen poderosos efectos que el área no puede ignorar. De este modo, si el mundo cambió y las empresas también cambiaron, el área de recursos humanos debe acompañar estos cambios.

1.2.1.6 Las organizaciones Omega como gestión del talento Humano.

Los cargos son rígidamente definidos, individualizados, aislados y desempeñados dentro de una rutina de trabajo que no cambia y que no requiere que las personas piensen o mejoren su desempeño. Además, pensar y contribuir con creatividad es algo que no ocurre en estas empresas, así lo expreso Idalberto Chiavenato “La mayor pérdida en estas organizaciones no es el despilfarro contabilizado en dinero, materiales o tiempo, sino el despilfarro de talento humano sin ninguna consideración el capital intelectual se desvanece sin ninguna aplicación constructiva” (p. 32)

Por ende, se deben enfocarse en incentivan y motivan a las personas a equivocarse, crear e innovar incesantemente en sus tareas, en la búsqueda de mejoramiento continuo y creciente. Donde las personas tienen libertad para pensar, razonar y utilizar lo más sofisticado, su inteligencia, al servicio de la empresa. Son las organizaciones donde las personas deben añadir valor, mejorar la calidad de lo que hacen y servir al cliente. Aunque sean las que más exigen de las personas en términos de contribución y resultados, las organizaciones brindan a las personas más satisfacción y placer al trabajar.

Aspectos motivacionales de la gestión del talento humano

La gestión del talento humano está descentralizada por completo y se orienta hacia los gerentes y sus equipos, el organigrama tradicional se remplaza por una red integrada de equipos, en estas organizaciones no se administran las personas como factores de producción o como recursos pasivos, más bien no son simples empleados ni se llaman recursos humanos, sino participantes y colaboradores de la organización que brindan el conocimiento y las habilidades necesarias para el éxito de la iniciativa conjunta en plena era de la información

Existen cinco dimensiones esenciales para generar el ganar-ganar contribuir al desarrollo empresarial y pensamiento crítico del talento humano así lo expreso Idalberto Chiavenato (2010). “las organizaciones de alto rendimiento brindan a las personas más satisfacción y placer al trabajar”, es por ello, se pueden realizar a través de los seis factores críticos que se presentan a continuación:

1. **Tareas combinadas:** para aumentar la variedad y la identidad con la tarea se deben combinar y juntar varias tareas en una sola.
- 2.- **Formación de unidades naturales de trabajo:** la unidad natural de trabajo es el conjunto de partes especializadas funcionalmente que forman un proceso que permite tener noción integral del trabajo.
- 3.- **Relaciones directas con el cliente o usuario:** la idea es dar a cada cargo un cliente y un proveedor el cliente puede ser interno o externo, el primer paso es conocer cuáles son sus clientes salidas y proveedores entradas inmediatos y sus requisitos o exigencias
- 4.- **Carga vertical:** consiste en el enriquecimiento vertical, adicionando tareas más elevadas o actividades gerenciales, con la finalidad que el ocupante recibe más autoridad, responsabilidad y criterio para planear, organizar y controlar su propio trabajo.
- 5.- **Apertura de canales de retroalimentación:** la tarea puede proporcionar información sobre como realiza su trabajo el ocupante, sin depender de la evaluación del desempeño llevada a cabo por el gerente o terceros.

6.- Creación de grupos autónomos: consiste en transferir trabajos individuales a grupos interactivos o equipos de trabajo. La dinámica de grupos proporciona mayor satisfacción, pues el trabajo se convierte en una actividad social y el grupo influye en el comportamiento individual al crear soluciones de trabajo que tienen más eficacia que si tuviesen aisladas.

1.2.1.7 Desarrollo y entrenamiento de la gestión por competencias

Para desempeñar óptimamente un cargo determinado en las organizaciones hay que establecer procesos de capacitación para pulir sus destrezas, habilidades, conocimientos, así lo estableció Spencer (2010) cuatro teorías para efectos:

- 1.- Educación experimental en el adulto
- 2.- Adquisición de motivación
- 3.- Aprendizaje social
- 4.- Cambio auto dirigido (p.121)

Al identificar estos factores claves ayuda a minimizar tiempo y recursos, aumentando el desempeño superior alcanzando resultados con valor agregado.

1.2.2 Fundamentación legal

Ecuador vive en una nueva generación, donde se da énfasis al talento humano por ser el imperativo para el desarrollo de todos los acervos colectivos, se toma con mucha importancia la investigación, desarrollo e innovación para la transformación integral del pensamiento de la población ecuatoriana, para ello se debe estar en constante cambio los procesos en las instituciones de educación superior, así el (SENPLADES, 2013 2017), lo establece; “Fortalecer en las y los estudiantes un espíritu reflexivo orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico” (p. 16)

Es por esta razón, la investigación se sustenta porque existe nueva oleada que ha generado el gobierno en fortalecer toda la educación superior del Ecuador para expandir el conocimiento, se ha creado órganos de consulta del sistema de educación superior del país para su control a través de los órganos reguladores se lo puede notar

en (LOES, 2010), capítulo 3 artículo 16 donde se expresa “Los organismos de consulta del Sistema de Educación Superior son: la Asamblea del Sistema de Educación Superior y los Comités Regionales Consultivos de Planificación de la Educación Superior (p. 8). Las mismas que tienen procesos tipificados para la evaluación de desempeño de las carreras profesionales que brinda las unidades.

La Universidad Luis Vargas Torres debe establecer un control más estricto en la facultad de Ingenierías y Tecnologías en el desarrollar de sus colaboradores puesto que son el eje de cohesión de transferencia de conocimiento a la sociedad que acuden a las aulas para adquirir competencias académicas, por ello, deben ajustarse a los lineamientos que establece el gobierno ecuatoriano que se ejecuten especialmente en las áreas críticas para que funcione la articulación de los procesos en la (LOES, 2010) artículo 6 literal c expresa:

“Acceder a la carrera de profesor e investigador y a cargos directivos, que garantice estabilidad, promoción, movilidad y retiro, basados en el mérito académico, en la calidad de la enseñanza impartida, en la producción investigativa, en el perfeccionamiento permanente, sin admitir discriminación de género ni de ningún otro tipo.” (p.6)

Por tal motivo, establecer el trabajo equipo de los colaboradores, mantener un ambiente digno y participativo con programas de inducción, capacitación y reuniones periódicas, con el fin de establecer y medir resultados que permitan avanzar hacia la calidad educativa que se brinda a la ciudadanía esmeraldeña, para superar las necesidades del entorno suministrando un personal idóneo que cumpla con el perfil requerido y con mucha responsabilidad, se puede notar cuando la (LOES, 2010) art. 12 expresa:

“El Sistema de Educación Superior se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad y autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global.” (p.7)

A su vez, crear una campaña de capacitación acerca de la importancia de la gestión por competencias para todos los funcionarios de la Universidad Luis Vargas Torres, que les permita incrementar el pensamiento crítico en las tomas de decisiones y así lograr el crecimiento organizacional y una nueva oleada profesional en el corto, mediano y largo plazo en la institución en ascendencia hacia la excelencia educativa, e identificar las falencias que se presentan en el camino con la finalidad de no cometerlas nuevamente, generando la ley de 80/20, para impulsar un talento humano con capacidades altamente competitivas dentro de sus ocupaciones laborales.

1.2.3. Revisión de estudios previos

La importancia de contar con información secundaria permite realizar un mayor énfasis en resultados de otros investigadores, es por ello, que a continuación se describen estudios preliminares, que se asemejan a la investigación y que sirvieron como referencia, se describen a continuación tratan temas mejoramiento y el imperativo de la gestión por competencia en las organizaciones:

(Ortiz Guamancela, 2013), en el artículo científico “El manejo inteligente de los recursos en las organizaciones” señala que la supervivencia en el mercado globalizado, y las características fundamentales es su talento humano enfocado a la proactividad del desempeño laboral bajo competencias aportando una mayor flexibilidad de apertura y flexibilidad ante el cambio, ya se lo puede notar en algunos estudios pregrados y posgrados de universidades.

El autor señala que para tener una permanencia en el sistema del siglo XXI y lograr la competitividad en los mercados el capital humano debe ser contar con sus competencias para desempeñar cada tarea en las organizaciones, y a su vez generar rentabilidad.

(Escobar C. P., 2011), concluye en su tesis “La gestión por competencias en business card” previo a la obtención del título de magister en gerencia, le permitió a las empresas buscar el alineamiento de todo su talento humano, especialmente direccionándolo así con los objetivos de la organización, orientándolo a superar las falencias a través del incentivo de capacitación y reconocimiento de logros de cada colaborador, lo que

crea una competencia sana y equilibrada a maximizar la productividad dentro de las organizaciones.

El trabajo de investigación revela la importancia de la evaluación del desempeño y su implementación como factor crítico de éxito, permitiendo conocer cómo evoluciona de los colaboradores y como realizar el mejoramiento continuo para que exista el empoderamiento institucional que encamine aplicación de herramientas de control y seguimiento de los procesos involucrados en la atención e identificación de los puntos clave que garantizan la satisfacción de los usuarios internos y externos.

Por otro lado, el trabajo de titulación de la autora (Mena Juna Wilma Anita, 2014), “Propuesta de un Modelo de gestión por competencias orientado al personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca”, señala la importancia la gestión de las competencias también se las puede desarrollar dentro de las organizaciones en las cuales se adquiere la mayor parte del conocimiento que no enseña en la academia, indicando así que hay un desfase entre las competencias requeridas y los colaboradores.

En esta investigación se puede notar que la única forma de innovar será a través del mejoramiento continuo lo que busca toda organización es desarrollar el potencial de sus colaboradores con el objetivo de ser competitivos en el mercado aplicando medidas técnicas donde se permita minimizar el riesgo de inversión que la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca debe estar siempre en la búsqueda de la retroalimentación de los temas de mayor relevancia que generen ingresos organizacionales y satisfacción de sus colaboradores.

Gómez Mendoza (2013), en su tesis titulada “Mercado modelo de gestión por competencias para la empresa ACMED S.A.S”, identifican que al utilizar la competencias deben ser: Las del saber, saber hacer y ser, es dar beneficios para la empresa es poder gestionar, potenciar y desarrollar su talento humano, al poder implementarlo, para incrementar la eficacia y eficiencia organizacional, lo que se hace necesario analizar los requerimientos de los cargos y evaluar la fuerza laboral, con el propósito de saber con qué personal cuenta la organización y estar informado sobre cuáles serán los posibles candidatos para ascensos o transferencias futuras.

Se puede notar que todos los autores ponen como imperativo que un diseño de perfiles por competencias en la actualidad constituye una de las bases fundamentales para el desarrollo y crecimiento de las instituciones y de los profesionales en general, lo cual ratifica lo imprescindible que las organizaciones estén en la vanguardia referente al talento humano.

Por último, García (2009), el recurso más valioso que tienen las empresas son las personas, ya que ellas contribuyen a que los objetivos planteados se cumplan y muchas veces aportan al crecimiento de la organización, actuando como líderes y generando nuevas ideas para su desarrollo.

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 General:

Evaluar la gestión por competencias del talento humano en la carrera de Ingeniería Eléctrica de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres.

1.3.2 Específicos:

- 1.- Recopilar la información sobre el talento humano por competencias y servicios generales.
- 2.- Determinar la situación actual, a través del levantamiento de información en la carrera de ingeniería eléctrica de todos sus colaboradores.
- 3.- Elaborar plan de gestión como propuesta alternativa de mejoramiento continuo.

CAPÍTULO 2

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se realizó en la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas en la Facultad de Ingenierías y Tecnologías donde se permitió conocer la realidad sobre los perfiles por competencias de sus colaboradores y para sustentar la investigación se detalla su metodología a continuación para conocer cómo se obtuvo su información de relevancia:

2.1 Método de investigación

El marco metodológico de la investigación recoge los pasos que se siguieron desde el momento en que se inicia con los objetivos planteados hasta cumplir con el desarrollo de un modelo gestión por competencias del capital humano en la carrera de ingeniería eléctrica de la UTELVT.

Los métodos se establecieron según el criterio de profundidad y alcance de la investigación de los cuales fueron:

Método cualitativo: se observó la forma de enseñanza de los conocimientos de los Docentes hacia los Estudiantes, para obtener las diferentes habilidades y destrezas en el aprendizaje.

Método cuantitativo: se midió los diferentes recursos, cumplimientos, de los Docentes según las planificaciones y programaciones.

Método de Observación: Se llevó a cabo la recopilación de información de la gestión por competencias, talento humano, materiales a utilizar, normas con la cual se enseña actualmente.

Método Analítico: Se efectuó el diseño de la propuesta una vez analizado todos los elementos que lo constituyen al modelo de gestión.

2.1.1 Tipo de investigación

2.1.1.1 Investigación descriptiva

Con la aplicación de este modelo investigativo se pudo recabar información de fuentes primarias, mediante encuestas dirigidas tanto a docentes como estudiantes de la Universidad Luis Vargas Torres, no obstante para interpretar la investigación descriptiva de acuerdo a Corbin (2002) definen “a la descripción como la base de interpretaciones más abstractas de los datos y de construcción de teorías” (p.9), por ello, se presentó un detalle sobre los conceptos básicos y generales sobre la importancia de la gestión por competencias en las organizaciones a todos los colaboradores del área laboral.

En la ejecución de este trabajo se presenta se aplicó el paradigma cuantitativo, considerando que éste admite hacer un análisis de hechos reales, cuyos resultados permitieron establecer relaciones entre las variables objetos de estudio.

2.1.1.2 Procedimiento aplicado

Con esta investigación se buscó desde el principio conocer y analizar la gestión del talento humano, por lo tanto, su objetivo principal fue analizar cómo se puede implementar un modelo de gestión por competencia en la Universidad Luis Vargas Torres Esmeraldas, para lo cual, se ejecutaron varios procedimientos con los que se logró alcanzar los objetivos propuestos.

Se buscó información bibliográfica, explorando en documentos relacionados al tema a investigar, que permitieron conocer la situación del problema objeto de estudio, por ende, se realizó un diagnóstico con diferentes instrumentos mediante cuestionarios previamente elaborados con preguntas que permitieron conocer la situación actual de la universidad.

Posteriormente se realizó el análisis e interpretación de la información obtenida, la misma que fue tabulada y representada gráficamente utilizando herramientas informáticas realizando las respectivas conclusiones y propuesta respectiva acorde a los hallazgos, a continuación se presenta los pasos que se cumplieron durante la elaboración del informe final:

- 1.- Paso I: Introducción a los conceptos de Gestión del Talento humano por competencia, la importancia fundamentación teórica/conceptual
- 2.- Paso II: Definición instrumentos y muestra para la investigación de campo.
- 3.- Paso III: Análisis e interpretación de los resultados.
- 4.- Paso IV: Conclusiones más relevantes
- 5.- Paso V: Propuesta como alternativa de mejoramiento continuo.

2.2 Determinación del universo población y muestra de objeto de estudio

A partir de la definición de usuarios a ser medidos, la población investigada estuvo conformada por: 120 estudiantes matriculados, 15 docentes.

2.1.1 Muestra

Muestra es la que puede determinar la problemática ya que es capaz de generar los datos reales con los cuales se identifican las fallas dentro de los procesos de identificación. (Tomayo, 2012)

Por tal razón, para ésta investigación se consideró pertinente tomar la población que estuvo conformada por autoridades, administrativos y trabajadores sociales es importante resaltar que el universo era muy reducido por ende se reflexionó pertinente su totalidad, como se observa en el siguiente cuadro:

TABLA N° 1 MUESTRA

	Población
Docentes	15
Estudiantes	120
Total	135

2.2 Instrumentos

Los instrumentos de investigación se los elaboró con las guías e instructivos vigentes de la PUCESE, verificados y evaluados en conjunto con el personal de investigación designado para la revisión de este proyecto de tesis.

Las aplicaciones de los instrumentos fueron adaptados de acuerdo con el origen de la investigación que se presenta a continuación:

2.2.1 Información primaria

Para obtener ésta información se realizaron las siguientes técnicas de estudio:

1.- **Entrevistas:** Se dirigió a las autoridades (Decano de la Facultad de Ingenierías y tecnologías y Coordinador de la Carrera de Ingeniería eléctrica) quienes con sus conocimientos establecieron y difundieron ideas más claras sobre la realidad de la facultad, de esta manera se obtuvo los datos para poder crear la propuesta de un modelo de gestión por competencias en base a la situación actual de la Carrera de Ingeniería Eléctrica por lo que la mayoría de la información no está documentada en la Facultad.

2.- **Encuestas:** Se realizó a la población de estudio 120 estudiantes y 15 Docentes (incluyen a las 2 autoridades) con un formato de aplicación de repuestas con extremos favorables y desfavorables que fueron tomadas como referencias de modelos exigidos y validados por la asesora de Tesis. Con los resultados de las encuestas se tuvo una visión más clara de la problemática que se viene dando en la Carrera de Ingeniería Eléctrica. Tomando en cuenta la opinión de los estudiantes y de los Docentes se logró determinar los puntos críticos en el modelo de gestión actual y poder plantear la solución según los objetivos y logros de aprendizajes modernos.

2.2.2 Información secundaria

Esta información estuvo dada por los textos, revistas, tesis de otros autores que contribuyeron con información y modelos de proyectos de gestión por competencias, además de la ley de educación superior, ley y reglamento de la Universidad Luis Vargas Torres, búsquedas de páginas de internet, para dar mayor validez a la investigación.

De igual manera, se aplicaron normas éticas:

Conforme a los principios morales para el proceso de investigación se respetó toda inquisición y aplicación de las normas APA para citar toda información ya existente.

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 Descripción de la muestra

El propósito del análisis es aplicar un conjunto de estrategias y técnicas que le permiten al investigador obtener el conocimiento que estaba buscando, a partir del adecuado tratamiento de los datos recogidos (Hurtado, 2006), por este motivo la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas requería información sobre la calidad de la gestión por competencias de sus colaboradores de la facultad de Ingenierías y Tecnologías que fue creada en Enero del 2002, de acuerdo al estudio realizado en la ciudad de Esmeraldas, donde los resultados fueron positivos, ya que, al existir industrias en esa área se necesitaba formar profesionales con conocimiento en el campo eléctrico y tecnológico con la finalidad de coadyuvar al desarrollo de las actividades empresariales se observa en tabla no. 2 y no. 3 cómo está dividida la facultad.

Es importante resaltar, en éste apartado la importancia de la planeación estratégica donde se detalla las acciones específicas de gestión, dirigidas a objetivos específicos dentro de la facultad y al trabajo arduo de mejoramiento continuo determinado como factor crítico en la calidad educativa de la provincia, expresa (Chiavenato, 2011); “la planeación estratégica se refiere a la manera como una empresa intenta aplicar una determinada estrategia para alcanzar los objetivos de manera eficaz”

La importancia del saber el rumbo de la organización se define a través del porqué y para qué existe, los valores y propósitos con los que se articula todo el desarrollo de la organización, a continuación, su planeación estratégica:

Misión

Formar Ingenieros Eléctricos mediante el desarrollo de competencias científicas con alta calidad técnica, ética y humanista para ser creadores e impulsores de cambio en los campos de la generación, transporte y distribución de la energía eléctrica,

satisfaciendo los requerimientos del desarrollo socio-económico de la provincia y del país.

Nota: Tomado de los archivos de la Carrera de Ingeniera Eléctrica de la UTLVT

Visión

Consolidar la carrera de Ingeniera Eléctrica en unidad de alta calidad académica en la formación de profesionales líderes e innovadores que les permitan responder satisfactoriamente las exigencias del sector industrial del mundo globalizado y fomenten el desarrollo del país, con reconocimiento nacional e internacional.

Nota: Tomado de los archivos la Carrera de Ingeniera Eléctrica de la UTLVT

Objetivo General de la Carrera de Ingeniería Eléctrica:

Formar profesionales en Ingeniería Eléctrica bajo un criterio científico-técnico y de responsabilidad social, para aplicar los recursos de la tecnología en el diseño, montaje, operación, evaluación, selección de elementos, equipos y/o máquinas que formen parte de los procesos industriales, energéticos, fluidos, con el propósito de coadyuvar al impulso del progreso, desarrollo y transformación técnico – económica de la región y en general del país. (UTELVT, 2015)

Objetivos Específicos de la Carrera de Ingeniería Eléctrica:

Formar Ingenieros Eléctricos de alta capacidad tecnológica, de gestión empresarial y conciencia social y ambiental mediante:

- El desarrollo de un proceso de formación profesional de alta calidad técnica e integral.
- La generación de procesos de investigación científica, tecnológica y de innovación que contribuyan a satisfacer las necesidades de la industria y la sociedad.
- El desarrollo de programas de vinculación con la colectividad como un eje horizontal de integración entre la universidad y la comunidad, tendiendo a resolver las necesidades de la provincia y del país.

La formación de emprendedores en proyectos sociales e industriales con ética profesional, eficiencia y eficacia. (UTELVT, 2015)

Perfil de egreso:

- El perfil profesional del ingeniero eléctrico formado en el seno de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres le capacita y habilita para: proyectar, calcular, dirigir y realizar peritajes y tasaciones de sistemas ,máquinas, equipos e instrumentos eléctricos y electromecánicos, instalación de equipos para la producción de energía eléctrica, equipos de calefacción, refrigeración, acondicionamiento de aire, instalaciones electrotérmicas y electroquímicas, instalaciones para la elaboración de productos industriales y de alimentación de luz y de fuerza motriz; estudios, construcción y operación de obras, plantas industriales y sistemas de servicios públicos; asuntos legales, económicos y financieros inherentes a la electricidad en cualquiera de sus formas y utilización; higiene, seguridad y salud ocupacional; enseñanza de los conocimientos básicos, técnicos y científicos.
- El ingeniero eléctrico de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres puede encontrarse en las áreas que abarcan plantas de generación de electricidad, plantas industriales, redes de transmisión, distribución o utilización y en oficinas de proyecto o estudios relacionados con la energía eléctrica.
- Se adapta con creatividad al cambio tanto en el campo profesional como en lo personal y social.
- El Ing. Eléctrico de la UTE-LVT podrá comunicarse y concertar con otros profesionales así como integrar y dirigir equipos interdisciplinarios de trabajo, adoptando una actitud emprendedora y de liderazgo.
- Mantenerse actualizado según los requerimientos científicos, tecnológicos y socio – humanísticos.

- El ingeniero eléctrico formado de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres formula y resuelve problemas que involucren aspectos tecnológicos y científicos relacionados con la Ingeniería Eléctrica.

Cabe indicar que los docentes Titulares son de la Carrera de Ingeniería Mecánica, pero para completar la carga horaria dan clases en las materias básicas de la Carrera de Ingeniería Eléctrica llegando así a cumplir con las horas de clases. En cuanto a los docentes contratados se los seleccionaron en base a concurso de méritos cada semestre lo que influye de una manera no satisfactoria por lo que no tienen una secuencia en el semestre.

A la hora de diseñar prácticas concretas de la gestión por competencias en el talento humanos siempre se busca satisfacer tanto a cliente externos como internos con el fin de cubrir sus expectativas, eso se observa en los siguientes cuadros en donde se detallan las competencias del personal que compone la facultad, donde día a día se busca el alineamiento horizontal con coherencia interna y con la estrategia de la institución con alineamiento vertical o coherencia externa de los servicios académicos y administrativos para la sociedad, y, a través de éste estudio se realizó un análisis riguroso, de este modo se muestran los hallazgos logrados: (UTELVT, 2015)

Tabla N° 2 Docentes contratados especificidad tiempo completo, medio tiempo y tiempo parcial.

CARRERA: INGENIERIA ELECTRICA			PERÍODO ACADÉMICO: NOVIEMBRE 2015 - ABRIL 2016					
N°	Apellidos y Nombres	Contrato		Dedicación	Títulos o Grados ¹	NIVEL	Asignaturas profesionalizantes asignadas	Área del conocimiento
		TF	O	TC MT TP				
1	ULLOA DE SOUZA RAUL CLEMENTE			TC	INGENIERO	VIII	SISTEMAS DE DISTRIBUCION I	PROFESIONALIZANTE
						IX	SISTEMAS DE DISTRIBUCION II	
						III	TECNOLOGIA ELECTRICA	
						IX	ALTO VOLTAJE	
2	DENDER ZURITA ROBERTO CARLOS			MT	INGENIERO	IV	CIRCUITOS ELECTRICOS I	PROFESIONALIZANTE
						IV	LAB CIRCUITOS ELECTRICOS I	
						IV	TEORIA ELECTROMAGNETICA	
						IX	LAB AUTOMATIZACION	
3	SALAZAR CASTILLO JORGE ENRIQUE			MT	INGENIERO	VIII	COMUNICACIÓN ANALOGICA Y DIGITAL	PROFESIONALIZANTE
						X	TELEFONIA	
						IX	AUTOMATIZACION INDUSTRIAL	
4	CALVA ÑAHUAZO WILMER RENE			MT	INGENIERO	IX	CENTRALES ELECTRICAS	PROFESIONALIZANTE
						VIII	SISTEMA DE POTENCIA II	
						X	COMERCIALIZACION ENERGETICA	
5	MINA GONZALEZ NAYZER FRANKS			TC	MAGISTER	IV	MEDIDAS E INSTRUMENTOS	PROFESIONALIZANTE
						X	PROTECCIONES ELECTRICAS	
						VIII	SUBESTACIONES ELECTRICAS	
						IX	INSTALACIONES ELECTRICAS	
6	REYES CASTILLO WISTON BURLINGTON			TC	MAGISTER	I	ANALISIS MATEMATICO I	BASICA
						II	ANALISIS MATEMATICO II	
						III	ANALISIS MATEMATICO III	
						III	PROBABILIDAD Y ESTADISTICA	

Nota: Tomado del distributivo de la Carrera de Ingeniería Eléctrica de la UTLVT

Dado que este trabajo está orientado hacia el capital humano, se centró únicamente en el estudio de las competencias personales. Al respecto, se observa en las anteriores tablas 2 y 3, los perfiles que cuenta cada docente que labora en la facultad tanto en los tiempo completo, medio tiempo y tiempo parcial, se puede notar que la universidad está basando en los lineamientos ya establecidos por el gobierno nacional, existiendo así una variedad de profesionales con título de cuarto nivel y tercer nivel que ayuda a crecer el conocimiento dentro de las aulas y ayudan así a mejorar la experiencia de los usuarios internos y externos.

Siempre se buscan los candidatos con un perfil que englobe otros aspectos además de los puramente técnicos, y empezar a valorar facetas personales como la flexibilidad para adaptarse al cambio, la creatividad, la capacidad de aprendizaje, la disposición para trabajar en equipo, la capacidad de decisión y la facilidad para trabajar en operaciones múltiples e interrelacionadas.

Además, el hecho que el CEEACES como ente regulador de la educación superior proponga la excelencia de la educación en el ámbito nacional, crea la nueva oleada de proponerse ser la mejor institución de educación superior, se busca lograr atraer a los mejores profesionales y hará que éstos, a su vez, atraigan a muchos otros de sus mismas características.

Tabla N° 3 Docentes planta especificidad tiempo completo, medio tiempo y tiempo parcial.

CARRERA: INGENIERIA ELECTRICA			PERIÓDO ACADÉMICO: NOVIEMBRE 2015 - ABRIL 2016					
N°	Apellidos y Nombres	Contrato		Dedicación	Títulos o Grados ¹	NIVEL	Asignaturas profesionalizantes asignadas	Área del conocimiento
		TF	O					
1	MERA SANTOS LEONARDO			TC	MAGISTER	I	FISICA I	BASICA
						II	FISICA II	
						III	FISICA III	
						II	FISICA EXPERIMENTAL	
2	BEDOYA FUENTES OSWALDO			TC	INGENIERO	II	ALGEBRA LINEAL	BASICA
						I	GEOMETRIA ANALITICA	
3	CASTILLO CALDERON MIGUEL FELIPE			TC	MAGISTER	X	FORMULACION Y EVALUACION DE PROYECTO	PROFESIONALIZANTE
4	CANCHINGRE BONE MARIA ELIZABETH			TC	MAGISTER	I	QUIMICA GENERAL	BASICA
5	PLAZA PERDOMO RAFAEL ALBERTO			TC	MAGISTER	X	SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE	HUMANISTICA
						VIII	IMPACTO AMBIENTAL	
						X	EMPENDIMIENTO	
6	RAMIREZ MARQUEZ JIMMY FERNANDO			TC	MAGISTER	II	COMPUTACION APLICADA	HUMANISTICA
						III	PROGRAMACION	
7	FRANKLIN REINA QUIÑONEZ			TC	INGENIERO	X	GESTION DE MANTENIMIENTO	PROFESIONALIZANTE

Nota: Tomado del distributivo de la Carrera de Ingeniera Eléctrica de la UTLVT

Por otro lado, la integración o socialización del conocimiento de los actuales grupos de docentes que transfieren a los recién incorporados, ya sean procedentes de nuevas promociones o estudiantes rezagados, deberá orientarlos eficazmente hacia el pensamiento crítico acerca de dónde encontrar el conocimiento ya existente en la organización o en la generación del emprendimiento y cómo acceder y hacer uso del mismo fácil y rápidamente.

A continuación, se presenta la tabla con los títulos y sus registros en el portal del SENESCTY, registro oficial de los títulos otorgados por las universidades aprobadas por el Consejo de Educación Superior:

TABLA N° 4 REGISTRO DE TITULOS

NOMBRES	TITULO
BEDOYA FUENTES ALEJANDRO OSWALDO	INGENIERO CIVIL
CANCHINGRE BONE MARIA ELIZABETH	INGENIERA QUIMICA
	MASTER EN PROTECCION AMBIENTAL
	MAGISTER EN EDUCACION MENCION EDUCACION SUPERIOR
	DIPLOMADO EN EVALUACION DE LA EDUCACION SUPERIOR
	DIPLOMADO EN INVESTIGACION EDUCATIVA
	DIPLOMADO SUPERIOR EN CURRICULO Y DIDACTICA
	DIPLOMA SUPERIOR EN INVESTIGACION Y PROYECTOS
CASTILLO CALDERON MIGUEL FELIPE	INGENIERO MECANICO
	MAGISTER EN EDUCACION MENCION EDUCACION SUPERIOR
	DIPLOMA SUPERIOR EN CURRICULO Y DIDACTICA
	DIPLOMADO EN EVALUACION DE LA EDUCACION SUPERIOR
	DIPLOMADO EN INVESTIGACION EDUCATIVA
MERA SANTOS LEONARDO IGNACIO	INGENIERO CIVIL
	MAGISTER EN EDUCACION MENCION EDUCACION SUPERIOR
	DIPLOMADO EN EVALUACION DE LA EDUCACION SUPERIOR
	DIPLOMA SUPERIOR EN INVESTIGACION EDUCATIVA
	DIPLOMA SUPERIOR EN TECNOLOGIA GERENCIA Y LIDERAZGO
PLAZA PERDOMO RAFAEL ALBERTO	INGENIERO NAVAL
	DIPLOMADO SUPERIOR EN EVALUACION DE LA EDUCACION SUPERIOR
RAMIREZ MARQUEZ JIMMY FERNANDO	INGENIERO DE SISTEMAS Y COMPUTACION
	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION ESPECIALIDAD INFORMATICA EDUCATIVA
	TECNOLOGO EN COMPUTACION
	DIPLOMA SUPERIOR EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
REINA QUIÑONEZ FRANKLIN MENELAO	INGENIERO INDUSTRIAL
	MASTER EN CIENCIAS ESPECIALIDAD DOCENCIA UNIVERSITARIA
CONTRATADOS	
DENDER ZURITA ROBERTO CARLOS	INGENIERO ELECTRONICO EN TELECOMUNICACIONES
ULLOA DE SOUZA RAUL CLEMENTE	INGENIERO ELECTRICO
SALAZAR CASTILLO JORGE ENRIQUE	INGENIERO EN ELECTRONICA AUTOMATIZACION Y CONTROL
CALVA IÑAHUAZO WILMER RENE	INGENIERO ELECTRICO
MINA GONZALEZ NAYZER FRANKS	INGENIERO EN ELECTRICIDAD ESPECIALIZACION POTENCIA
	MAGISTER EN FORMULACION EVALUACION Y GESTION DE PROYECTOS SOCIALES Y PRODUCTIVOS
REYES CASTILLO WISTON BURLINGTON	INGENIERO MECANICO
	MAGISTER EN DOCENCIA Y DESARROLLO DEL CURRICULO

Se observa en las titulaciones de los docentes a tiempo completo que ninguno tiene formación en el área, por ello, se debe estructurar un plan de viabilidad para los colaboradores enfocados en la gestión por competencias de los donde se integre nuevos recursos tecnológicos que cumplan con las competencias requeridas para manejar, administrar y dominar, acorde también con las nuevas necesidades de la sociedad.

No obstante, los docentes contratados cuentan con las titulaciones necesarias para poder impartir las clases en la facultad de la institución lo que genera valor agregado y mayor puntuación en los indicadores gestión que establece el CEAACES, puesto que al contar con el personal idóneo produce que los estudiantes tengan mayor conocimiento de la carrera así lo establece la (LOES, 2010), en el artículo 8 literal b, expresa “Fortalecer en las y los estudiantes un espíritu reflexivo orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico” (p.6)

En cuanto a los docentes contratados se puede notar que no todos tienen maestrías por lo que es difícil encontrar profesionales en las carreras técnicas con maestrías afines y que quieran impartir la docencia motivo por el cual no pueden tener un cupo directo en la universidad.

3.1.1 Tasa efectiva de respuestas

Dada la frecuencia de respuesta se alcanzó una tasa efectiva a partir de la voluntariedad de la población objeto de estudio, información que es plasmada de forma detallada en la siguiente tabla:

TABLA N° 5 TASA EFECTIVA DE RESPUESTA

	Porcentaje
Autoridades	100%
Docentes	100%
trabajadores	100%
Administrativos	100%
Estudiantes	100%
Total	135

3.2 Análisis y descripción de resultados

3.2.1 Análisis de resultados Estudiantes

El cuestionario de encuesta que se dirigió a los estudiantes estuvo compuesto por 6 ítems, los mismos que fueron agrupados de acuerdo a la intensidad de los porcentajes de respuestas como se observa, es decir, si este es; satisfecho o insatisfecho, a continuación, se detalla:

1 Perfiles académicos de los docentes cumplen con las exigencias de la carrera

Se pudo evidenciar en el escenario que los estudiantes hacen hincapié en un 87% expresan su satisfacción que los docentes si cumplen con los perfiles necesarios para poder transferir sus conocimientos especialmente en temas teóricos y capacitación de temas prácticos, no obstante, se puede notar que un 13% indica que los docentes deben seguir capacitándose con temas de actualidad para poder estar a la vanguardia en las investigaciones científicas para enriquecer la carrera.

2 Docentes cumplen con el cronograma planteado según el sílabo

Los encuestados manifestaron respecto al tema de la consulta sobre los sílabos con extremos de satisfacción desde los favorables hasta lo desfavorable, de esa manera se pudo reflejar que el 55% de ellos perciben con bueno el cronograma de planteado por docentes porque les permite aplicar sus conocimientos en transcurso de la carrera y a su vez asumir una nueva etapa de profesionalismo, adicionalmente existe un 26% que lo considera excelente porque en si permite generar empatía en seguir aprendiendo en cada semestre que avanzan, sin embargo, un 16% prefiere que los docentes deben seguir mejorando continuamente para llegar a la excelencia en la educación.

3 Docentes se apoyan en instrumentos informáticos para su gestión educativa

Comparando las variables de resultados se puede identificar que el 82% de los docentes que están ejerciendo su vocación en la importación de conocimiento de acuerdo a la satisfacción de los estudiantes, sí están utilizando herramientas tecnología para que exista fluidez, creatividad y armonización en las clases que reciben en las aulas, pero en un 18% indica que utilizan las misma plataformas y no se observan nuevas herramientas de innovación por ello piden que se apliquen nuevos instrumentos que permitan llamar el interés a la preparación continua.

4 Como califica usted el manejo de los temas de las materias de los docentes

Comparando los porcentajes de satisfacción de los estudiantes respecto a los temas de materiales de los docentes de la carrera, la selección se hizo con una frecuencia desde el 63% con el ítem de bueno donde expresan:

Tienen gran fluidez.

Conocimiento al resolver problemas

Transferencia de conocimiento

Reflexionan con cada tema que se imparte en clases.

Existe 13% creen que los materiales de estudios son regulares que se deben actualizar los temas para obtener mayor relevancia y así permitirá que los estudiantes tanto como docente tenga un pensamiento crítico cuando deseen generar juicio de valor en temas que ellos puedan destacarse, 75% indica que lo docentes no generan la respectiva reflexión que contribuya al desarrollo intelectual de cada persona y 12% cree que todo depende de investigación también personal de cada estudiante esos factores ayudaran a generar grandes profesionales.

5 Los docentes cumplen con el horario establecido.

En el resultado del análisis general se concluye que existe un 90% de satisfacción por los estudiantes que expresan que los docentes cumplen con los horarios establecidos y a su vez ayuda a retroalimentar con cada clase, llenar sus mentes de sabiduría esto, sin embargo, un 10% expresan que muchas veces no existen organización en dictar las clases puesto un número reducido de profesores no asisten a las aulas.

6 Los docentes dan asesoría fuera de los horarios de clases

Desde el punto de vista de los ítems de satisfacción, se establecieron de acuerdo a la frecuencia el 48% expresa que los docentes siempre dan asesoría a los estudiantes cuando no se encuentra en jornadas labores lo que les permite despejar dudas cuando ellos no pueden resolver tareas de manera inmediata, también se puede notar que existe un 21% que lo indica que es frecuentes, 16% a veces y nunca un 15% expresa que cuando ellos han solicitado asesoría para apoyo por parte de los docentes indican que no tienen el tiempo suficiente para generar una cita:

3.2.2 Análisis de resultados docentes

El cuestionario de encuesta que se dirigió a los docentes estuvo compuesto por 6 ítems, los mismos que fueron agrupados de acuerdo a la intensidad de los porcentajes de respuestas como se observa, es decir, si este es; satisfecho o insatisfecho, a continuación, se detalla:

Conocimiento de la Gestión por Competencias

Se puede notar que aún los docentes al preguntarles por la gestión por competencias el 62% de la población de estudio no conoce los conceptos básicos de la misma, es un punto muy importante que refleja las áreas necesarias para poder mejorar, sin embargo, existe un 38% que si tiene claro la importancia de la gestión por competencias que son áreas claves para desarrollar con mayor eficiencia y eficacia en un área determinada.

Aprendizaje sobre la gestión por competencias

En síntesis, el escenario de los ítems con nivel satisfactorio se encuentra que el 54% que conocen sobre gestión por competencia a través del ámbito académico que son aspectos que se centra en la formación de talento humano como también en la generación de conocimiento, innovación, buenas prácticas y nuevas herramientas de producción con la competencia integral proporcionada enseñanza-aprendizaje, efectos e investigación que mejora la calidad en los aspectos sociales y personales, no obstante, existen un porcentaje muy alto del 46% que no tienen claro el concepto esta nueva tendencia en el mundo empresarial, educación y social, por ello genera una información imperativa para tomar medidas aplicables para poder aportar al crecimiento profesional de esa población que aún desconoce estos conceptos.

Se utiliza los procesos de gestión por competencia en la carrera de Ingeniería Eléctrica.

La examinación de los ítems de insatisfacción, fue resaltable donde los docentes de la carrera de Ingeniería Eléctrica expresan que cuando se desarrollan actividades de trabajo en equipo no se distribuyen las actividades dependiendo de las competencias y conocimiento que tiene cada colaborador más aún se genera un proceso empírico que causa molestia y confusión en cada uno de ellos, pero para entender con mayor enfoque lo que manifestaron los encuestados de la percepción de un 13% se encuentra satisfacción de los servicios que les brindó la carrera, porque existe flujo de información que son plasmadas a través de cronogramas que permiten generar la cohesión en el desarrollo humano.

En qué subsistemas tiene implementado el Modelo de Gestión por competencias en la facultad.

En la relación con los ítems existe un 77% que especifica que no se ha implementado un modelo de gestión por competencia en las áreas académica, eficiencia académica, investigación, organización e infraestructura muestran niveles de satisfacción que son de gran aporte para generar una propuesta de relevancia para poder ayudar a mejorar la carrera, adicionalmente, se muestran niveles de satisfacción del 27% donde se indican que si existe un modelo de gestión en el área de capacitación y los cursos de formación continua los cronogramas, pero existen áreas con un 0% de lo que es un poco preocupante en vista que es muy importante dentro de la carrera como por ejemplo: el análisis y la descripción de los puestos, evaluación desempeño, remuneraciones y beneficios por tal razón se deben establecer estrategias de mejoramiento para cubrir estos ítems y así mejorar la calidad del sistema académico.

Los subsistemas "clave" para implementar el Modelo de gestión por competencias para la carrera de Ingeniería Eléctrica

Los resultados muestran ítems con niveles de satisfacción en la relación percepción de los colaboradores a las actividades que se desarrollan en la carrera, la selección se hizo en base a la frecuencia de respuesta donde el 70% dio como resultado la evaluación de desempeño en vista que es un indicador que el CEACCES toma en cuenta en la evaluación desempeño por ello hacen hincapié en el modelo en dicha área como factor crítico de éxito, sin embargo existen porcentajes de igual magnitud del 15% en los ítems no se ha implementado ningún modelo y capacitación y entrenamiento los cuales son identificados como parámetros en tomar en cuenta para generar propuestas de mejora en la carrera.

Valor agregado más importante que brinda el Modelo de Gestión por competencias a la Administración de Recursos Humanos de la facultad.

Desde el punto de vista de los ítems se estableció con un 45% dando a notar que no tienen conocimiento de la gestión por competencia lo que es muy preocupante y es de importancia tomar como medida de gestión inducir al personal para que a su vez tengan mayor retroalimentación y conocimiento, adicionalmente existen porcentajes que tuvieron una frecuencia de 6% expresan que el valor agregado que brinda es el tema de optimización de recursos y un 25% indican que otorga mayor profesionalismo dentro de las áreas laborales.

CAPÍTULO 4

4.1 DISCUSIÓN

En esta investigación se pudo evidenciar la realidad de la Carrera de Ingeniería Eléctrica de la UTELV, donde se encontraron debilidades que deben ser superadas para alcanzar la excelencia en la educación, porque el objetivo del gobierno es construir la sociedad del conocimiento a través de la calidad educativa que brindan las universidades del Ecuador.

A modo de discusión se ha considerado la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, 2010), ha establecido en el cap. 3 del art. 16, “Los organismos de consulta del Sistema de Educación Superior son: la Asamblea del Sistema de Educación Superior y los Comités Regionales Consultivos de Planificación de la Educación Superior.” (p. 8) En este artículo se establecen organismos que velan por la calidad de educación en todas instituciones de educación superior con el fin de garantizar la transferencia, investigación, desarrollo e innovación.

Sin embargo, en la Carrera de Ingeniería Eléctrica las autoridades no conocían la situación actual de la gestión por competencia de los servicios que se brinda a sus usuarios internos y externos, lo que dificultaba la toma de decisiones correctivas, por ello al investigar se notó que todo el talento humano que labora en esta área tiene muchas falencias lo que dificulta la calidad de la educación que establece el Estado, los cuales se pueden notar en los apartados de la investigación.

Uno de los puntos diferentes entre lo que establece el Estado con realización a la investigación es que se declara un objetivo muy ambicioso con los organismos de regularización de las instituciones de educación superior, sin darse cuenta que universidad como la UTELV ha estado olvidada, lo que lograba que no se preocupaban por la calidad educativa, no obstante, se ha generado una carrera mediática de forma acelerada en generar universidades de excelencia en tiempo record, sin darse cuenta en la gestión por competencias del talento humano como factor crítico de éxito.

Para fortalecer más la presencia de la discusión se toma como referencia el artículo Art. 13. Numeral (i) capítulo 2 sobre los fines de la educación (LOES, 2010)

“Incrementar y diversificar las oportunidades de actualización y perfeccionamiento profesional para los actores del sistema” (p.7), sin embargo con los resultados de la presente investigación se espera que se realice una selección adecuada del personal que debe laborar en la Carrera de Ingeniería Eléctrica de acuerdo a sus competencias, puestos que al ingresar a un personal que desconoce las funciones generan retraso en los procesos organizacionales.

Por consiguiente, en el análisis de la información recopilada; las competencias evaluadas a los docentes y estudiantes muestran promedios de insatisfacción en las encuestas especialmente en los ítems sobre conocimiento- accesibilidad – aporte al crecimiento profesional, ya que los usuarios no consideran aceptables dichas falencias que obstruye la fluidez de la transferencia del conocimiento, por tal razón la Carrera de Ingeniería Eléctrica debe establecer un plan de acción para reforzar las áreas de trabajo por lo que es una condición para la gestión por competencias a través del acceso a los contenidos educativos existentes para caminar hacia la excelencia.

En la (LOES, 2010) establece un criterio en el informe de rendición de cuenta 2013, “Garantizar la producción de pensamiento y conocimiento articulado con el pensamiento universal” (p.7), también hay que ratificar la importancia de tener un talento humano que maneja una buena comunicación, que se encuentre motivado, sobre todo que exista el compromiso institucional e integración entre todos los miembros del equipo, para que de esa forma se pueda obtener un excelente trabajo en equipo.

De acuerdo, al análisis final de la investigación se puede confirmar que los autores Escobar, Ortiz Guamancela y Yela (2010), expresan similitudes en las conclusiones de sus publicaciones con respecto al talento humano donde hace hincapié en la importancia de contar con talento humano por competencias dentro de las organizaciones para coadyuvar al progreso en los factores críticos de éxito de mayor relevancia maximizando los resultados de productividad en el manejo de los recursos.

Algo que se identifica en esta investigación es que en la ciudad de Esmeraldas las nuevas generaciones están recién adaptándose y experimentando la importancia de la

educación, se puede identificar que hace más de dos décadas eran pocas las personas con títulos de educación superior de tercer nivel, más aún, un profesional de cuarto nivel era muy escaso, pero hoy en día se vive una nueva oleada de gente realmente buscando la excelencia educativa lo que facilita que las organizaciones públicas y privadas tengan mayor facilidad de reclutar talento humano con pensamiento crítico.

Esta investigación permitió dar a conocer los factores positivos y negativos a la hora de efectuar la comprensión de la gestión por competencias en la Carrera de Ingeniería Eléctrica, y a la vez poder presentar una propuesta para mejorar los aspectos negativos, para fortalecer a la Facultad de Ingenierías, conociendo cuáles son las áreas claves para articular los procesos en el marco de la responsabilidad de la universidad, usuarios y la ciudadanía esmeraldeña.

Para el aprendizaje por competencias se requiere de renovación e innovación, por tal motivo, la necesidad de modificar las estrategias de enseñanza-aprendizaje para la conceptualización de la función docente y cómo debería ser la formación de un docente universitario de calidad.

La elaboración de un perfil de competencias puede favorecer a una reflexión sistematizada y profunda acerca de la profesionalización docente, que es el principal eje de intervención para saber cuál es la formación requerida a los docentes.

Las nuevas reformas educativas proyectan un gran cambio en cuanto a la pedagogía, constituyen un gran reto para el docente y en muchas oportunidades pueden presentar una preocupación que limite las posibilidades de innovación.

Las competencias representan un tema a considerar para la universidad y necesita ir adelantándose a las demandas de la sociedad de conocimiento, sin dejar de lado su libertad académica y su autonomía institucional, tratando de dar respuesta a esta sociedad del aprendizaje..

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

5.1 Conclusiones

En base a los objetivos planteados y los datos recopilados después de haber terminado la investigación del estudio se considera procedente destacar las conclusiones más relevantes:

1.- A través de los resultados se puede identificar que los colaboradores de la facultad de Ingenierías y Tecnologías de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas, desconocen la importancia de tener un personal óptimo dependiendo de sus conocimientos y competencias en las actividades laborales, por lo que genera retrasos, duplicación de procesos asociados a los procesos administrativos y académicos que no ayudan a optimizar tiempo y recursos lo cual afecta a la calidad del educación que se brinda a los estudiantes.

2.- La percepción que reciben los usuarios externos referente a la Carrera de Ingeniería Eléctrica manifestaron de acuerdo a la investigación que existen debilidades con respecto a las áreas académicas y administrativas la cual no permite una articulación eficiente al momento de brindar los servicios, lo que dificulta la libre transferencia de conocimiento de parte de los docentes y personal administrativo, hecho que impide la dinámica de un excelente servicio.

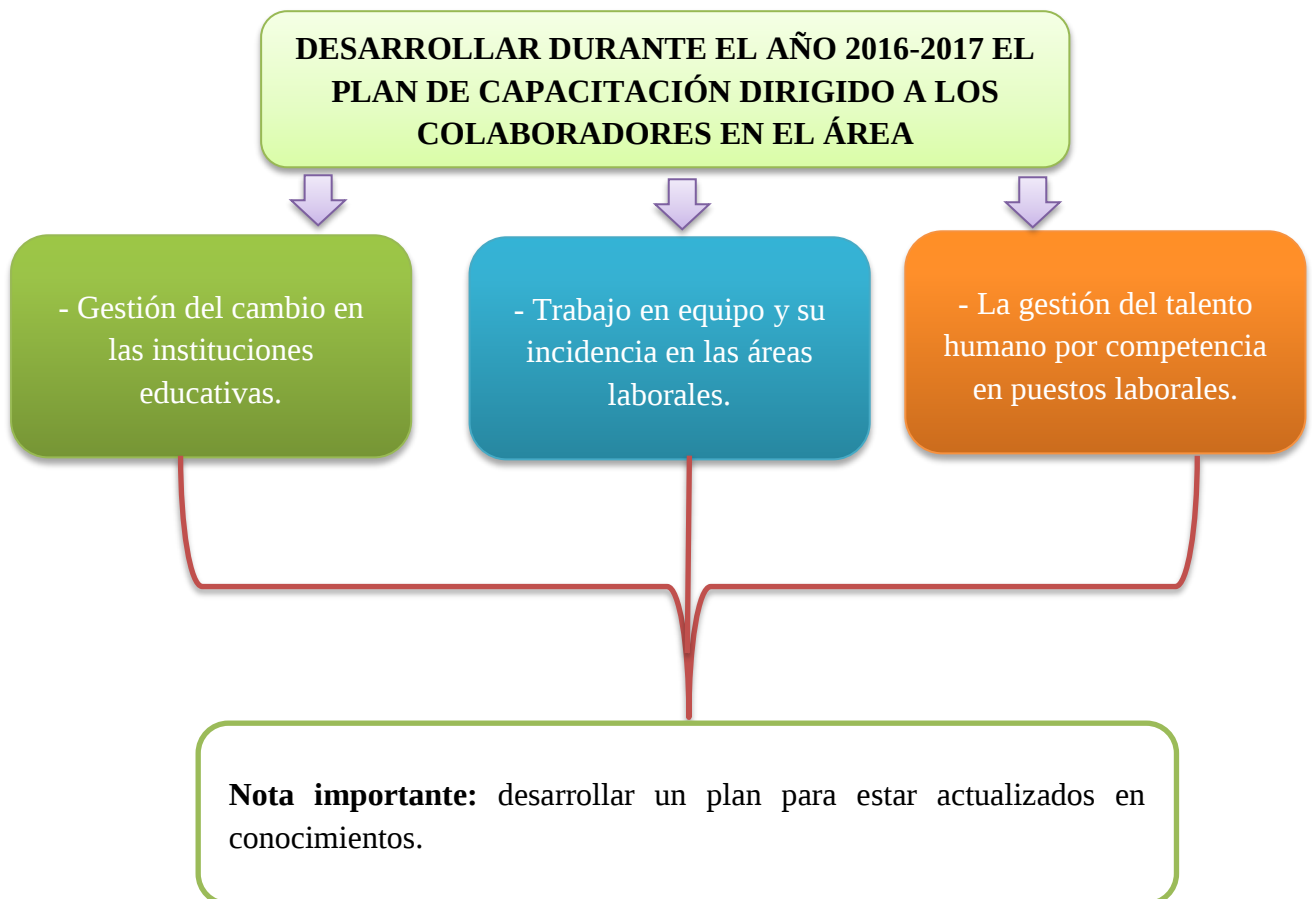
3.- La facultad de Ingenierías y Tecnologías de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas requiere de un plan que permita a sus colaboradores desarrollar la articulación en los procesos para la toma de decisiones, teniendo como énfasis la importancia de contar con colaboradores por competencias referente sus funciones, que ayuden a brindar un servicio de alta calidad de acuerdo al plan estratégico institucional y del estado que busca la excelencia en la educación para su vez generar la satisfacción a los clientes externos e internos así poder contribuir a la emancipación del buen vivir del país.

5.2 Propuesta

Se ha demostrado que la gestión del talento humano por competencias es fundamental para el fortalecimiento de una organización, por ello, a continuación se plantean algunas propuestas para mejorar los aspectos negativos y mejorar la experiencia de los usuarios externos e internos del servicio en las áreas administrativas y académicas:

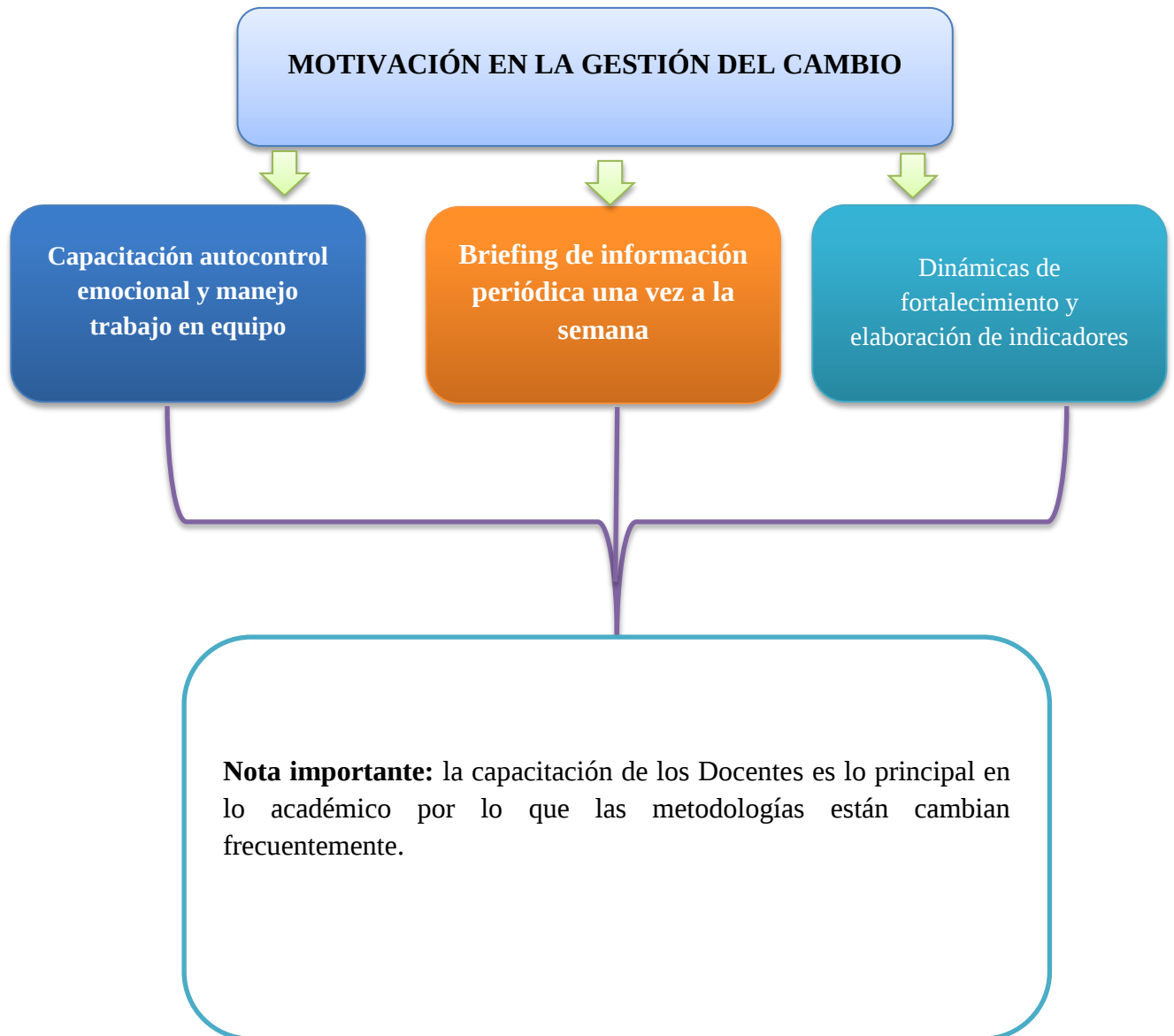
FIGURA N° 1

PLAN DE CAPACITACIÓN



Estas capacitaciones ayudarán a generar conocimiento de importancia a todos los colaboradores para poder empoderarse y a su vez desarrollar las actividades con un proyección del 120% de productiva. La misma serán lideras por las dirección administrativa y de sus recursos.

FIGURA N° 2
GESTIÓN DEL CAMBIO



Esta actividad buscará incentivar a los colaboradores a que tengan una actitud positiva frente a su vida personal, al trabajo, a su futuro. De esta manera se llevarán a cabo charlas de motivación y talleres de inteligencia emocional. El objetivo consiste en ayudar a superar los posibles obstáculos y dificultades que tengan a nivel de la gestión por competencia I y de igual forma aprovechar sus capacidades y aumentar su rendimiento.

FIGURA N° 3

COACHING



En este paso se debe realizar un coaching para: orientar, guiar y conducir el potencial de los docentes al desarrollo de sus capacidades y habilidades que maximicen su desempeño de trabajo y de esta manera mejorar el performance que la Carrera de Ingeniería Eléctrica requiere de sus colaboradores con la finalidad de enfrentar las exigencias de su entorno y lograr objetivos exitosamente

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cerna, J. C. (8 de 08 de 2011). *CUENCANOS*. Recuperado el 12 de Abril de 2015, de http://www.cuencanos.com/empresas/detallesempresaporid.php?Id_Empresa=1904
- Chiavenato. (9 de 11 de 2010). *Chile Valora Negocios* . Obtenido de <http://www.chilevalora.cl/index.php/competence-management>
- Chiavenato. (03 de 05 de 2011). Obtenido de [http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%20\)%20CHIAVENATO.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%20)%20CHIAVENATO.pdf)
- Chiavenato. (2013). Teoría Organizacional . En Chiavenato, *Teoría Organizacional* (pág. 45). Brazil .
- Dalziel, C. y. (5 de Junio de 2011). *SlideShare*. Obtenido de <http://es.slideshare.net/telmoviteri/aprendizaje-por-competencias>
- Díaz, Y. P. (12 de 5 de 2014). *AEC* . Obtenido de <http://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/gestion-por-competencias>
- Dominguez, J. M. (20 de Junio de 2011). *Oficina Nacional de Educación* . Obtenido de <http://www.ibe.unesco.org/es/temas/enfoque-por-competencias>
- Escobar, C. P. (12 de Abril de 2011). <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/3201/T-PUCE-3298.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Recuperado el 16 de Junio de 2015, de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/3201/T-PUCE-3298.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Escobar, O. G. (2010).
- Gutierrez, N. (2008). *Propuesta de un Modelo de Gestión de la Calidad para la Mejora de las Competencias Técnicas del Talento Humano de las Empresas del Sector de las Telecomunicaciones*. Venezuela: Universidad Andres Bello.
- Hurtado, A. (25 de 12 de 2006). *Postgrado Gestión de calidad*. Obtenido de <http://gestiondecalidadenelsectorazucarero.blogspot.com/2010/10/tesis-gestion-de-calidad-capitulo-iii.html>
- Leboyer, L. (2009). Gestión por competencias en las organizaciones . *Gestión del cambio organizacional* , 22.
- LOES. (19 de 05 de 2010). Recuperado el 22 de ENERO de 2016, de <http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2013/10/loes1.pdf>

- LOES. (2010). Obtenido de <http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2013/10/loes1.pdf>
- Ortiz Guamancela, G. (Mayo de 2013). *Repositorio FLACSO*. Obtenido de <http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/5915/2/TFLACSO-2013GMOG.pdf>
- Sánchez, A. V. (1 de Enero de 2012). *BID*. Obtenido de <http://bid.ub.edu/23/delamano2.htm>
- SENPLADES. (02 de 10 de 2013 2017). Obtenido de <http://www.planificacion.gob.ec/>
- Tomayo, R. (1 de 05 de 2012). *Enciclopedia virtual*. Obtenido de http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/seleccion_muestra.html
- TORRES, U. T. (s.f.). Obtenido de www.utelvt.edu.ec
- TORRES, U. T. (s.f.). *universidad vargas torres*. Obtenido de <http://utelvt.edu.ec/portal/wp-content/uploads/2015/04/Carrera-Ing.-Electrica.pdf>
- Veintimilla, E. L. (18 de Febrero de 2009). *Edison Lizandro Veintimilla*. Recuperado el 2 de Junio de 2015, de https://www.researchgate.net/publication/277224600_Disenio_del_modelo_de_gestion_del_talento_humano_por_competencias_para_la_empresa_BYCACE_SA_en_la_ciudad_de_Latacunga: https://www.researchgate.net/publication/277224600_Disenio_del_modelo_de_gestion_del_talento_humano_por_competencias_para_la_empresa_BYCACE_SA_en_la_ciudad_de_Latacunga

ANEXO

ANEXO 1



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDAS

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS MENCIÓN PLANEACIÓN

ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES DE LA CARRERA DE INGENIERIA ELECTRICA DE LA UTELVT

OBJETIVO: Obtener información relacionada para implementar un Modelo de Gestión por competencias para la Carrera de ingeniería Eléctrica.

1. ¿Ha escuchado anteriormente hablar de "Gestión por Competencias"?
Sí ☐ No ☐
2. ¿En dónde ha escuchado o aprendió acerca de este concepto?
Ámbito académico ☐ Libros o revistas especializadas ☐
Internet ☐ No conoce ☐
3. La Carrera de Ingeniería Eléctrica la que usted se labora, ¿utiliza las competencias como herramienta de gestión del Talento Humano?
Sí ☐ No ☐
4. ¿En qué subsistemas tiene implementado el Modelo de su organización?
Capacitación y entrenamiento ☐
Remuneraciones y beneficios ☐
Evaluaciones de desempeño ☐
Análisis y descriptivos de puestos ☐
No se ha implementado ningún modelo ☐

5. Según su criterio, ¿cuál o cuáles cree que son los subsistemas "clave" para implementar el Modelo de Gestión por Competencias para la Carrera de Ingeniería Eléctrica?

Capacitación y entrenamiento

☐

Remuneraciones y beneficios

☐

Evaluaciones de desempeño

☐

Análisis y descriptivos de puestos

☐

No se ha implementado ningún modelo

☐

6. ¿Cuál cree usted que es el valor agregado más importante que brinda el Modelo de Gestión por competencias a la Administración de Recursos Humanos de una organización?

Mayor adecuación puesto-persona

☐

Optimización de recursos

☐

Mayor profesionalismo

☐

Mayor alineación estratégica

☐

Otro

☐

ANEXO 2



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDAS

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS MENCIÓN PLANEACIÓN

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE INGENIERIA ELECTRICA DE LA UTELVT

OBJETIVO: Obtener información relacionada para implementar un Modelo de Gestión por competencias para la Carrera de ingeniería Eléctrica.

1. **¿Los perfiles académicos de los docentes cumplen con las exigencias de la Carrera?**

SI ☐

NO ☐

2. **¿Los docentes cumplen con el cronograma planteado según el silabo?**

Excelente ☐ bueno ☐ regular ☐ poco ☐

3. **¿Los docentes se apoyan en instrumentos informáticos?**

SI ☐

NO ☐

4. **¿Cómo calificaría usted el manejo de los temas de las materias de los Docentes?**

Excelente ☐ bueno ☐ regular ☐ malo ☐

5. **¿los docentes cumplen con el horario establecido?**

SI ☐

NO ☐

6. **¿Los docentes dan aserías fuera del horario de clases?**

Frecuentemente ☐ siempre ☐ a veces ☐ nunca ☐