



**LA TRANSCULTURALIDAD DE LAS COMPETENCIAS LABORALES  
IDENTIFICADAS EN EL SECTOR EMPRESARIAL DE LA PROVINCIA  
DE IMBABURA**

Wilmer Medardo Arias Collaguazo

Universidad Regional Autónoma de los Andes

[mac95x@hotmail.com](mailto:mac95x@hotmail.com)

Ibarra, 29 de Julio del 2015

# LA TRANSCULTURALIDAD DE LAS COMPETENCIAS LABORALES IDENTIFICADAS EN EL SECTOR EMPRESARIAL DE LA PROVINCIA DE IMBABURA.

## Resumen

La transculturalidad de las competencias laborales identificadas durante el diagnóstico de las empresas privadas en la provincia de Imbabura, tiene una relevancia por el tipo de valoración que no es similar entre la apreciación de empresarios, como de trabajadores, sobre que competencias laborales que son las más importantes para cada uno de sus organizaciones empresariales, estas diferencias se aprecian mejor a nivel cantonal, debido a que en ella se identifica la influencia de la actividad económica o el sector productivo en el cual se desarrollan las empresas consultadas. Observando que en los sectores primarios la influencia del Sumak Kawsay prevalece en la apreciación de las competencias laborales las mismas que deben estar acorde a sus principios, esto se da en cantones como Cotacachi, Otavalo, Pimampiro y Urcuqui, sin embargo también está el contexto del sector secundario que se observa en el cantón de Antonio Ante en el cual se valora las competencias relacionadas con la industria textilera y el comercio exterior y por último está la apreciación desde el punto de vista del sector terciario o de servicios en el cual la valoración de las competencias se refleja en la capacidad de la eficiencia en el servicio efecto que tiene más impacto en el cantón Ibarra y su capital.

**Palabras Clave:** Transculturalidad, competencias laborales, Sumak Kawsay, actividad económica

## **Abstract**

Transculturality of labor competencies identified during the assessment of private enterprises in the province of Imbabura, has a relevance for the type of assessment that is not similar between the appreciation of entrepreneurs and workers on that job skills that are most important for each of their business organizations, these differences are best appreciated at the cantonal level, because in it the influence of economic activity or productive sector in which the companies surveyed identified develop. Noting that the primary sectors the influence of Sumak Kawsay prevails in appreciation of labor skills all of which must be consistent with its principles, this occurs in cantons such as Cotacachi, Otavalo, Pimampiro and Urcuqui, however is also the context of secondary sector seen in Antonio Ante canton in which the skills related to the textile industry and foreign trade is valued and finally there is the appreciation from the viewpoint of the tertiary or services sector in which the valuation of competence is reflected in the ability to effect efficiency service has more impact in the canton Ibarra and its capital.

**Keywords:** Transculturality, competitions labor, Sumak Kawsay, economic activity

## **Introducción**

La transculturalidad es un área que examina en qué grado los conceptos y definiciones se entienden y se aplican de una cultura a otra. (Muchinsky, 2007). En este sentido al analizar el significado de las palabras, símbolos y señales de una cultura, no son entendidos de la misma forma en otra cultura. Como ejemplo Colombres (2005) explica “la luz roja como señal de tránsito indica que es preciso detenerse y cualquier duda o interpretación de esto sería fatal. Se podría haber estipulado que cumpliera ese mismo objetivo una luz azul, pues entre el color y el hecho de detenerse no existe un nexo necesario.” (pág. 17). Esta falta de nexo entre el significado y los hechos son los que también suceden en el significado de las competencias de una cultura a otra, mismos que han sido estudiados por Tyler

(1889), Nieboer (1910), Murdock (1937), Whiting (1960), Osgood (1975), Escotet (1977). Quienes en sus trabajos explican que los resultados de sus investigaciones al ser comparadas entre las culturas tenían semejanzas en conceptos pero también diferencias, aun cuando estudiaban competencias que se asumen eran de aceptación universal tal como el liderazgo que no era valorado de la misma forma por trabajadores americanos que japoneses. Glasser (2002) cita que en una investigación palabras simples como el trabajo tenían diferencias en la forma de valorar entre trabajadores de países como: Bélgica, Alemania, Israel, Japón, Países Bajos y Estados Unidos.

Hecho que durante la ejecución de la investigación “determinación y desarrollo de las competencias laborales de las empresas privadas de la provincia de Imbabura”, se fue identificando al realizar el diagnóstico de la situación actual de las competencias, determinando que la valoración de las competencias consultadas a un grupo de empresarios de los diferentes cantones de la provincia de Imbabura, eran diferentes.

## **Métodos y Herramientas**

La identificación de la transculturalidad de las competencias laborales es el resultado de una investigación cuantitativa, en el cual se aplicó métodos de estudio descriptivo en el que se utiliza técnicas específicas destinadas a recoger, procesar y analizar características variables que se dan en personas de un colectivo (Posso, 2011). Para lo cual se ha procedido a determinar la población a investigar, se buscó la información sobre el número de establecimientos económicos registrados en los cantones de provincia, obteniendo una población de 8322 establecimientos económicos. Al mismo tiempo se acudió al Servicio de Rentas Internas de Imbabura (SRI) no obteniendo resultados, y en los gremios y asociaciones, en la cual se determinó que la información es desactualizada. Por último se consultó la base de datos del Censo Nacional Económico, que se encuentra publicado en la página web del INEC, del cual se obtiene la siguiente población de 16132 establecimientos

económicos para la provincia de Imbabura, la misma que está distribuida de la siguiente forma:

### **Cálculo de la Muestra**

Con estos antecedentes se decidió tomar como información de la base de datos del Censo Nacional Económico del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).

Una vez determinado el universo (16132 establecimientos económicos) se realizó el cálculo de la muestra, aplicando la siguiente fórmula estadística:

n= tamaño de la muestra

N= tamaño de la Población

P= probabilidad de que el evento ocurra (0,5) o 50%

Q= probabilidad de que el evento no ocurra (0,5) o 50%

E= 0,05 ó 5%

K= 1,96

$$n = \frac{P \cdot Q \cdot N}{(N - 1) \left[ \frac{E^2}{K^2} \right] + P \cdot Q}$$
$$n = \frac{16132 \times 0,5 \times 0,5}{[(16132 - 1) \left( \frac{0,05^2}{1,96^2} \right)] + (0,5 \times 0,5)}$$
$$n = 1209,99 \cong 1210$$

La muestra para la presente investigación es: 1210 encuestas.

### **Procedimientos para la tabulación y análisis de la información**

#### **Información Primaria**

Al construir el presente proyecto, se determinó la metodología para recopilar los datos, el diseño de los instrumentos y como levantar la información, actividades que se realizarán de la siguiente manera.

- Aplicación de Encuestas en los establecimientos económicos del cantón de Ibarra y se realizará en base al siguiente procedimiento para aplicar la encuesta:
- Entrevista directa con los propietarios de los establecimientos económicos seleccionadas y contemplados en la hoja de ruta.
- Solicitar al encuestado a que conteste según el formulario establecido.
- Comparar la veracidad de la información recopilada, sobre la base de la observación directa.
- Ingresar en una base de datos electrónica, la información recopilada a través de las encuestas.
- Procesar, analizar e interpretar los resultados de la información.
- Estructurar el documento final de este diagnóstico.

### **Información Secundaria**

Se utilizó los siguientes documentos publicados:

- Diagnósticos existentes de proyectos elaborados en las universidades.
- Mapas temáticos y cartografía básica del cantón.
- VII Censo de población y VI de vivienda 2010 (INEC).
- Censo Nacional Económico 2010 (INEC).
- Información de la Cámara de Comercio de Ibarra.
- Información catastral de Municipio de Ibarra.

### **Distribución de la muestra por Actividad Económica.**

Tabla 1.

Distribución de la muestra por Actividades Económicas CIU que se realizaron proporcionalmente.

Código	ACTIVIDAD ECONÓMICA CIU	Provincia	Ibarra	Atuntaqui	Cotacachi	Otavalo	Pimampiro	Urcuquí
A	Agricultura, ganadería, silvicultura, pesca	14	6	5	0	1	1	1
C	Industrias Manufactureras	1821	814	279	87	604	16	21
D	Suministro de Electricidad, gas, vapor, aire acondicionado	6	2	1	1	0	1	1
E	Distribución de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	11	9	1	0	0	1	0
F	Construcción	20	14	4	0	2	0	0
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	8874	536 0	816	549	187 5	167	107
H	Transporte y Almacenamiento	146	85	5	8	46	2	0
I	Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	1841	108 4	174	95	442	28	18
J	Información y comunicación	778	433	66	43	214	10	12
K	Actividades financieras y de seguros	108	64	4	7	27	4	2
L	Actividades inmobiliarias	38	24	1	1	12	0	0
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas	337	193	28	21	88	4	3
N	Actividades de servicios administrativos y de apoyo	123	81	9	3	29	0	1
O	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	107	56	13	13	18	1	6
P	Enseñanza	350	177	48	18	90	10	7
Q	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	359	210	24	16	99	4	6

R Artes, entretenimiento y recreación	148	90	13	12	26	4	3
S Otras actividades de servicio	1051	682	92	58	189	19	11
	1613	938			376		
Total	2	4	1583	932	2	272	199

Fuente. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC.

## Resultados

Para aplicar el instrumento de investigación, previamente se capacitó al personal que realizó las encuestas, además se diseñó la hoja de ruta correspondiente, y se tomó muestras en varios lugares de todos los cantones de la provincia de Imbabura.

Las encuestas se las aplicaron de acuerdo a la muestra calculada y se la distribuyo proporcionalmente por actividad económica en los cantones de la provincia de Imbabura, como son Antonio Ante, Cotacachi, Ibarra, Otavalo, Pimampiro, Urcuquí.

En el cantón Antonio Ante se recogió información de una muestra que se calculó en 119 unidades comerciales y productivas con la ayuda de un instrumento de investigación como es el cuestionario, y con la ayuda de 5 encuestadores.

Para los cantones Otavalo y Cotacachi se recogieron información de una muestra que se calculó en 70 y 282 unidades comerciales y productivas con la ayuda del respectivo instrumento de investigación y de 12 encuestadores que se destinaron para los dos sectores.

En el cantón Ibarra la información que se recogió fue de acuerdo a una muestra que se calculó en 704 unidades comerciales y productivas, para lo cual por la cantidad de unidades comerciales y productivas calculadas se la aplicó en un mayor tiempo con 12 encuestadores.

En el cantón Urcuquí y Pimampiro se calculó una muestra de 20 y 15 unidades comerciales y productivas, a las cuales se les debió aplicar el cuestionario con la ayuda de 4 encuestadores.

## Resultados de las competencias laborales, por cantones de la provincia de Imbabura.

Al realizar el análisis de los resultados del diagnóstico de las competencias laborales en los seis cantones de la provincia de Imbabura. Se identifica que existen diferentes valoraciones entre los cantones, resultados que se pueden observar en la siguiente tabla.

**Tabla 2**

Resultados a la pregunta de si están de acuerdo con las siguientes competencias laborales.

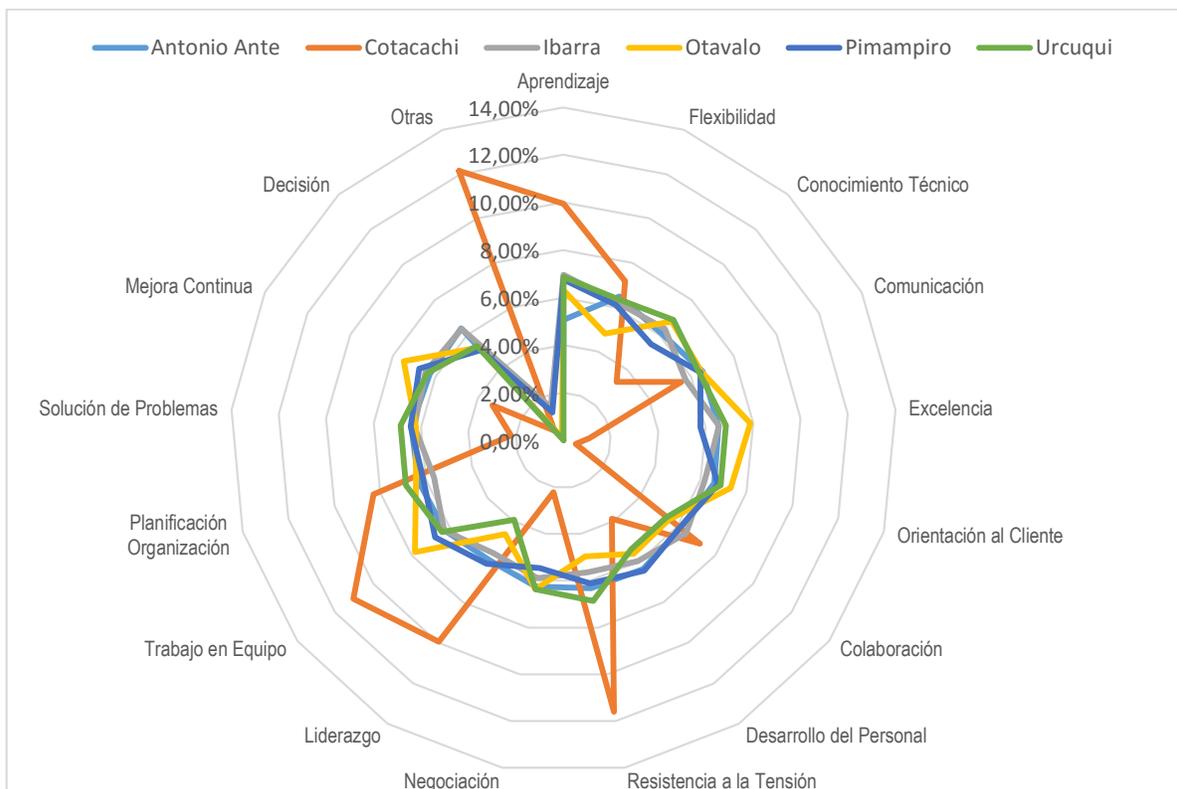
Nro	COMPETENCIAS	Antonio Ante	Cotacachi	Ibarrá	Otavaló	Pimampiro	Urcuquí
1	Aprendizaje	5,07%	9,94%	6,95%	6,31%	6,75%	6,86%
2	Flexibilidad	6,48%	7,18%	6,23%	4,82%	6,11%	6,37%
3	Conocimiento Técnico	6,09%	3,31%	6,33%	6,76%	5,47%	6,86%
4	Comunicación	6,54%	5,52%	5,74%	6,49%	6,43%	6,37%
5	Excelencia	6,54%	1,10%	6,57%	7,89%	5,79%	6,86%
6	Orientación al Cliente	6,60%	0,55%	6,17%	7,30%	6,75%	6,86%
7	Colaboración	6,14%	7,18%	6,46%	5,54%	6,11%	5,39%
8	Desarrollo del Personal	6,37%	3,87%	5,96%	5,59%	6,43%	5,39%
9	Resistencia a la Tensión	6,31%	11,60%	5,63%	4,96%	6,11%	6,86%

			5,88			
10 Negociación	6,26%	2,21%	%	6,35%	5,47%	6,37%
			5,58			
11 Liderazgo	5,92%	9,94%	%	4,64%	6,11%	3,92%
			6,28			
12 Trabajo en Equipo	6,26%	11,05%	%	7,80%	6,75%	6,37%
Planificación			5,64			
13 Organización	6,31%	8,29%	%	6,44%	6,11%	6,86%
			6,28			
14 Solución de Problemas	6,43%	2,21%	%	6,22%	6,43%	6,86%
			6,47			
15 Mejora Continua	6,26%	3,31%	%	7,48%	6,75%	6,37%
			6,34			
16 Decisión	6,37%	0,55%	%	5,27%	5,14%	5,39%
			1,48			
17 Otras	0,06%	12,15%	%	0,14%	1,29%	0,00%

Fuente. Base de datos, diagnóstico de las competencias laborales en la provincia de Imbabura.

Al analizar las competencias se puede apreciar que la competencia más generalizada y apreciada por cantones como Cotacachi, Otavalo, Pimampiro y Urcuquí es la de trabajo en equipo, así como la colaboración, la flexibilidad, la planificación organizacional, el liderazgo, la resistencia a la tensión son rasgos muy apreciadas entre los trabajadores de estos cantones.

Por otra parte cantones como Atuntaqui, Ibarra, todas las competencias son valoradas muy equitativamente, sobresaliendo con muy poca diferencia, la orientación al cliente, la negociación, la comunicación en el cantón de Antonio Ante, más sin embargo en el cantón de Ibarra la facilidad de aprendizaje, la excelencia, la mejora continua, la toma de decisiones son competencias más valoradas entre los trabajadores y empleados de este cantón.



**Figura 1.** Competencias valoradas por orden de importancia.

**Fuente.** Base de datos, diagnóstico de las competencias laborales en la provincia de Imbabura.

### **Discusión.**

En la actualidad en el Ecuador, las competencias identificadas, han sido divididas en 15 sectores productivos, y 102 perfiles, 26 diseños curriculares, determinados en 26 estándares de competencia laboral, estudios que han sido realizados por la Secretaria Técnica de Capacitación y Formación Profesional (SETEC), estableciéndose como estándares a nivel nacional en donde cada competencia laboral identificada tiene el mismo nivel de aceptación por los empresarios ecuatorianos, más sin embargo esta realidad no está siendo reflejada en los resultados del diagnóstico de las competencias laborales de la provincia de Imbabura que ha sido realizada por docentes investigadores de la Universidad Regional

Autónoma de los Andes. Cuyo resultado refleja que el valor de una competencia es diferente de un cantón a otro, tal es el caso de los cantones como Otavalo, Cotacachi, Pimampiro, Urcuquí, donde prima más las culturas agrícolas en las cual se valora principios de solidaridad, complementariedad, redistribución en la sociedad, por lo tanto las competencias laborales en los trabajadores van de la mano con estos principios sociales y se destacan competencias como el trabajo en equipo, la colaboración, la flexibilidad, la planificación organizacional, el liderazgo. Que al analizar cada una de ellas se da cuenta que los tipos de organización social, comunitario que tiene que ver con una cultura del buen vivir, *sumak kawsay* que pueblos andinos promueven en sus sociedades impacta definitivamente sobre la definición y el valor de una competencia. Tal es el caso del trabajo en equipo que va de la mano con un principio de economía social y solidaria que es la solidaridad, y que decir de la competencia de colaboración que va de la mano con el principio de redistribución.

Pero por otra parte en donde el capitalismo es más arraigado las competencias laborales son diferentes se las valora en diferente proporción tal es el caso de los cantones de Atuntaqui e Ibarra, en ellos el desarrollo Industrial, el comercio, el sector público influye en la valoración de las competencias laborales. Cantones como Atuntaqui considera competencias como la orientación al cliente, la negociación y la comunicación como una competencia más valiosa que el colabora o trabajar en equipo, ya que el giro de su economía esta entorno al desarrollo de su industria textilera y a la capacidad de negociar sus productos en otros mercados. Por otra parte en el cantón Ibarra, se ve que competencias que sobresalen son la capacidad de aprendizaje rápido, la excelencia, la mejora continua, la toma decisiones son competencias valoradas y esto debido a que este cantón y su capital Ibarra es mayoritariamente dedicada al sector servicios de entre los cuales se destaca sector público es por ello que un empleado público le valoran más por su capacidad de aprendizaje, excelencia, y toma de decisiones rápidas. Más sin embargo en estos cantones no se descuida a otras competencias y las diferencias son mínimas, pero

permite comprender como afecta la cultura de una sociedad en la valoración de una competencia.

## **Conclusiones.**

La valoración de las competencias laborales no se puede estandarizar como único a nivel nacional, es evidente que los niveles de valoración entre cantones, comunidades y organizaciones son diferentes.

Es también importante que el contexto de la cultura andina influye en la apreciación de las competencias laborales y que estas están relacionadas con los principios de su forma de sociales y de organización que tienen mucha relación con los principios de la economía social y solidaria y el Sumak Kawsay.

Pero también la apreciación de las competencias laborales diagnosticadas ha sido valorada en otras proporciones debido a que las actividades económicas pasan del sector primario a un sector secundario como es el caso de Antonio Ante y a un sector terciario en el cual se desarrolla el cantón Ibarra.

## **REFERENCIAS**

Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano*. Buenos Aires: Gránica.

Alles, M. (2006). *Dirección estratégica de recurso humanos* (2a ed.). Buenos Aires: Gránica S.A.

Barrera, J. H. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogotá-Colombia : Ediciones QUIRÓN.

Barros, T., & Rodríguez, F. (2007). *COMPETENCIAS: ¿Engaño o certezas?* Quito: Ediciones Ecuador del futuro.

Benavidez, C., & Benavidez, C. (2003). *Gestión del conocimiento*. Madrid: Díaz Santos.

- Bernal, A. (2010). *Metodología de la Investigación*. México : PEARSON .
- Bertolo, O. (2004). *Anatomía de la empresa*. México: Limusa.
- Brown, A. (1992). *Gestión de la atención al cliente*. Madrid: Ideas Propias.
- Colombres, A. (2005). *Teoría transcultural del arte: hacia un pensamiento visual independiente*. Buenos Aires: Ediciones del Sol.
- Ducci, M. (1997). *El enfoque de la competencia laboral en la perspectiva internacional: formación basada en competencia laboral*. Montevideo: CINTERFOR/ OIT.
- Escotet, M. (1977). Metodología de la investigación transcultural. *Revista latinoamericana de psicología*, 159-176.
- Eyssautir, M. ,. (2006). *Metodología de la Investigación, Desarrollo de la Inteligencia*. Buenos Aires: Thomson Learning.
- Mastache, A. (2007). *Formar personas competentes: desarrollo de competencias tecnológicas y psicosociales*. Buenos Aires: Noveduc Libros.
- Muchinsky, P. (2007). *Psicología aplicada al trabajo* (8a ed.). (M. Reyes, Trad.) México: Thomson Learning.
- Ortiz Cancino, J. E., Rendón Morales, M., & Atehortúa Ramírez, J. (2012). *Score de Competencias*. Medellín: Palibrio.
- Posso, M. (2011). *Proyectos, tesis y marco lógico: planes e informes de investigación*. Quito: Noción Imprenta.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educacion.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rodriguez, J. (2007). *Administración moderna personal*. México: Cenge Learnig editores S.A.

Rojas, V. M. (2011). *Metodología de la Investigación* . Bogotá- Colombia: Ediciones de la U.

Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* . Bogotá - Colombia : PEARSON Ediciones.

Uribe, M. E. (2009). *Guía práctica de investigación*. México: Ediciones TRILLAS .

Vela, L. (2004). *Gestión por competencias*. Madrid: Editorial ESIC.