



## Desarrollo profesional como fuente de ventaja competitiva en las organizaciones

Broniman-Ramírez, Karina Alejandra<sup>1</sup> & Vargas-Salgado, María Marisela<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Instituto de Ciencias Sociales y Administración DMCU  
Ciudad Juárez, Chihuahua, México, al133113@alumnos.uacj.mx, C. José de Jesús Macías Delgado, Núm. 18100  
(+52) 65 6213 7292

<sup>2</sup>Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Instituto de Ciencias Sociales y Administración DMCU  
Ciudad Juárez, Chihuahua, México, maria.vargas@uacj.mx, C. José de Jesús Macías Delgado, Núm. 18100  
(+52) 688 2100

---

*Información del artículo arbitrado e indexado en Latindex:*

*Revisión por pares*

*Fecha de aceptación: Abril de 2018*

*Fecha de publicación en línea: Septiembre de 2018*

---

### Resumen

El desarrollo profesional es un tema relevante en el contexto organizacional, ya que a través de este las empresas potencian a sus empleados para ser más competitivos. El objetivo de esta investigación fue analizar si el desarrollo profesional crea ventaja competitiva sostenible para la organización. Se utilizó un método de tipo cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo. La muestra fue no probabilística, se consideraron un total de 120 empleados que se encuentran cursando una carrera universitaria. Los datos fueron analizados con la herramienta estadística SPSS. Entre los resultados se destaca que la empresa capacita a los estudiantes y egresados para mejorar continuamente en las actividades cotidianas, además de promover oportunidades de crecimiento y posibilidades de ascenso, es de resaltar que al desarrollar competencias y habilidades, la organización contribuye directamente en el incremento de ventajas competitivas.

**Palabras claves:** desarrollo profesional, ventaja competitiva, capacitación.

### Abstract

Professional development is a relevant issue in the organizational context, since through this the companies empower their employees to be more competitive. The objective of this research is to analyze the professional development of students and graduates who approach the work environment and how professional development creates competitive advantages for the company. A quantitative, non-experimental, transversal and descriptive method was used. The sample was not probabilistic, a total of 120 questionnaires were collected that were applied directly to the indirect and administrative employees as subjects of study, in addition the construct was measured with 9 items. The data was analyzed with the statistical tool SPSS. Among the results it is highlighted that the company trains students and graduates, for permanent change in daily activities, as well as opportunities for promotion and opportunities for promotion.

**Key words:** professional development, competitive advantage, training.

## 1. INTRODUCCIÓN

La globalización, a través de los años ha traído gran número de consideraciones con respecto a los elementos que permiten la competitividad de las organizaciones, por ello el recurso humano es un elemento fundamental por ser el poseedor del capital intelectual; hoy en día es fundamental utilizar el talento de las personas lo que resulta un valor agregado para lograr el éxito organizacional (Bohórquez & Cabrera, 2013).

Es necesario que las organizaciones cuenten con programas permanentes de capacitación constantes para la formación de los talentos, que permita a las personas estar continuamente en actualización en base a nuevos conocimientos y el incremento en las destrezas y habilidades de quienes hacen la diferencia, con respecto a otras organizaciones; dado que la capacitación favorece un incremento en el desarrollo profesional de las personas, representando un factor significativo de motivación en la superación personal y en la seguridad de la estabilidad laboral (Espinoza, Granados, González, Medina, & Chávez, 2015). Por ello, las organizaciones que cuentan con departamentos enfocados en el desarrollo profesional, les permitirá el desarrollo de las competencias, las cuales constituye un factor clave que permite a las organizaciones una superioridad competitiva en el mercado globalizado (Coronel, 2010; Larios Prado, 2009).

El desarrollo de la carrera profesional es de gran utilidad en los tiempos actuales por las circunstancias que atraviesan las organizaciones y por los cambios constantes que ocurren en el mercado laboral, afectando las posibilidades de los profesionales egresados. sin embargo, gracias al desarrollo y formación de la carrera profesional de las personas dentro de las organizaciones se ha evitado la pérdida del recurso humano que tanto tiempo y esfuerzo ha costado formar; si las empresas quieren ser más competitivas deben enfocarse en el desarrollo profesional de su capital humano interno (Núñez, Grande, & Pedrosa, 2012).

La industria maquiladora en México nació como una acción remedial a un problema regional fronterizo, a lo largo de los años ha adquirido gran relevancia al ser una industria generadora de divisas. Los procesos globales han influido en la evolución y desarrollo de la industria maquiladora, de la misma forma han cambiado los perfiles profesionales de los trabajadores (Chávez, 2017).

Para los egresados universitarios, una de las principales preocupaciones es el ingreso al mercado (Jaimes, Silva, & Zumpango, 2017). Desde el punto de vista social no basta con generar egresados de los sistemas educativos, es indispensable que existan oportunidades de empleo reenumerado que otorgue ocupación productiva a tales egresados (Hernández, 2004).

El mercado laboral profesional en la industria maquiladora de Ciudad Juárez da respuesta a los requerimientos que pide la competencia en un entorno donde se encuentran gran número de regiones manufactureras, por ello los profesionales deben tener más capacidades y sobre todo el aval de certificaciones que demuestren y garanticen formaciones específicas (Vidal & Pastrana, 2015).

El presente trabajo de investigación analiza si el desarrollo profesional crea ventaja competitiva sostenible para la organización y se encuentra estructurado en cuatro partes. En la primera de ellas se muestra el marco teórico referente a la variable de estudio; en la segunda, se describe el método utilizado; en la tercera se exhiben los resultados obtenidos y finalmente las conclusiones.

## 2. MARCO TEÓRICO

Al verse afectados ante las elevadas tasas de desempleo juvenil que carecen los estudiantes universitarios y egresados, incrementa la preocupación y el interés por implementar programas de capacitación a las personas para que desarrollen sus aptitudes, ajustándose a las competencias profesionales y las exigencias ante el mercado laboral para que las empresas tomen en cuenta a los jóvenes y se les dé la oportunidad de formarse profesionalmente.

La educación está comprometida con el bienestar de la sociedad y, como tal, el proceso de inserción socio-laboral se convierte en una parte esencial (Lorente & Clares, 2015). Se considera que existen tres aspectos importantes en los cuales las organizaciones deben enfocarse, uno de ellos es desarrollar el recurso humano [ver tabla 1] (Valencia, 2005) .

Tabla 1. Aspectos importantes

Los tres aspectos importantes	1. Ofrecer al estudiante que está en proceso de terminar su carrera profesional, o a los egresados, un espacio de desarrollo, formación, crecimiento, motivación y satisfacción laboral, brindándoles las herramientas necesarias para hacerlos más eficientes con ello impulsarlos a desarrollar sus habilidades y actividades diarias con eficiencia.
	2. Mejor aprovechamiento del personal, creando niveles más elevados para así asegurar y dar la oportunidad de obtener una buena posición dentro de la organización a los estudiantes y egresados de las universidades.
	3. Invertir en la propia formación del personal que integra la empresa mediante programas de desarrollo profesional y capacitación, de esta manera la persona estará mayor comprometida logrando dar su máximo potencial al desarrollar sus actividades dentro de la organización.

Fuente: Elaboración propia a partir de Valencia Rodríguez, 2005.

La característica de los profesionales ayuda en identificar las cualidades que los distingue, cuando se realiza una comparación al momento de la inserción laboral, con respecto a particularidades como tamaño de la empresa, rango de salario, antigüedad, entre otros; además de identificar los factores que facilita a los egresados más exitosos obtener empleos y poder permanecer en estos (Guzmán Silva *et al.*, 2008).

El desarrollo profesional de los estudiantes y egresados es el fruto de la carrera, comprendiendo aspectos que una persona quiere alcanzar en base a los objetivos dentro de la organización, esto implica crecer como persona, subir de puesto y realizarse en su trabajo como una necesidad de crecimiento profesional, esto se da en cada persona por su necesidad y satisfacción a lograr metas y por las responsabilidades que esto implica (Balseiro *et al.*, 2012).

Cuando las organizaciones realizan estos programas poniéndolos en práctica, se obtienen ventajas, entre las que se destacan [ver tabla 2] (William B. Werther & Guzmán, 2014) .

Tabla 2. Ventajas de las organizaciones al contar con departamentos de capital humano y planeación de la carrera para los empleados internos.

Ventaja	Descripción
Permite coordinar las estrategias generales de la compañía con las necesidades de personal.	Debido a que ayuda a los empleados a planear su carrera profesional, el departamento puede prepararlos mejor para los puestos que implementa crear la organización.
Permite el desarrollo de empleados con potencial de promoción.	La planeación de la carrera profesional es una poderosa herramienta para estimar el talento latente del capital humano y mantenerlo motivado.
Facilita la ubicación internacional.	Las organizaciones multinacionales emplean la planeación de la carrera profesional para detectar a los empleados y los puestos que podrán tener relevancia a nivel internacional.
Disminuye la tasa de rotación.	Cuando los empleados perciben que hay interés en el desarrollo de sus carreras muestran mayor lealtad a la empresa, arraigo y pertinencia hacia la organización y disminuye la tendencia a abandonarla.

Fuente: Elaboración propia a partir de Werther, 2014.

### 3. METODOLOGÍA

El presente trabajo de investigación es de tipo cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo. La muestra fue no probabilística y se realizó un muestreo a un total de 120 empleados, considerándose como sujetos de estudio únicamente a los empleados indirectos y administrativos que se encuentran cursando una carrera profesional o, en algunos casos, recién egresados, los cuales trabajan en la industria maquiladora, específicamente en el sector electrónico, ubicada en Ciudad Juárez. Como técnica de recolección de información se utilizó la encuesta aplicada mediante un cuestionario, el cual fue suministrado de manera personal a cada uno de los participantes.

El instrumento incluyó 9 ítems [ver tabla 3] con un formato tipo Likert de cinco puntos de asignación de respuesta, donde la escala fue *nunca, raras veces, algunas veces, muchas veces y siempre*. El desarrollo profesional se midió a través del instrumento propuesto por Madero y de la Garza (2013), al cual se le realizó una adaptación para la medición de la variable. Además, se integraron como datos demográficos el género, la edad, escolaridad, antigüedad en la empresa, la posición laboral de la persona y la antigüedad en esa posición laboral. La estadística descriptiva fue analizada mediante la herramienta estadística SPSS versión 24.

Tabla 3. Ítems de Desarrollo profesional

DP1.	Capacita a los empleados para la mejora continua.
DP2.	Otorga cursos y capacitación constante a los empleados.
DP3.	Promueve las promociones del personal interno.
DP4.	Es justa con los reconocimientos que se dan a las personas por sus logros y resultados.
DP5.	Establece programas de entrenamiento y capacitación para desarrollar nuevas habilidades.
DP6.	Promueve con equidad las oportunidades de crecimiento.

DP7.	Establece posibilidades de crecimiento y promoción.
DP8.	Promueve oportunidades de crecimiento.
DP9.	Me ha dado la oportunidad de superarme desde que entre a laborar.

Fuente: Elaboración propia a partir de Madero y de la Garza, 2013.

### RESULTADOS

Los datos demográficos de cada uno de los sujetos de estudio se describen en la tabla 4. Donde se muestra que casi el 61.7 % de los participantes corresponde a hombres, mientras que el 39.2 % tiene un rango de edad entre los 21 y 25 años, además el 76.7 % menciona tener una carrera profesional aun no terminada, el 60.8 % tiene entre 1 y 3 años laborando en la empresa, por otra parte el 28.3 % de los encuestados tienen una posición laboral de jefes de grupo, además de que el 50 % de los participantes lleva de 1 a 3 años en el puesto. Finalmente, cabe resaltar que el 100 % de los sujetos de estudio labora en una empresa para el sector electrónico.

Tabla 4. Perfil de los sujetos de estudio.

Características	Personas n= 120	%	Características	Personas n= 120	%
Género			edad		
Hombre	74	61.7	Menos de 20 años	3	2.5
Mujer	46	38.3	Entre 21 y 25 años	47	39.2
Escolaridad			Entre 26 y 30 años	20	16.7
Carrera profesional no terminada	92	76.7	Entre 36 y 40 años	32	26.6
Carrera profesional terminada	28	23.3	Más de 40 años	18	15
Posición Laboral			Antigüedad en La empresa		
Jefe de grupo	34	28.3	Menos de 1 año	9	7.5
Inspector de calidad	12	10	De 1 a 3 años	73	60.8
Mantenimiento	5	4.2	De 4 a 8 años	24	20
Almacenista	18	15	Más de 8 años	14	11.7
Entrenamiento	15	12.5	Antigüedad en el puesto		
Supervisor	6	5	Menos de 1 año	28	23.3
Técnico	14	11.7	De 1 a 3 años	60	50
Recursos humanos	5	4.2	De 4 a 8 años	22	18.3
Otro	11	9.2	Más de 8 años	10	8.3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SPSS.

En la tabla 5 se muestran los descriptivos de la variable desarrollo profesional, donde se muestra que en todos los casos el valor mínimo es 1 y el máximo 5, con respecto a la media arrojó un valor mínimo con una puntuación de 2.55 [Establece programas de entrenamiento y capacitación para desarrollar nuevas habilidades] lo cual indica que la empresa algunas veces instituye programas de desarrollo para su personal con la finalidad de incrementar las destrezas.

Por otra parte, para el valor máximo del promedio presenta una puntuación del 3.86 [Me ha dado la oportunidad de superarme desde que entre a laborar] donde los empleados perciben que muchas veces la firma se preocupa en potenciar los conocimientos y habilidades con la finalidad de crecer personal y profesionalmente. Todos los ítems se encuentran por arriba de la media.

Además el 35 % de los participantes menciona que solo algunas veces la empresa los capacita para la mejora continua con respecto a las actividades que realizan cotidianamente, mientras que el 31.7 % menciona que solo algunas veces se les otorga cursos y capacitación constante a los empleados, el 34.2 % menciona que la empresa siempre promueve las promociones del personal interno con la finalidad de que los sujetos crezcan en la organización, mientras que tan solo el 35 % menciona que raras veces la empresa es justa con los reconocimientos que se les da a las personas por sus logros y resultados, mientras que un bajo porcentaje del 30.8 % de los sujetos de estudio menciona que la empresa nunca establece programas de entrenamiento y capacitación para el desarrollo de nuevas habilidades, el 36.7 % menciona que solo algunas veces se promueve con equidad las oportunidades de crecimiento, el 33.3 % menciona que solo algunas veces se establecen posibilidades de crecimiento y promoción, el 31.7 % menciona que la empresa muchas veces promueve oportunidades de crecimiento para sus empleados, por último el 40 % de los participantes menciona que la empresa siempre les ha dado la oportunidad de superarse desde que entraron a laborar en la organización.

Tabla 5. Estadísticos descriptivos del desarrollo profesional  $n=120$

Ítem	1	2	3	4	5	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
DP 1	8.3%	7.5%	35%	16.7%	32.5%	1	5	3.58	1.248
DP 2	4.2%	19.2%	31.7%	22.5%	22.5%	1	5	3.40	1.155
DP 3	3.3%	8.3%	30%	24.2%	34.2%	1	5	3.78	1.111
DP 4	17.5%	35%	24.2%	11.7%	10.8%	1	5	2.63	1.220
DP 5	30.8%	20%	23.3%	15%	10.8%	1	5	2.55	1.353
DP 6	10%	19.2%	36.7%	17.5%	16.7%	1	5	3.12	1.197
DP 7	1.7%	14.2%	33.3%	24.2%	26.7%	1	5	3.60	1.080
DP 8	1.7%	12.5%	27.5%	31.7%	26.7%	1	5	3.69	1.052
DP 9	3.3%	9.2%	25.8%	21.7%	40%	1	5	3.86	1.147

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SPSS.

#### 4. CONCLUSIONES

En esta investigación se analizó si el desarrollo profesional crea una ventaja competitiva sostenible para la organización. Los resultados revelan que la capacitación que se proporciona a los empleados favorece considerablemente la mejora continua dentro de los procesos administrativos y productivos, además de que la firma es justa con los empleados, al reconocer los buenos resultados y logros que muestra cada colaborador.

Por otra parte, la empresa tiene muy presente la equidad entre los empleados, brindando igualdad de oportunidades a cada uno de los que labora en ella, finalmente la organización se preocupa en desarrollar competencias y habilidades a través de la capacitación continua, contribuyendo que las organizaciones logren ventajas competitivas sostenibles.

Tal como lo menciona Núñez, Grande y Pedrosa (2012), el desarrollo profesional de los recién egresados de la universidad, aunado a los que ya tienen permanencia en la organización, favorece el cumplimiento de los indicadores organizacionales, es decir, contribuyen considerablemente en la visibilidad de la firma en un mercado competitivo, conjuntamente asociado al éxito organizacional. Las organizaciones deben de utilizar el desarrollo profesional como una estrategia, de promoción, crecimiento y asenso, lo cual puede favorecer que las personas sean más comprometidas con la organización. En el contexto estudiado, la empresa apoya a los estudiantes y egresados en su desarrollo profesional, ya que los sujetos manifiestan que, desde su ingreso a la firma, han recibido capacitación y apoyo por parte de la empresa para desarrollar habilidades y superarse profesionalmente.

Para futuros trabajos de investigación, se considera conveniente analizar y explorar otros contextos de estudio en muestras probabilísticas. Además, se considera que se podrá avanzar en el conocimiento si se analiza la relación con otras variables de estudio como transferencia de conocimiento, compromiso organizacional, desempeño laboral entre otras.

## REFERENCIAS

- Balseiro, Zárate, Matus, Balan, Sacristán, García, & Pérez. (2012). Inserción laboral, desarrollo profesional y desempeño institucional de las (os) egresadas (os) del Plan único de especialización en enfermería de la ENEO-UNAM: una experiencia de doce años. *Enfermería universitaria*, 9(1), 16-26.
- Bohórquez, A., & Cabrera. (2013). Capital humano: una estrategia para la competitividad personal y empresarial en el actual orden mundial.
- Chávez, J. C. (2017). Vol. 7, Núm. 3 (2009). *Ciencia en la frontera*, 7(3).
- Coronel, A. (2010). Capacitación del Capital Humano como una Inversión para Desarrollo. *CDID*.
- Espinoza, Granados, González, Medina, & Chávez, E. (2015). Gestión de talentos: Un reto planteado por la globalización y la competitividad. *CULCyT* (30).
- Guzmán Silva, S., Febles Álvarez-Icaza, M., Corredera Marmolejo, A., Flores Machado, P., Tuyub España, A., & Rodríguez Reynaga, P. A. (2008). Estudio de seguimiento de egresados: recomendaciones para su desarrollo. *Innovación educativa*, 8(42).
- Hernández. (2004). Panorama del mercado laboral de profesionistas en México. *Economía UNAM*, 1(2), 98-109.
- Jaimes, E. I. G., Silva, M. G. M., & Zumpango, C. U. U. (2017). Egresados universitarios y su pertinencia para el ingreso a la empleabilidad empresarial o la auto-empleabilidad. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 20(1), 168.
- Larios Prado, J. M. (2009). Capital intelectual: un modelo de medición en las empresas del nuevo milenio. *Criterio libre*, 7(11), 101-121.
- Lorente, C. G., & Clares, P. M. (2015). Expectativas de futuro laboral del universitario de hoy: un estudio internacional. *Revista de Investigación Educativa*, 34(1), 167-183.
- Madero Gómez, S. M., & de la Garza, J. (2013). Implicaciones de los bonos de puntualidad y asistencia, criterios de excelencia, satisfacción y crecimiento profesional. *Acta Universitaria*, 23(5).
- Núñez, C. U., Pedro, Grande, T., Félix A, & Pedrosa, O., Cristina. (2012). Nuevos retos en el desarrollo de carrera profesional: el modelo boundaryless career. *Universia Business Review* (34).
- Valencia. (2005). El capital humano, otro activo de su empresa. *Entramado*, 1(2).
- Vidal, A. V., & Pastrana, E. A. (2015). Transformación del mercado laboral profesional en la industria maquiladora en Ciudad Juárez, Chihuahua, en el 2012. *European Scientific Journal*, ESJ, 11(34).
- William B. Werther, & Guzmán. (2014). *Administración de Recursos Humanos, gestión del capital humano*. Ed. McGraw-Hill.