

UNIVERSIDAD ALONSO DE OJEDA
SISTEMA DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN LA EMPRESA
PROLOGS, C.A, MUNICIPIO LAGUNILLAS

Autora:
Br. Pinto, Edimar.
Tutora:
MSc.. Estrada, Sandra
Año: 2018

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal analizar el sistema de gestión por competencia en la Empresa PROLOGS, C.A del Municipio Lagunillas. Se sustenta teóricamente en los planteamientos de Beer (2001), Mertens, (1996), Gómez y Mendoza (2013), Becerra y Campos (2012), Maldonado (2002), Muñoz (1998), Gili y Col. (2007), Rodríguez (2003), Gutiérrez (2006). Metodológicamente se tipifica como analítica, con diseño no experimental, transeccional de campo. La población censal fueron veintinueve (29) colaboradores de la Empresa PROLOGS C.A.; la técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario dicotómico con las alternativas (Si/No), el cual se validó mediante la revisión de tres expertos. La confiabilidad se calculó mediante la Formula de Kuder Richardson, obteniendo un índice de 0,82, en el rango muy alta. Los datos se procesaron mediante estadística descriptiva y gráficas de frecuencia con Excel XP. El análisis de los resultados permitió concluir que, en la organización PROLOGS C.A., aunque se aplica la gestión del talento humano por competencias, se pudiera optimizar, e incluso adaptarse a las condiciones socio-económicas actuales. Se aplican los tres modelos de competencias y se aplica de manera adecuada la gestión del talento humano como herramienta; por lo que se recomienda establecer por escrito los métodos de participación de los directivos en la selección de las competencias, establecer un margen de periodicidad de estudio de los resultados obtenidos, combinar los tres modelos de competencias y diseñar un modelo propio para la gestión del talento humano e implementar un programa de formación continua.

Palabras Clave: sistema de gestión por competencia, modelos de competencias, etapas de la gestión, componentes.

Cuadro 1. Operacionalización de las Variables

Objetivo General: Analizar el sistema de gestión por competencia en la Empresa PROLOGS C.A, Municipio Lagunillas			
Objetivos Específicos	Variable	Dimensiones	Indicadores
Identificar las etapas de la gestión por competencias Empresa PROLOGS C.A, Municipio Lagunillas.	Sistema de Gestión por Competencia	Etapas de la gestión por competencias	- Sensibilización.
			- Análisis de los puestos de trabajo.
			- Definir perfiles de competencias.
			-Evaluación sistemática y redefinición de perfiles.
Determinar el modelo de competencia en la Empresa PROLOGS C.A, Municipio Lagunillas		Modelos de competencias	- Modelo funcional.
			- Modelo conductual.
			- Modelo constructivista o integrativo.
Distinguir los componentes del sistema de gestión por competencia en la Empresa PROLOGS C.A, Municipio Lagunillas		Componentes del sistema de gestión por competencia	- Análisis del entorno
			- Satisfacción de las partes interesadas.
			- Capacidades y habilidades de la organización
			-Arquitectura de la organización.

Fuente: Recopilación por Pinto (2018)

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aledo, A. (1995): "El análisis de competencias: Un cambio hacia el learning organization" Capital Humano, No.81
- Arias, F. (2006) El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica. Quinta Edición. Editorial Episteme. Caracas, Venezuela.
- Bavaresco, A. (2006). Proceso Metodológico de la Investigación. 5º Edición. Editorial de la Universidad Del Zulia. Maracaibo. Venezuela.
- Becerra, M. y Campos, F. (2012) Tesis: Enfoque por Competencias y sus Aportes en la Gestión de Recursos Humanos. Universidad de Chile. Santiago de Chile- Chile.
- Beer, M. (1997). La transformación del recurso humano. Función: Resolviendo la tensión entre un tradicional Administrativo y un nuevo rol estratégico. Recursos humanos. Management, 36 (1), 49-56
- Chávez, G. (2007). Gestión por competencias y talento. Madrid: ESIC
- Delgado, O. y Lavado, P. (2012). Fundamentos de un sistema de Gestión Humana por Competencias para soportar la estrategia organizacional en una pyme del Sector de la Industria de las Artes Gráficas en Cali. Colombia.
- Gilli, J., Arostegui, A., Doval, I., Lesulauro, A. y Schulman, D. (2007). Diseño Organizativo, Estructura y Procesos. Buenos Aires: Granica.
- Gómez, C. y Mendoza, L. (2013) Modelo de Gestión por Competencias para la Empresa ACMED S.A.S. Universidad de Cartagena. Colombia.
- Hernández, R. Fernández, C. Y Baptista, P. (2006) Metodología de la investigación. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Hurtado de Barrera, J. (2010) El Proyecto de Investigación, una Comprensión Holística. Ediciones Quirón. Caracas.
- Hurtado de Barrera, J. (2010) Guía para la Comprensión Holística de la Ciencia. Tercera Edición, Fundación Sypal: Caracas. (Parte II: Capítulo 3 y 4).
- Maldonado, M.A. (2002). Las competencias, una opción de vida. Bogotá: ECOE Ediciones.
- Medina, A., Delgado, A. y Lavado, P. (2012). Fundamentos de un sistema de gestión humana por competencias para soportar la estrategia organizacional en una pyme del sector de la industria de las artes

gráficas en Cali (Colombia). Revista estudios gerenciales, Vol. 28, N0. 122, pp. 121-138; enero-marzo 2012. Cali. Colombia

Mertens, L. (1996). Competencia laboral: Sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: Cinterfor.

Muñoz, J. (1998). "Implantación de un sistema de selección por competencias", Training and Development, N°10, Madrid. España

Ramírez, L., Ruiz, C. Villarejo, C., Macías, L., Hurtado, O., Delgado, Y. y Escobar, A. (2017) Sistema de Gestión del Talento Humano por Competencias Laborales, en el Sector Público Colombiano. Escuela Superior de Administración Pública ESAP de Colombia. Departamento Administrativo De La Función Pública. Colombia

Rodríguez, L. (2003) La Gestión de Recursos Humanos por Competencias. Cátedra de Administración de Personal. Facultad de Ciencias Económicas y de Administración. Universidad de la República Uruguay.

Tobón, S. (2006). Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Bogotá: Ecoe.

Tamayo y Tamayo, M. (2007) El Proceso de la Investigación Científica. Editorial Limusa. México.

Torres, M. y Torres, C. (2010) Capacitación por competencias laborales un logro productivo para la empresa farmacéutica laboratorios de Colombia. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia.

**UNIVERSIDAD ALONSO DE OJEDA
FALCULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ADMINISTRACIÓN MENCIÓN RELACIONES INSIDUSTRIALES**



**SISTEMA DE GESTION POR COMPETENCIAS EN LA EMPRESA
PROLOG C.A, MUNICIPIO LAGUNILLAS**

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO RECOLECCION DE DATOS

AUTOR (ES):

Br. Pinto, Edimar

TUTOR:

MSc. Estrada, Sandra

Ciudad Ojeda, abril de 2018

Título de la investigación:

Sistema de Gestión por Competencias en la empresa PROLOG C.A.,
Municipio Lagunillas

Definición Conceptual Variable:

Según Martínez (2006), conceptualiza la gestión por competencias de la siguiente manera: “se refiere a una metodología que permite la determinación de competencias organizacionales, laborales e individuales. Esto con el fin de mejorar los procesos operativos, administrativos de las empresas, para llegar a resultados como la calidad total, aumento de la productividad y competitividad, pero sobre todo ubicar la persona correcta en el puesto de trabajo correcto”.

Objetivo General:

Analizar el sistema de gestión por competencias en la Empresa PROLOGS C.A del Municipio Lagunillas.

Objetivos específicos:

Identificar las etapas de la gestión por competencias Empresa PROLOGS C.A, Municipio Lagunillas.

Determinar el modelo de competencia en la Empresa PROLOGS C.A, Municipio Lagunillas.

Distinguir los componentes del sistema de gestión por competencia en la Empresa PROLOGS C.A, Municipio Lagunillas.

Tipo de Instrumento de recolección de datos:

Cuestionario Dicotómico, de selección simple con preguntas cerradas de respuestas Si/No.

Población del estudio:

Se realizó con 29 Colaboradores de la empresa, los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Distribución Poblacional

N°	Departamentos	N° de Empleados
1	Dirección General	3
2	Departamento de Administración	3
3	Departamento de Operaciones	1
4	Departamento de Logística	1
5	Departamento de Vigilancia	3
6	Departamento de Mantenimiento	2
7	Departamento de Tripulación Marítima	2
8	Capitanes	2
9	Motoristas	6
10	Marinos	2
11	Obreros	2
12	Cocineros	2
	Total de Empleados	29

