



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“GESTIÓN POR COMPETENCIAS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN DE LA OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL DEL DISTRITO DE BREÑA, LIMA - 2018”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autor:

Jose Luis Huaranga Macavilca

Asesor:

Dr. Piero Guillermo Zaldívar Cuya

Lima - Perú

2018

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	3
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	6
CAPÍTULO III. RESULTADOS	8
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	14
REFERENCIAS	16

RESUMEN

El escenario mundial en los inicios del siglo XXI posee, entre sus rasgos fundamentales: la globalización de la economía mundial, el desarrollo de las tecnologías en especial las de la información y las comunicaciones, y derivado de estas, la rapidez con la que las multinacionales difunden por todo el mundo cambios tecnológicos y nuevos conceptos en productos y servicios, el predominio del conocimiento como base del éxito de las organizaciones; así como una marcada tendencia a potenciar la gestión como alternativa para garantizar el avance de éstas hacia la excelencia. El nivel de las transformaciones es tal, que los sistemas de gestión de avanzada se inclinan por potenciar las normas, los valores, los resultados, la participación, la sinergia, el rol de facilitador, las competencias, la organización en procesos, la retroalimentación y autogestión del desempeño entre otros rasgos, lo que implica, un amplio y profundo proceso de formación que prepare a los recursos humanos para desempeñarse en las nuevas condiciones, con los conocimientos, habilidades y actitudes que demandan las organizaciones de nuevo tipo. En correspondencia con lo anterior, el presente trabajo aborda la definición de las competencias laborales y la gestión del desempeño laboral, para la cual se exponen, mediante una revisión bibliográfica, los principales modelos de gestión por competencia, los diferentes procedimientos para diseñar currículos basados en competencias, así como los diferentes métodos utilizados para diseñar un currículo.

PALABRAS CLAVES: “gestión por competencias”, “capacidades”, “evaluación” y “talento humano”

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

El contexto actual evidencia empresas privadas más competitivas que ofrecen al mercado calidad e innovación en cuanto a productos y servicios al mercado, esto no sucede con las entidades del sector público ya que no se adaptan a estos tiempos en donde se requiere gobiernos más efectivos, más eficientes y abiertos al cambio. Países de la región aún tienen escasa confianza en sus instituciones públicas, ello comprende a corrupción. El BID o banco interamericano de desarrollo en su libro al servicio al ciudadano: una década reformas del servicio civil en america latina (2004–13) que fue elaborado con el aporte de autoridades y funcionarios públicos los países que fueron parte de este estudio reconocen que américa latina ha cambiado profundamente en la última década, ello conforme al avance económico y social es significativo: “El ingreso per cápita ha aumentado , la clase media se ha expandido, el nivel de educación se ha elevado y la revolución de las telecomunicaciones ha permitido que los ciudadanos se encuentren más conectados, mejor informados, y que exijan más y mejores servicios”.

Todo lo mencionado enmarca un contacto un problema actual que contrasta con el desempeño laboral.

Es posible apreciar que existen múltiples definiciones, y que a pesar de la falta de consenso el término resulta clave para la normatividad organizacional institucional. La psicología se ocupa de explicar diversos fenómenos aglutinados en el término “competencia laboral” a través de diversos enfoques o aproximaciones psicológicas.

El tema de las competencias, según Mertens (1996), surge en Estados Unidos a finales de los sesenta y principios de los setenta, cuando David McClelland, un profesor de psicología de la Universidad de Harvard, se percató de que los exámenes académicos

no garantizaban el desempeño en el trabajo ni el éxito en la vida, por lo que consideró necesario buscar otras variables predictoras de éxito.

Rodríguez y Peñaranda (2002) mencionan que el concepto de competencias laborales tiene diferentes aplicaciones: identificación, estandarización para un empleo normativo institucional, enseñanza o capacitación, y evaluación o certificación. A este proceso administrativo es al que los psicólogos organizacionales se incorporan basándose en los modelos de competencias.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

Tipo de estudio

Se realizó una *revisión sistemática* de la literatura científica que consiste en evaluar o interpretar toda la investigación disponible relevante al respecto de una interrogante particular [1].

La pregunta de investigación establecida para conducir el proceso metodológico fue la siguiente: ¿cuál es la importancia de la gestión por competencias del personal administrativo de la dirección de producción de la oficina de normalización previsional del distrito de breña, lima - 2018?

Fundamentación de la metodología

La revisión de la literatura científica es una estrategia de recopilación de información que se da ante la necesidad de obtener de manera expresa los resultados de las investigaciones.

Una revisión sistemática se define como una manera de evaluar e interpretar Toda la investigación disponible relevante respecto de un interrogante de investigación particular, en un área temática o fenómeno de interés (Kitchenham, 2004; Velmovská, 2014; Vera y Hernández, 2014).

Proceso de recolección de información

Para realizar el proceso de búsqueda se definieron como descriptores los siguientes términos partiendo de la pregunta de investigación “gestión por competencias”, “capacidades”, “evaluación” y “talento humano”

Conforme a lo mencionado se ha desarrollado metodología para definir los procesos específicos de selección de la literatura científica, teniendo en cuenta estudios que

consideren nuestro objetivo de investigación y así permita relacionar la información existente filtrada por especificidad de la búsqueda de la literatura científica, se utilizaron operadores booleanos:

[("Noche" or "día") and ("arriba" or "abajo")]

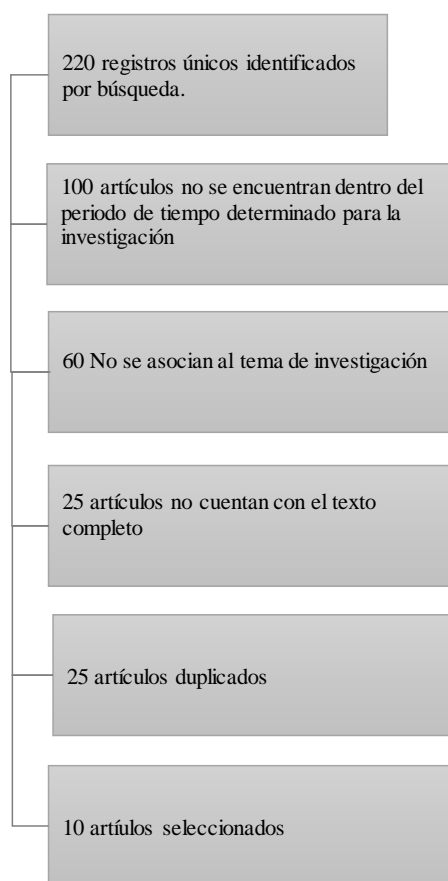
Se definió como base de datos o fuente especializada para la búsqueda a Google Académico (https://scholar.google.com.pe/schhp?hl=es&as_sdt=0,5) y Scielo (<http://www.scielo.org.pe/>)

Criterios de inclusión y exclusión

Se incluyeron artículos en base de datos científicos, en idioma castellano, entre los años 2000 y 2017, que describieran un enfoque o estrategia de revisión sistemática asociada a gestión por competencias en general u orientadas a investigaciones del servicio público nacional e internacional.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Obtuvimos los siguientes resultados al realizar la búsqueda de artículos en las bases de datos mencionados en el proceso de recolección de información obteniendo un resultado total de 220 distribuidos en la siguiente manera: Google académico 132 artículos, Scielo 88, se procedió a eliminar artículos duplicados que sonaron un total de 40, además de considerar otros criterios de exclusión mencionados previamente quedando con un número final de 10 artículos para la presentación de resultados.



En los 10 artículos seleccionados se procedió a identificar las características de procedencia de los artículos.

ITEM	FUENTE	DISEÑO METODOLÓGICO	PAIS	AÑO	RESULTADO
1	Anna Pérez Montejo	Descriptivo experimental	no	2009	La evaluación del desempeño sirve para, dirigir y controlar al personal de forma más justa, y comprobar la eficacia de los procesos de selección de personal.
2	Hector Gordillo	Revisión	Chile	2004	El autor evidencia la evaluación de competencias es un proceso complejo, que requiere como pasos previos la definición de perfiles ocupacionales, estructurados en torno a conocimientos, habilidades y conductas individuales y sociales.

3	Andrea Miriam Capuano	Revisión		2004	<p>El aprovechamiento y potencialización de las competencias del capital humano es el pilar fundamental del éxito de cualquier empresa. Por tal motivo, la evaluación de desempeño es una herramienta que debe ser bien utilizada porque de ella depende la concreción de las estrategias organizacionales.</p>
4	Benito Samanes Echeverría			2002	<p>Tras su análisis, el autor presenta su concepción sobre la competencia de acción profesional -CAP-, asentada sobre un pormenorizado análisis documental del estado de la cuestión. A partir de la misma, aporta un modelo de gestión de la CAP, contrastado en parte por equipo de investigación en la Sociedad ALECOP del grupo Mondragón Corporación Cooperativa.</p>

5	Miriam Escobar Valencia	Descriptivo experimental	no	Colombia	2005	Este artículo determina un esquema general de la aplicación de los principios y metodologías que permiten la formación y certificación basados en Competencias laborales, como uno de los pilares que facilitan a las organizaciones ser competitivas
6	Sandoval, Franklin	Descriptivo experimental	no	Venezuela	2012	En este trabajo se desarrolla un modelo de gestión fundamentado en el conocimiento del dominio de las competencias laborales y perfiles de cargos, que estructura el proceso de gestionen tres actividades
7	Bedoya Sánchez, Enrique Osvaldo	Descriptivo experimental	no	Perú	2003	La tesis es demostrar que la llamada Función de Recursos Humanos está viviendo cambios radicales en su concepto y aplicación, convirtiéndose en factor esencial para el logro de las ventajas competitivas de la empresa, tanto como son los recursos financieros tecnológicos y de otro tipo. Es decir, que el Desarrollo Humano, su capacidad, su desempeño, están viviendo esos cambios
8	César Augusto Muñoz Echeverry			España	2004	Este artículo presenta un apretado pero completo resumen de lo que es el avance de los conceptos y las prácticas del proceso de recursos humanos conocido desde hace tiempo como evaluación de personal. El autor muestra la evolución del enfoque desde el nombre mismo que ha llegado a denominarse

					análisis del desempeño hasta la llamada evaluación de 360 grados	
9	Latorre Navarro, María Felisa	Revisión		España	2012	Las organizaciones se adaptan al entorno mediante las estrategias y políticas empresariales. La gestión de la fuerza laboral es clave a la hora de adaptarse a las demandas del entorno y esto puede llevar en muchas ocasiones al éxito o el fracaso de la empresa
10	Dr. C. Ramón Syr Salas Perea, MSc. Lázaro Díaz Hernández, MSc. Grisell Pérez Hoz	Descriptivo experimental	no	Cuba	2013	La identificación de competencias es el método o proceso que se sigue para establecer, a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se ponen en juego con el fin de desempeñar tal actividad, satisfactoriamente

Resumen matriz de artículos por año y país.

PAIS	2002	2003	2004	2005	2009	2012	2013	Total general
Chile			1					1
Colombia				1				1
Cuba							1	1
España			1			1		2
Perú		1						1
Venezuela						1		1
(en blanco)	1		1		1			3
Total general	1	1	3	1	1	2	1	10

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La revisión sistemática es un proceso desarrollado para identificar lo medular de una revisión de la literatura de interés para la práctica, realizando la búsqueda y extracción de los más importante o relevante conforme a los criterios que fueron evaluados y respetados por otros. (Urta & R, la revisión sistemática y su relación con la practica basada en la evidencia en salud, 2010).

La revisión de la información revisa nos conduce a una diversidad de conceptos que contribuyen de descubrir la importancia de la gestión por competencias, así como la oportunidad de mejora que representan para las entidades públicas en américa latina.

En la revisión de la literatura se observó que en los últimos años la acepción y práctica de esta técnica fue un factor distintivo y estratégico del que muchas empresas se valen para conseguir más ventajas que sus competidores a través de las capacidades individuales enfocadas al puesto de trabajo. Debido a ello, la gestión por competencias es un tema inevitable en la función de los recursos humanos (Dolan et al. 2003) que inside no sólo en el ámbito de las decisiones empresariales de las organizaciones, sino en otros campos como la educación y la administración pública, inspirando en cierto modo medidas en materia de empleo y de formación.

El uso del enfoque de competencias facilita la actuación integrada de la gestión de recursos humanos, ya que las competencias se convierten en la base de las actuaciones en selección, formación, retribución, planes de carrera, salud laboral, clima, etc. El enfoque de competencias permite trabajar, en el área de recursos humanos, de forma más eficaz y

eficiente, tanto durante la fase de planificación, como durante la implantación de los planes y en la evaluación de los resultados obtenidos.

Conclusiones

El paradigma de las competencias crece en importancia y aplicabilidad en diversas partes del mundo, ocupando un papel cada vez más central en la formación escolar, educación superior, certificación, empleabilidad y gestión de personas en las organizaciones.

El modelo de gestión por competencias es clave para poder desarrollar en las personas las habilidades necesarias para continuar con su labor, y lograr cada día mejores resultados, que se verán también reflejados en los resultados empresariales.

Ciertas limitaciones presentadas fue contar con pocos enfoques relacionados a entidades públicas, esto debido a que la gestión por competencias está más adoptada por las entidades privadas como parte de la obtención de resultados y posicionamiento en el mercado.

Se valoran los hallazgos de este estudio como línea base para futuras investigaciones que contribuyan en la adecuación de la gestión por competencias en las entidades públicas.

REFERENCIAS

- Anna P (2009). Propuesta de un Sistema para la evaluación del desempeño laboral en una empresa Manufacturera
- Hector G. (2004). Evaluación de competencias laborales
- Andrea M. (2004). Evaluación de desempeño por competencias
- Benito E. (2002). Gestión de la competencia de Acción Profesional
- Miriam E. (2005). Las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?
- Sandoval, F. (2012). Gestión de perfiles de cargos laborales basados en competencias
Andrea M. (2004)
- Bedoya Sánchez, E. (2003). La Nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas
- César Augusto M. (2004). Análisis del desempeño: Nuevas tendencias en la llamada evaluación de personal
- Latorre Navarro, M. (2012). La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral
- Dr. C. Ramón Syr Salas p. (2013). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud

http://flash1r.apa.org/apastyle/basics/index.htm?_ga=2.39009312.2003728255.1497982156-1005151526.1497982156

en la sección citing reference y the reference list.