

PROPUESTA DE DISEÑO DE PERFILES DE CARGO BASADO EN
COMPETENCIAS EN EL PROCESO DE NACIMIENTO DE LA PLANTA DE
INCUBACION DE AGROAVIGOLA SAN MARINO S. A.

DIANA PATRICIA MONTOYA AGUDELO

FUNDACION UNIVERSITARIA SAN MARTIN
FACULTAD DE ESCENARIOS MULTIPLES
UNIVERSIDAD ABIERTA A DISTANCIA Y VIRTUAL
PROGRAMA DE ADMISTRACION DE EMPRESAS
PALMIRA, VALLE DEL CAUCA

2016

**PROPUESTA DE DISEÑO DE PERFILES DE CARGO BASADO EN
COMPETENCIAS EN EL PROCESO DE NACIMIENTO DE LA PLANTA DE
INCUBACIÓN DE AGROAVICOLA SAN MARINO SA**

**PRESENTADO POR:
DIANA PATRICIA MONTOYA AGUDELO
CÓDIGO DE ESTUDIANTE: 100513101022**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MARTIN
FACULTAD DE ESCENARIOS MULTIPLES
UNIVERSIDAD ABIERTA A DISTANCIA Y VIRTUAL
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PALMIRA, VALLE DEL CAUCA
2016**

**PROPUESTA DE DISEÑO DE PERFILES DE CARGO BASADO EN
COMPETENCIAS EN EL PROCESO DE NACIMIENTO DE LA PLANTA DE
INCUBACIÓN DE AGROAVICOLA SAN MARINO SA**

**PRESENTADO POR:
DIANA PATRICIA MONTOYA AGUDELO
CÓDIGO DE ESTUDIANTE: 100513101022**

Curso de profundización **COMPETITIVIDAD, CALIDAD, Y PRODUCTIVIDAD,**
desarrollado durante el Primer Semestre de 2016 para optar al título de
Administradora de Empresas

Asesor Ingeniero Industrial Francisco Duran

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MARTIN
FACULTAD DE ESCENARIOS MULTIPLES
UNIVERSIDAD ABIERTA A DISTANCIA Y VIRTUAL
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PALMIRA, VALLE DEL CAUCA
2016**

TABLA DE CONTENIDO

	Pag.
INTRODUCCIÓN E INFORMACIÓN GENERAL	13
JUSTIFICACIÓN	15
JUSTIFICACIÓN PRACTICA.....	15
JUSTIFICACIÓN METODOLOGICA	15
1. PROBLEMA DE LA INVESTIGACION	17
1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
1.2. PREGUNTA DE INVESTIGACION.....	17
1.3. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	18
2. OBJETIVOS	19
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	19
2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	19
3. MARCO DE REFERENCIA	20
3.1. ANTECEDENTES.....	20
3.2. MARCO TEÓRICO.....	21
3.3. MARCO NORMATIVO.....	33
3.4. MARCO CONCEPTUAL.....	34
4. SITUACION ACTUAL.....	36
4.1. HISTORIA	36
4.2. ORGANIZACION	37
4.3 ORGANIGRAMA	38
4.4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	39
MISIÓN	39
VISIÓN	39
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	39
PRODUCTOS:.....	39
4.5. PROCESO PRODUCTIVO AGROAVICOLA SAN MARINO SA:.....	40
5.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	41
5.2. TECNICAS DE ANALISIS.....	41
5.3. FUENTES DE INFORMACION.....	41
6. DIAGNÓSTICO	43
6.1 ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE CARGOS.....	43
6.2. CONSTRUCCIÓN DEL MAPA DE PROCESOS:.....	44
6.3. CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO	46
6.3. DISEÑO DE LEVANTAMIENTO DE PERFILES DE CARGO BASADOS EN COMPETENCIA	48
CONCLUSIONES	87
RECOMENDACIONES	88
BIBLIOGRAFÍA	89
ANEXOS	90

INTRODUCCIÓN E INFORMACIÓN GENERAL

Este ejercicio se hace implementando una metodología definida y unos instrumentos focalizados, permite moldearse a través de la perspectiva que la organización tiene en búsqueda del logro de unos objetivos, que le permitirán ser competitiva en el mercado. El Modelo de Gestión por Competencias plantea una mirada más global, que involucra de manera integral el desarrollo de las personas, su desempeño, logros y resultados, que contribuirá al desarrollo de la organización en todos sus niveles.

La implementación de los modelos de gestión humana como contribución a la planeación estratégica, han sido hasta ahora un reto para las organizaciones, convirtiéndose en un desafío asumir el direccionamiento efectivo y acertado de los colaboradores, para el logro de un clima laboral que propenda por el bienestar general y redunde en su rentabilidad.

Esto ha llevado a las organizaciones a preocuparse por identificar sus procesos, y a través de ello, generar en su interior un modelo de dirección administrativa permitiendo una gestión estratégica del talento humano. La planeación estratégica dentro de una empresa, muestra el camino a realizar, es decir todo el proceso que le permite a una organización establecerse dentro de un mercado y ser la mejor, sin embargo, este concepto debe estar ligado dentro del estudio del talento humano, que es el motor de toda empresa y que con el trabajo eficaz de su gente, permite el logro de las metas trazadas.

Con una adecuada planeación se determinan las competencias requeridas en sus colaboradores, ya que el direccionamiento efectivo no es suficiente si no se cuenta con las capacidades mínimas de las personas para desarrollar los procesos de la organización, en aras de estar en condición de enfrentar los retos de la actualidad. Logrando de esta manera economizar a la Organización gastos y horas hombre invertidos en procesos de formación, los cuales no tienen sentido sino existe evidencia de lo que realmente se requiere del colaborador.

A través de este trabajo, se busca adquirir los conocimientos y habilidades para plantear las competencias necesarias y el nivel requerido de acuerdo al proceso de nacimiento de pollito de un (1) día llevado a cabo en la planta de incubación de Agroavícola San Marino SA, a través de la identificación de los cargos y sus funciones. Partiendo de ello, se realizara una propuesta de implementación de perfiles de cargo basados en competencias que no se plantee solo en conocimientos o en requisitos normativos, sino que se encamine realmente a las habilidades y aptitudes las cuales generen valor al logro de los objetivos organizacionales; lo que también obliga a las organizaciones a captar el mejor

talento humano, implementar modelos donde además de la rentabilidad, se ofrezca a los colaboradores desarrollo y bienestar. Lo anterior, generará un clima donde la potenciación del talento humano, sea el vértice del mejoramiento continuo de la organización.



Nota

Este trabajo se encuentra disponible únicamente en **formato físico**, ya que no cuenta con versión digital. Por tal motivo, en este repositorio solo serán visibles las páginas preliminares con fines informativos. Para su consulta completa, el usuario deberá verificar la ubicación o sede donde se encuentra el ejemplar físico, o bien solicitar información adicional escribiendo al correo institucional:

repositoriofusm@sanmartin.edu.co