



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

**DESARROLLO PROFESIONAL BASADO EN LAS COMPETENCIAS DE LOS
TRABAJADORES DE LA FISCALÍA SEGUNDA CON COMPETENCIA PLENA EN
DELITOS COMUNES DE LA PRIMERA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL. CUMANÁ
ESTADO SUCRE, 2017.**

PARTE II

Tutor:

Msc. Zelideth Camacho

Autores:

Br. Enes, Rebeca
C.I: V-25.426.076

Br. Rodríguez, Daniel
C.I: V-23.518.982

Br. Yendez Romelia.
C.I: V- 23.923.604

Trabajo de grado, Modalidad Curso Especial de Grado, presentado como requisito parcial para
optar al título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos.

CUMANÁ, MAYO DEL 2018



UNIVERSIDAD DE ORIENTE

NÚCLEO DE SUCRE

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

**ANALISIS Y SINTESIS DE LOS CURSOS ESPECIALES DE
GRADO AREA DE PSICOLOGÍA. II SEMESTRE AÑO 2017.**

Autores:

Br. Enes, Rebeca
C.I: V-25.426.076

Br. Rodríguez, Daniel
C.I: V-23.518.982

Br. Yendez Romelia.
C.I: V- 23.923.604

APROBADO POR:



Prof. (Dra.) María Montañez
JURADO.

Profa. (Lic.) Omaira Marciano.
JURADO.

Profa. (Mes.) Zefideth Camacho.
JURADO

CUMANÁ, ABRIL DEL 2018.

DEL PUEBLO VENIMOS / HACIA EL PUEBLO VAMOS

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS



DESARROLLO PROFESIONAL BASADO EN LAS COMPETENCIAS DE LOS TRABAJADORES DE LA FISCALÍA SEGUNDA CON COMPETENCIA PLENA EN DELITOS COMUNES DE LA PRIMERA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL. CUMANA ESTADO SUCRE, 2017.

Tutor:
Msc. Zelideth Camacho

Autores:
Enes, Rebeca
Rodríguez, Daniel
Yendez, Romelia.

RESUMEN

La orientación profesional para los integrantes de una organización es un proceso esencial, lograr la afinidad y compenetración entre las exigencias del cargo y los rasgos personales de los individuos que los ocupan, a fin de conseguir el desarrollo profesional óptimo, logra la satisfacción por parte de los empleados, elementos como motivación intrínseca, compromiso organizacional y mayor productividad en el cargo serán posibles pues el crecimiento profesional va de la mano con las expectativas de los empleados y su desarrollo personal. A partir de esta idea la presente investigación tiene como objetivo principal: Efectuar un diagnóstico del desarrollo profesional basado en las competencias de los trabajadores de la fiscalía segunda con competencia plena en delitos comunes de la primera circunscripción judicial del Estado Sucre. Sus objetivos específicos: Identificar los tipos de competencias presentes en los trabajadores. Establecer relación entre los cargos desempeñados y los tipos de competencias. Determinar el grado de importancia de los tipos de competencias en el desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores. Identificar si los trabajadores están dispuestos a optar por oportunidades de desarrollo en el ejercicio de su carrera profesional. Proponer técnicas de capacitación y desarrollo profesional que logren la afinidad entre las competencias laborales y las competencias personales de los trabajadores. La misma se realizó bajo un esquema de tipo descriptivo desde la perspectiva de un diseño de campo, con una población de siete (7) trabajadores y fueron aplicadas técnicas de recolección de información como el cuestionario, la encuesta y la observación directa por medio de una escala de estimación. En la misma se emitieron diversas conclusiones expresadas de formas porcentuales y analizadas por medio de técnicas cualitativas; entre sus más relevantes recomendaciones se han propuesto diversas técnicas de desarrollo profesional considerando las competencias personales y profesionales de los trabajadores de esta área.

Palabras claves: Desarrollo profesional, carrera laboral, competencias personales, competencias profesionales.

INDICE GENERAL

DEDICATORIAS.....	v
AGRADECIMIENTOS	ix
INDICE DE CUADROS.....	xv
INDICE DE GRÁFICOS.....	xvii
INTRODUCCIÓN	18
CAPITULO I: EL PROBLEMA Y SU NATURALEZA.....	20
1.1 Planteamiento del problema.....	20
1.2 Objetivos de la investigación:	24
1.2.1 Objetivo General.....	24
1.2.2 Objetivos Específicos.....	24
1.3 Justificación	25
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	26
2.1 Antecedentes de la investigación	26
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	26
2.1.2 Antecedentes Nacionales.	28
2.1.3 Antecedentes Locales.....	29
2.2 Bases teóricas.....	30
2.2.1 Las Competencias	30
2.2.2. Desarrollo profesional.....	35
2.3. Aspectos Organizacionales.	44
2.3.1 Misión.	44
2.3.2 Visión.....	44
2.4 Bases legales	45

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	47
3.1 Enfoque de la investigación.....	47
3.2 Tipo de investigación.....	47
3.3 Diseño de investigación.....	48
3.4 Población y muestra.....	48
3.5 Fuentes de investigación.....	49
3.6 Técnicas e instrumentos para la recolección de información	50
3.7 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	51
CAPITULO IV: ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS.....	53
4.1 Resultados, análisis y tabulación de la observación directa por medio de una escala de estimación, aplicada a los trabajadores de la fiscalía segunda con competencia plena en delitos comunes de la primera circunscripción judicial del Estado Sucre.	53
4.2 Resultados, análisis y tabulación de los resultados del cuestionario, aplicado a los trabajadores de la fiscalía segunda con competencia plena en delitos comunes de la primera circunscripción judicial del Estado Sucre.	60
CONCLUSIONES	92
RECOMENDACIONES.....	100
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	102
ANEXOS	105
HOJAS DE METADATOS.....	116

DEDICATORIAS

En primero lugar quisiera dedicar este logro a Dios Todopoderoso, porque sin él, en este momento no estuviese acá cumpliendo una de mis metas. Para ti este logro mi Dios.

De igual manera este logro va dedicado a mi Abuela: **Carmen Ofelia**, quien Mi Dios, la llamó a su reino apenas empezaba este servidor su recorrido en la universidad, se lo dedico porque ella siempre quiso verme vestido con mi toga, birrete y mi título en mano, aunque ya no este de cuerpo presente, yo sé que el orgullo que le estoy generando es enorme.

De la misma forma esto va dedicado a mi Padre: **Tirso Rodríguez**, quien con su esfuerzo tras un volante todos los días desde que tengo memoria, me apoyó y siempre deseó que el éxito estuviese a mi alcance.

Igualmente le dedico este paso en mi vida a mi Madre: **Sonia Cabrera**, quien me brindó su amor, cariño, comprensión, apoyo y entre muchas otras cosas que una madre abnegada como la que tengo le puede dar a sus hijos. Te lo dedico a ti por el esfuerzo que haces día a día para velar que yo esté bien.

Se lo dedico a mi Hermana: **Keila Medina** con quien siempre consigo contar en las buenas y malas situaciones que se nos presentan en la vida. Te agradezco por ofrecerme siempre otra perspectiva con la cual afrontar los problemas, enseñanzas que nunca se olvidan.

De igual manera se lo dedico a mí: **Nayely Rodríguez**, con quien he aprendido el significado de compartir y tener paciencia, con quien no me puedo molestar aunque quisiera, porque resulta ser parte mi muy pequeña familia.

Le dedico este logro a una amistad incondicional de la familia, y con la que siempre pude

contar, hoy en día no podrán estar conmigo acá pero sé que en sus pensamientos voy, mi Amigo: **Carlos Martínez**, quien mi madre y todos nosotros lo consideramos un miembro más de esta pequeña asociación de individuos.

De igual manera le dedico este logro a mí siempre muy apreciado amigo y compañero de juego y anécdotas: **Elio Freites**, quien me motivo a estudiar esta carrera con su ayuda cuando recién empezaba esta lucha me brindó la oportunidad de hoy en día cumplir con este logro.

Daniel Rodríguez

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Mis padres, Martha Natalie Morey Astudillo y Luis Beltrán Yendez, por darme la vida, quererme mucho, creer en mí y porque siempre me apoyan. Mami y Papi gracias por darme una carrera para mi futuro, todo esto se lo debo a ustedes.

Mi hermana Luisana Natalis Yendez y mi Cuñado Juan José Bastardo por estar conmigo y apoyarme siempre, los quiero mucho.

Mis sobrinos, Juan Luis y Juan José, para que vean en mí un ejemplo a seguir.

Mi Abuela Romelia de Morey la cual me inspira por ser una mujer luchadora y que siempre con su ejemplo me ha motivado, también a mi tía Carmen Morey porque fue un apoyo para mí durante este periodo para la culminación de mi carrera.

A mis primos especialmente Tarquilla Bucciarelli Morey y Juan Vicente Veliz Morey más que unos primos los considero mis hermanos y es por ello que les quiero dedicar este

trabajo.

Todos mis amigos, Wendy, Luis Miguel, Bell, Rebeca, Daniel, Nohelys, Georgina, Diana y Anderson. Por compartir los buenos y malos momentos y por formar parte de mi periodo de estudio.

Todos aquellos familiares y amigos que no recordé al momento de escribir esto. Ustedes saben quiénes son.

Romelia Yendez

Dedico este maravilloso logro y resultado a Dios, por medio de su gracia y amor he logrado cumplir una meta decisiva de mi vida.

A mi mami Bianellys Márquez, mi ejemplo, una mujer llena de valores, principios, a quien amo y admiro. A su esposo Carlos Zambrano, un ejemplo de constancia y rectitud.

A mis hermanos José y Francisco Saud, a quienes amo y dedico este logro.

A todos mis tíos en especial a mi Tía Yudit Márquez, quien me ha apoyado, amado como una hija y abierto las puertas de su casa.

A mi madrina, una amiga incondicional a quien amo profundamente.

A mi tía Iris y su esposo, mi tío Raúl, personas generosas, repletas de amor y que con su cariño han estado conmigo en momentos alegres y difíciles.

A mi tía Ana y a su esposo, mi tío Rafael Arenas, quienes han estado dispuestos a ofrecerme su ayuda y apoyo, a mi tío Carlos Márquez, quien desinteresadamente formó parte de mi vida en momentos decisivos.

A quien considero hoy mi compañero de vida Félix Mago y su madre Yesenia Vera, me han apoyado incondicionalmente, los amo profundamente.

A mis compañeros en esta investigación, mis amigos Daniel Rodríguez y Romelia Yendez, los amo y dedico todo este esfuerzo conjunto a ustedes.

A mis amigos Santos Pérez y Jairo Alarcón, quienes han sido parte de mi ayuda a nivel personal y profesional.

A todos mis profesores universitarios, pues todos con sus conocimientos y enseñanzas no solo académicas sino también de vida y experiencia me han impulsado, apoyado y formado para lograr esta meta.

A todos aquellos amigos y compañeros que aunque no señalé dedico este logro, pues también ellos forman parte de él.

Rebeca Enes

AGRADECIMIENTOS

En primero lugar quisiera agradecer a Dios Todopoderoso, por otorgarme la dicha de nacer, desarrollarme y crecer. De llegar a ser una fuente de orgullo y buenas nuevas para mis padres.

En segundo lugar me sirvo de darle las gracias a mi Madre: **Sonia Cabrera** y a mi Padre: **Tirso Rodríguez**; quienes a base de mucho esfuerzo y sacrificio me han apoyado en todo lo que me propongo y es por ello que este objetivo que hoy cumpla trae consigo mucho respeto, amor y gratitud por brindarme las oportunidades para mi formación intelectual y humana.

A mis Hermanas: Keila Medina y Nayely Rodríguez por brindarme su cariño y comprensión en todos estos años que llevamos compartiendo.

En tercer lugar agradezco a cada uno de los Profesores y Profesoras que su dedicaron esfuerzo, tiempo, energías y regaños para transmitirme sus conocimientos para mi formación académica. Desde el primer día de clases entendí, que también cada uno de ellos reforzaría mi educación en valores como persona más allá de cualquier conocimiento intelectual.

Quiero agradecer a todos y cada uno mis compañeros y compañeras de estudios, que semestre a semestre nos apoyamos para salir adelante en cada una de las materias inscritas. Mención especial a mis compañeras Rebeca Enes por haber iniciado esta travesía llamada Licenciatura al mismo tiempo que yo y a Romelia Yendez quien se nos unió tiempo después para servir de apoyo como amistad incondicional y verdadera participe de esta meta.

Quiero agradecer a Fundación Proyecto Humano, quien desde que inicié en este trayecto resulto ser una entidad comprometida con mi desarrollo y por lo que me apoyo al cien por ciento para lo que estaré siempre a su disposición. **Muchas Gracias...**

Daniel Rodríguez

Mi agradecimiento se dirige a quien ha forjado mi camino y me ha dirigido por el sendero correcto, a Dios, el que en todo momento está conmigo ayudándome a aprender de mis errores y a no cometerlos otra vez. Eres quien guía el destino de mi vida.

Madre, tus esfuerzos son impresionantes y tu amor es para mí invaluable. Junto con mi padre me has educado, me has proporcionado todo y cada cosa que he necesitado. Tus enseñanzas las aplico cada día; de verdad que tengo mucho por agradecerte.

Quería agradecer el apoyo recibido por parte de toda mi familia, mi hermana, mis sobrinos, mi cuñado, mis tíos, primos y abuela; que siempre han estado apoyándome y a mi lado, desde que empezara a estudiar formando parte fundamental en mi desarrollo como toda una profesional, gracias por el impulso y la motivación que siempre me dan.

Quiero mostrar también mi más sincero agradecimiento a mis compañeros de clase, amigos y profesores que han hecho que este duro trance como es la carrera se llevara de forma más amena, porque no solo la Universidad de Oriente ha servido para formarme como gerente, sino que en ella he encontrado muchas cosas más. Me ha formado como persona, ha hecho que madurara y he encontrado unos amigos, que son ya parte de mi familia.

Quería hacer una mención especial a mis compañeros Gerluybel Hernández, Rebeca Enes y Daniel Rodríguez, compañeros que me han ayudado mucho en la consecución y elaboración de este proyecto. Sin ellos muchas cosas me habrían resultado mucho más difíciles. También agradecer por los buenos ratos de trabajo en la casa de estudio, servicio comunitario, casa de playa y ahora el privilegio de poder culminar junto a ustedes. Y que desde el principio me han acogido muy bien. Y por ello les aprecio.

Por Todo Esto Quiero Darles Las Gracias...

Romelia Yendez

En esta oportunidad no solo agradezco, también reconozco la importancia de quienes, en todo el proceso han sido piezas fundamentales, considerando todos estos años de acontecimientos, momentos difíciles, tristes y felices; una etapa de mi vida determinante, de crecimiento personal y profesional, donde todas las personas relevantes han estado presentes, de principio a fin; con algunos me topé en el camino, sin embargo todos y cada uno de ellos me han marcado enormemente.

En primer lugar agradezco a **Dios**, a él por estar presente en cada momento, tengo la certeza de que con su presencia me ha ayudado, respaldado, guiado y permitido llegar victoriosa hasta este punto, ha llenado de sabiduría mi vida, dado las fuerzas en momentos difíciles, sé que ha estado a mi lado las incontables veces que le he necesitado.

Agradezco enormemente a mi familia, principalmente a mi mami: **Bianellys Márquez**, hemos pasado por muchísimos momentos juntas, me ha apoyado en cada una de mis etapas, me ha enseñado a ser independiente, fuerte y a tomar todas las decisiones determinantes en mi vida, me entiende, me ama y sé que me apoya, todo lo que soy es gracias a ella, no solo es mi madre, es mi amiga y compañera, quisiera vivir siempre a su lado (nos divertimos demasiado), mi gran fortuna es tenerla sana, viva, alegre y llena de la gracia de Dios en este momento crucial de mi vida, la amo y agradezco enormemente. Igualmente agradezco al compañero de vida de mi mami, a un nuevo padre que Dios me regalo: **El Señor Carlos Zambrano**, un verdadero amigo y maestro, lo quiero y respeto.

Agradezco a mis dos hermanitos **José Saud** (el pollito) y **Francisco Saud** (el negrito), los amo con mi corazón, Dios me regaló a unos hombres que me respetan y representan, de ambos me siento muy orgullosa y pido fuerzas y sabiduría para siempre brindarles mi mejor

ejemplo y ayuda.

De igual forma agradezco a todos mis tíos, en especial a mi tía: **Yudit Márquez**, sin ella esto no hubiese sido posible, me ha apoyado y acompañado, he aprendido a amarla como si fuese mi madre, sé que soy su segunda hija (me recogió ya crecida), me ha ayudado incondicionalmente, me entiende y anima, gracias infinitas.

Igualmente a mi tía **Iris Márquez**, mi segunda madre que aunque esté lejos siempre me respalda y está pendiente de absolutamente todos mis pasos, y su esposo mi tío **Raúl**, a quien amo y aprecio enormemente, los extraño y adoro, debo parte de este logro a ustedes.

A mi tío **Carlos Márquez**, que aunque poco compartimos ha formado parte de decisiones importantes en mi vida, mi tía **Ana Márquez** y su esposo, mi tío **Rafael Arenas (El Señor Fafa)** sé que siempre están al tanto de mis avances, me quieren, apoyan y animan.

Agradezco profundamente, con todo mi corazón y alma a mi madrina **María Alejandra Peña** (Soy su hija por excelencia en otra madre), ella es mi mejor amiga, un modelo de mujer fuerte y luchadora, la amo intensamente, la extraño inmensamente y sé que en ella siempre encontraré un hombro que me consuele y unos brazos bien abiertos de bienvenida en su casa y su corazón, ella y toda su familia: Zora, Daya, Raul, Vicente, Empe y mi hermanito Manuel, son personas muy importantes que debo mencionar, mil gracias a ellos.

Otra madre adoptiva que me conseguí en el camino: **Yesenia Vera**, una mujer sensible, generosa y amable, con un corazón enorme, quien ha extendido su amor hacia mí, un amor mutuo que Dios ha bendecido, le agradezco mucho todo su apoyo.

También agradezco a **Félix Mago**, quien me ha acompañado en todo este proceso, para

cualquier cosa que necesite allí está él, me consiente, y apoya en todas mis decisiones a nivel personal y profesional, tengo la certeza de su amor, lo amo y respeto enormemente, espero que siempre contemos el uno con el otro y alcancemos todas nuestras metas, y esta es una de ellas.

Especial agradecimiento a mi compañero en este trabajo de grado y de carrera **Daniel Rodríguez**, lo considero como un hermano que Dios me regaló, desde el inicio hemos compartido, me comprende, apoya e impulsa, hemos sido compañeros incondicionales, nos entendemos perfectamente, su apoyo durante todo este proceso ha sido absoluto, mis mejores deseos para él e infinitas gracias por soportarme, sé que no ha sido fácil, lo quiero muchísimo.

Así como también agradezco a mi amiga **Romelia Yendez**, la amo como una hermana que aunque no nacida de la misma madre pareciese así, me la regaló Dios en todo este proceso, ella es mi otra compañera en esta investigación, es una motivadora, consejera y verdadera amiga.

De igual forma agradezco todos aquellos amigos que han sido parte de mi vida y apoyo; a mi gran y queridísimo amigo **Santos Pérez** que aunque ahora esté muy lejos, fue crucial en esta etapa de mi vida, veló durante mucho tiempo por mi bienestar, me aconsejó innumerables veces, me impulsó y animó a ser quien soy ahora, mis mejores deseos y cariño.

Igualmente al **Señor Jairo Alarcón**, una persona admirable, meticulosa y creativa, a mi hermanito Gerard Marcano (a quien extraño), a **Efraín** (un gran compañero y amigo), a mi amiga **Rosa Márquez y su hermana Yonika Márquez** (las amo y admiro, son mujeres capaces, inteligentes e incondicionales), **Bell Hernández**, (a quien quiero y admiro), a mis profes favoritas **América Alfonzo**, un ejemplo de mujer emprendedora, capaz, radiante y alegre, siempre la amaré; a mi profe **Nubia Lisboa**, a quien respeto quiero y admiro enormemente.

Aprovecho la oportunidad para agradecer la colaboración por parte de los trabajadores del

área administrativa de la empresa Manufacturas Enveta C.A, igualmente a los trabajadores de la fiscalía segunda con competencia plena en delitos comunes de la primera circunscripción judicial del Estado Sucre, a ellos por su contribución en el desarrollo de nuestro trabajo de investigación; y muy especialmente brindo un agradecimiento muy personal al equipo de trabajo de la oficina de gestión humana de PESCALBA, al gerente de dicha área el **Señor Luis Gregorio Ruiz** y a todo el personal que allí labora, sus coordinadores especialistas y asistentes, especialmente Giselis, Anita, María, Mady, Marielys, Aurita y Yuni, gracias por su receptividad, colaboración y cariño.

Agradezco a todos aquellos amigos y hermanos que la vida y Dios me regaló que aunque no mencione, forman parte de este logro, mis logros son sus logros. Los bendigo a todos.

Rebeca Enes.

INDICE DE CUADROS

CUADRO N° 1. DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN.	49
CUADRO N° 2. NIVELES DE MOTIVACIÓN	54
CUADRO N° 3. ASIGNACIONES SALARIALES	54
CUADRO N° 4. CORRECCION DE DEFICIENCIAS EN EL TRABAJO POR PARTE DE SUPERVISORES	55
CUADRO N° 5. APRECIACIÓN DE VOCACION PROFESIONAL.....	56
CUADRO N° 5. APRECIACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES.....	56
CUADRO N° 6. NIVELES DE RESPONSABILIDAD	57
CUADRO N° 6. NIVELES DE IDENTIFICACION EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES	57
CUADRO N° 7. COMPROBACIÓN DE QUE EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES CONTRIBUYE A LOS FINES Y METAS DE LA UNIDAD DONDE LABORAN.	58
CUADRO N° 8. VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO POR PARTE DE SUPERIORES.	59
CUADRO N° 9. RELACIONES DE COMUNICACIÓN IDONEAS.....	59
CUADRO N° 10. RELACIONES JERARQUICAS, ENTRE CARGOS, IDONEAS.	60
CUADRO N° 11. CONVENCIONAL	61
CUADRO N° 12. INCLINACIÓN CONVENCIONAL.	61
CUADRO N° 13. ARTISTA	63
CUADRO N° 14. INCLINACIÓN ARTISTA.	63
CUADRO N°15. REALISTA.....	65
CUADRO N° 15. INCLINACIÓN REALISTA.....	65
CUADRO N° 16. SOCIAL.....	67

CUADRO N°17. INCLINACIÓN SOCIAL	67
CUADRO N°18. EMPRENDEDOR.	69
CUADRO N° 19. INCLINACIÓN EMPRENDEDOR.....	69
CUADRO N° 19 INVESTIGADOR.	71
CUADRO N° 20. INCLINACIÓN INVESTIGATIVA	72
CUADRO N° 21. FORMACIÓN ACADEMICA	73
CUADRO N°22. FORMACIÓN ACADEMICA- ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL PUESTO DE TRABAJO.	74
CUADRO N°22. ACTIVIDADES DESEMPEÑADAS EN EL CARGO- PERSONALIDAD..	76
CUADRO N° 23. FIRMEZA VOCACIONAL.	77
CUADRO N° 24. RECOMPENSAS Y/O RECONOCIMIENTOS.	79
CUADRO N° 25. SATISFACCIÓN LABORAL.....	80
CUADRO N° 26. RECOMPENSAS ECONOMICAS.....	81
CUADRO N° 27. CORRECCIÓN DE ERRORES	83
CUADRO N° 28. CLIMA COMUNICACIONAL ADECUADO.	84
GRAFICO N°14.	85
CUADRO N° 29. ADQUISICIÓN DE NUEVOS CONOCIMIENTOS.....	86
CUADRO N° 30. ACTITUD FRENTE POSIBILIDADES DE PROGRESO.	87
CUADRO N° 31. DESARROLLO PROFESIONAL COMO UNA META POR CUMPLIR. ...	88
CUADRO N° 32. PLAN DE SUCESIÓN Y PROMOCIÓN.	89
CUADRO N° 33. PLAN DE TRANSFERENCIAS EN EL LUGAR DE TRABAJO.	90

INDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1.	62
GRÁFICO N° 2	64
GRÁFICO N° 3	66
GRÁFICO N° 4.	68
GRÁFICO N° 5	70
GRÁFICO N° 5	72
GRÁFICO N° 6	73
GRÁFICO N° 7.	75
GRÁFICO N° 8	76
GRÁFICO N° 9	78
GRÁFICO N° 10.	79
GRÁFICO N° 11.	80
GRÁFICO N° 12	82
GRÁFICO N° 13.	83
GRÁFICO N° 15	86
GRÁFICO N° 16.	87
GRÁFICO N° 17.	88
GRÁFICO N° 18.	89
GRÁFICO N° 19.	91

INTRODUCCIÓN

El desarrollo profesional es un esfuerzo organizado y formalizado que se centra en el crecimiento de los trabajadores más capacitados. Estratégicamente hablando, para las empresas este fenómeno se caracteriza por tener un alcance y duración mayor que la formación, planteando una ventaja que le permitirá a la organización sobrevivir en un entorno global y cada vez más competitivo. Los rápidos cambios tecnológicos y la tendencia a dar más responsabilidad a los trabajadores para satisfacer las necesidades de los clientes, hace que tanto trabajadores como empresas puedan descuidar cuestiones relativas a la planificación profesional; un descuido que tiene consecuencias negativas para ambas partes.

Desde la perspectiva de la empresa, la carencia de ayuda en la planificación profesional puede provocar el desinterés de los empleados por cubrir los puestos vacantes. Desde la óptica de los trabajadores, los resultados son frustración y sentimientos de no estar valorados por la empresa. En definitiva, empresas, directivos y trabajadores deben tomar medidas que aseguren la carrera profesional. Para maximizar la motivación de sus empleados, las empresas deben ayudarles a dirigir y gestionar sus carreras profesionales basado en las competencias como una herramienta formal que ayude a las empresas a determinar de manera creativa la adaptación de las diversas carreras y trayectoria de los empleados con mira y visión de progreso.

Se puede considerar que una profesión es el patrón de experiencias de trabajo relacionadas que marcan el curso de la vida de una persona. Las experiencias laborales incluyen cargos, puestos y tareas, y están influidas por los valores, necesidades y sentimientos de los trabajadores. La profesión de las personas debe variar según su etapa de desarrollo profesional y su edad. Por este motivo, es importante que los directivos entiendan el proceso de desarrollo profesional y las diferentes necesidades e intereses de los trabajadores en cada etapa de

desarrollo profesional basado en las competencias de cada individuo.

La Gestión de Recursos Humanos involucra las competencias laborales, es decir que necesitan contar con personal “Competente” que demuestre ser capaz de ejecutar su trabajo eficientemente, que tenga los conocimientos teóricos, pero que además tenga la capacidad de lograr un objetivo o resultado en un contexto dado, porque hay que recordar que lo que diferencia a una empresa de otra no es lo moderno de su tecnología, los procesos de producción o su estructura organizativa, lo que hace la diferencia es la calidad del recurso humano que trabaja para ella y las estrategias que adopte para lograrlo.

Esta investigación, sigue el esquema aprobado por la Universidad de Oriente, que considera: Como aspectos preliminares contenido, resumen, índice e introducción.

En el Capítulo I del Planteamiento Del Problema, se considera: fundamentos y formulación del problema, objetivos, justificación.

En el Capítulo II del Marco Teórico, exponemos: 3 Antecedentes De La Investigación, Bases Teóricas y Marco Conceptual o Glosario y aspectos Organizacionales.

El capítulo III de la Metodología de la investigación, contiene: Operacionalización de variables, Tipificación de la investigación, Estrategias para la prueba de hipótesis, Población y muestra e Instrumentos de recolección de datos.

El Capítulo IV del Trabajo de campo y proceso de contraste de la hipótesis, hacemos la presentación, análisis e interpretación de los datos, proceso de prueba de hipótesis, discusión de los resultados. El proyecto contiene finalmente las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

CAPITULO I: EL PROBLEMA Y SU NATURALEZA

En el presente capitulo, se describe la situación objeto de estudio, enmarcando el origen y términos concretos de la investigación en cuestión, sobre un contexto claro de análisis e investigación, asimismo se determinan los objetivos de la investigación y la justificación de la misma.

1.1 Planteamiento del problema

Las organizaciones emplean en sus esquema de procedimientos, procesos sistemáticos y coordinados de manera usual que están igualmente dirigidas a alcanzar los objetivos en conjunto con su recurso humano, siendo este el factor promotor de las empresas cualquiera que fuera su naturaleza.

Dicho talento humano debe ser para la organización eficiente, efectivo, preparado, comprometido y responsable, que contribuya a alcanzar el éxito y que además desarrollen efectivamente sus tareas y funciones, para conseguir los objetivos que se han planteado y consolidar un clima favorable; lo cual es fundamental en toda empresa que desea alcanzar mejoras positivas en el desempeño y en la productividad de sus empleados.

La oportunidad de ofrecer desarrollo profesional y laboral no es solo benéfico para el personal, puesto que tales comportamientos serán retribuidos a la empresa misma, por medio del desempeño eficiente de las labores; así el desarrollo de la carrera laboral requiere de una planificación y caracterización de las habilidades de los trabajadores, todo esto tratando de hacerlo encajar con la dinámica ambiental.

Orientar profesionalmente a los integrantes de la organización es esencial, pero aun mas es lograr la afinidad y compenetración entre las exigencias del cargo y los rasgos personales de

los individuos que los ocupan, esto a fin de conseguir el desarrollo profesional óptimo de los trabajadores, alcanzando esto último, será posible llegar a obtener satisfacción por parte de los empleados, elementos como motivación intrínseca, compromiso organizacional y mayor productividad en el cargo serán posibles pues el crecimiento profesional va de la mano con las expectativas de los empleados y su desarrollo personal,

Chiavenato. I (2002) indica:

Desarrollar personas no es solo darles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, y se tornen más eficientes en lo que hacen, sino darles información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos que modifiquen sus hábitos y comportamientos y les permitan ser más eficaces en lo que hacen: formar es mucho más que informar, pues representa el enriquecimiento de la personalidad humana (p.112).

Con el fin de sobrevivir, crear y asegurarle a sus empleados un recorrido en el desarrollo de su carrera; principalmente para esto, la organización formula un proceso formal y secuencial que se enfoca en la elaboración de la trayectoria futura de los empleados que demuestran aptitudes dentro de una organización en particular, esto es llamado: planificación de carrera.

Sin embargo, el desarrollo profesional de los trabajadores es tal, que puede llegar a abarcar como muy bien lo dice Chiavenato, I. (2002) la formación personal y pues, formar es mucho más que solo impartir conocimientos acerca de áreas que profesionalmente deben ser atacadas para el crecimiento del personal en su cargo, de igual forma el incremento de los

valores humanos, brindarles nuevas herramientas para que sean capaces de tomar decisiones creativas, encontrar soluciones y conseguir ideas que ayuden a evolucionar su personalidad y competencias humanas es vital.

Asimismo cabe destacar que el desarrollo profesional es posible caracterizarlo basándose en las competencias, estas según Spencer, L. y Spencer, S (1991) se refieren a: “Una competencia es una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada a un criterio referenciado como efectivo y/o un desempeño superior en un trabajo, en una situación” (pg.: 10).

Las competencias son más que aquellas responsabilidades inherentes al cargo que los trabajadores desempeñan y a su vez características claras de los criterios de personalidad asumidos por el individuo a lo largo de su vida, y que necesariamente en su entorno serán exteriorizados.

En Venezuela actualmente las organizaciones deben darle relevancia al desarrollo de carrera profesional basado en las competencias como una herramienta formal que ayude a las empresas a determinar de manera creativa la adaptación de las diversas carreras y trayectoria de los empleados con mira y visión de progreso; pocos son los estudios que demuestran interés por parte de las organizaciones en nuestro país a este análisis como un instrumento estructurado donde se de información específica sobre las responsabilidades actuales y más aun oportunidad de crecimiento progresivo.

En el estado Sucre el estudio del desarrollo profesional basado en las competencias implica un análisis que abarca la investigación aplicada en pequeñas, medianas y grandes empresas que operan en este estado, a fin de determinar la relevancia para quienes dirigen estas

organizaciones. En esta oportunidad, el estudio será realizado en la institución fiscalía segunda con competencia plena en delitos comunes de la primera circunscripción judicial del Estado Sucre. El fin es el de identificar y establecer las oportunidades de desarrollo profesional basadas en las competencias, necesarios para adaptar al recurso humano que labora en esta área, en pro de adquirir nuevos conocimientos y desarrollarlos en concordancia con las competencias personales y profesionales como parte del desarrollo de la carrera laboral y a su vez materializar este análisis en la oportunidad de optar por posibles ascensos.

De tal modo que es relevante responder las siguientes interrogantes derivadas de este análisis: ¿Será posible identificar los tipos de competencias dominantes en los trabajadores?, ¿Será que los cargos que estos empleados desempeñan estarán relacionados estrechamente con sus competencias?, ¿Los trabajadores de esta área consideran como relevantes las competencias que poseen con relación al desarrollo de su carrera profesional?, ¿Estarán dispuestos a optar por procesos formales de desarrollo profesional?, ¿Será posible aplicar nuevas técnicas de desarrollo profesional basadas en las competencias de los trabajadores del área fiscalía segunda con competencia plena en delitos comunes de la primera circunscripción judicial del Estado Sucre?

Por tales razones esta investigación está enfocada en el estudio del desarrollo profesional basado en las competencias de los trabajadores de la fiscalía segunda con competencia plena en delitos comunes de la primera circunscripción judicial del Estado Sucre, estableciéndose el análisis de las posibles competencias inherentes a sus cargos, de manera que contribuya al mejoramiento en el desempeño del personal, al tener conocimiento de sus intereses y las posibilidades en cuanto a aprendizaje consecutivo dentro de sus labores actuales y aquellas responsabilidades que probablemente alcanzarán para desarrollarse profesionalmente, mejorando su desempeño, y de la institución misma.

1.2 Objetivos de la investigación:

1.2.1 Objetivo General.

Efectuar un diagnóstico del desarrollo profesional basado en las competencias de los trabajadores de la fiscalía segunda con competencia plena en delitos comunes de la primera circunscripción judicial del Estado Sucre.

1.2.2 Objetivos Específicos.

- Identificar los tipos de competencias presentes en los trabajadores de la fiscalía segunda con competencia plena en delitos comunes de la primera circunscripción judicial del Estado Sucre.
- Establecer relación entre los cargos desempeñados y los tipos de competencias de los trabajadores de la fiscalía segunda con competencia plena en delitos comunes de la primera circunscripción judicial del Estado Sucre.
- Determinar el grado de importancia de los tipos de competencias en el desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores de la fiscalía segunda con competencia plena en delitos comunes de la primera circunscripción judicial del Estado Sucre.
- Identificar si los trabajadores de la fiscalía segunda con competencia plena en delitos comunes de la primera circunscripción judicial del Estado Sucre están dispuestos a optar por oportunidades de desarrollo en el ejercicio de su carrera profesional.
- Proponer técnicas de capacitación y desarrollo profesional que logren la afinidad entre las competencias laborales y las competencias personales de los trabajadores de la fiscalía segunda con competencia plena en delitos comunes de la primera circunscripción judicial del Estado Sucre.

1.3 Justificación

Esta investigación cuya finalidad es analizar el desarrollo profesional basado en las competencias de los trabajadores de la fiscalía segunda con competencia plena en delitos comunes de la primera circunscripción judicial del Estado Sucre permitirá:

- Considerar la influencia del desarrollo profesional basado en las competencias en la motivación de los empleados, tal análisis podrá ser de relevante aportación al estudio del recurso humano en las organizaciones.
- Reflexionar en el hecho de que ofrecer oportunidades de avance a los empleados según su potencialidad se traduce en un mejor provecho de las capacidades de los mismos, consecutivamente ellos tendrán mejor desenvolvimiento dentro de la organización, y finalmente la comunidad podrá obtener un mejor servicio, gracias a la optimización de los empleados que conforman las gestiones del área administrativa de la empresa.
- Servir para la organización como un instrumento de análisis detallado acerca de sus empleados y la oportunidad de aprovecharlos en sus competencias (responsabilidades y características personales).
- Para los autores, significa la oportunidad de poner en práctica los conocimientos obtenidos sobre el tema, desarrollando ciertas experiencias en el área y la constitución de esta como una herramienta investigativa que catapulte a futuras investigaciones en esta área o en algunas otras relacionadas con la anteriormente dicha, siendo protagonista el bienestar del recurso humano y el equilibrio de la relación de este gremio con la organización.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

En este capítulo se exponen los fundamentos teóricos relacionados con el ambiente organizacional y su influencia en la planificación y desarrollo de la carrera laboral, que permiten ubicar este estudio en un contexto específico donde facilita la comprensión y el propósito de esta investigación.

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales.

Martinez y Gairin (2007), realizaron una investigación en la Universidad Autónoma de Barcelona (España), titulada “El desarrollo profesional de los docentes de secundaria: Incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional”, donde se encuentra como objetivo general: Profundizar en el desarrollo profesional de los docentes de secundaria, principalmente en la incidencia de algunas variables internas: actitud y grado de satisfacción, y externas: grado académico y trabajo colaborativo. Los autores concluyeron que los maestros se encuentran satisfechos laboralmente ya que participan en centros escolares diversos y la institución se encuentra interesada en el desarrollo y la preparación profesional. En segundo lugar, ha sido creado un modelo de desarrollo profesional constructivo, colaborativo y solidario, integrando a alumnos y familiares con el fin de que los docentes tomen sus responsabilidades, reflexionen en ellas y logren desarrollo profesional.

Esta investigación denota una relevante fuente para el desarrollo del estudio planteado a los trabajadores de la fiscalía segunda con competencia plena en delitos comunes de la primera circunscripción judicial del Estado Sucre puesto que muestra una perspectiva importante en lo que respecta crear un plan de desarrollo con dirección precisa. Este modelo implica la integridad

y el orden que se deseaba adquirir en relación a los maestros y la ejecución del desarrollo del recurso humano, una vez especificado un plan de carrera laboral y una ruta que los empleados pudieran seguir fielmente, ellos expresaron su motivación y satisfacción, pues sentían que estaban participando en la propia preparación de su desarrollo, además de integrar dos variables relevantes, las cuales son las incidencias personales y de actuación profesional.

Yanez (2015), realizó un estudio en la Universidad Técnica de Ambato (Ecuador), titulada “Las competencias laborales y el desarrollo organizacional de los trabajadores de la secretaría nacional de planificación y desarrollo de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua”, teniendo como objetivo general: Investigar la incidencia de las competencias laborales en el desarrollo organizacional, de los empleados de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo de la ciudad de Ambato, provincia Tungurahua, el autor concluyó en que el nivel de desarrollo organizacional y profesional que presenta la Secretaría Nacional de Planificación y desarrollo, de acuerdo al manejo de su modelo organizacional, es bueno por lo que ha mantenido la consecución de una jerarquía acorde a sus áreas laborales y funcionales.

Este estudio revela que el desarrollo de los empleados se constituye en medio de una jerarquía organizacional a través de la promoción o los ascensos formando la manera fundamental de potenciar la carrera laboral de los empleados, en conjunto con la consideración y desarrollo de las competencias laborales, tal estrategia y plan de desarrollo ha sido considerado por los empleados como el mejor y la forma más idónea de ofrecerles oportunidades de progreso laboral. Por ello, en relación al análisis a los trabajadores de la fiscalía segunda con competencia plena en delitos comunes de la primera circunscripción judicial del Estado Sucre, este estudio es importante cuando se toma en cuenta qué nivel de desarrollo y potenciación es ofrecida a los empleados y qué medios son relevantes para lograrlo.

2.1.2 Antecedentes Nacionales.

Nieves (2013), realizó una investigación en la Universidad de Carabobo (Venezuela), titulada “Desarrollo profesional y puesto de trabajo”. Teniendo como propósito mostrar un modelo innovador de crecimiento profesional que permita establecer ascensos y grados dentro del mismo puesto a medida que el trabajador se desarrolla en las dimensiones vertical y horizontal hasta llegar a la cima de su cargo”. Estableció como reflexiones finales: En primer lugar, definiendo el modelo de desarrollo profesional como elemento motivador para los trabajadores ya que el mismo es percibido como instrumento de crecimiento personal y realización profesional, además se considera como una de las estrategias que posee la organización para desarrollarse, crecer y ser más competitivas en el actual mercado. Explica, que la estructura organizativa es contingente del desarrollo de carrera, en cuanto a que el desarrollo ha dependido únicamente de los niveles de los puestos de la organización. Y por último define la existencia de antigüedad de trabajadores y la poca posibilidad de ascender a cargos estratégicos, para ello será posible a través de la perspectiva sobre paradigmas operacionales en el desarrollo de carrera, a partir de una visión mucho más compleja y rica que la tradicional, la cual se presta para generar un crecimiento profesional en el mismo puesto de trabajo ya que permiten establecer ascensos y grados dentro del mismo cargo.

Fundamentalmente en dicha investigación, es representado el desarrollo de la carrera laboral de los empleados como el motor y el elemento motivador que implica crecimiento personal y profesional de los mismos y consecutivamente de la organización en general; el hecho de intervenir en la satisfacción de los empleados a través de este medio, implica un mejor desempeño puesto que existe una expectativa personal presente con el fin de lograr dicho desarrollo. El vínculo con la investigación realizada en los trabajadores de la fiscalía segunda

con competencia plena en delitos comunes de la primera circunscripción judicial del Estado Sucre constituye los elementos que proporciona dicha investigación como base en el entendimiento de la importancia de cultivar la satisfacción general de los empleados, reconociendo de hecho las competencias como dirección para el desarrollo.

2.1.3 Antecedentes Locales.

Rivera (2004), realizó una investigación en la Universidad de Oriente (Venezuela-Sucre), titulada “El desarrollo del Recurso Humano a nivel de las jefaturas de área en la empresa PROPISCA, S.A Municipio Bermúdez Estado Sucre”. (Enero- Junio 2003), donde se encuentra como objetivo general: Analizar el proceso de desarrollo de Recursos Humanos aplicado a los jefes de área de la empresa PROPISCA, S.A. Guatapanare, municipio Bermúdez, Estado Sucre. Al respecto, el autor concluyó que los jefes de área consideran que son ellos mismos quienes deben exigir las oportunidades, como por ejemplo cursos, u oportunidades para adquirir nuevos conocimientos que le permitan un mejor desempeño. Los jefes de área están conscientes de que el desarrollo de Recursos Humanos permite adquirir o modificar conocimientos, habilidades y comportamientos, lo cual contribuye a un mejor desempeño de sus funciones, aunque la empresa no ofrezca oportunidades de ascensos, la población estudiada afirma que obtienen satisfacción personal debido a la tendencia actual de incrementar los conocimientos y prepararse para hacer frente a las exigencias del entorno.

La línea que comunica este estudio con el que se efectuará en los trabajadores de la fiscalía segunda con competencia plena en delitos comunes de la primera circunscripción judicial del Estado Sucre constituye una guía importante en el perfeccionamiento de los empleados. En la investigación hecha en PROPISCA, los jefes de área reconocen su responsabilidad en cuanto al

desarrollo que deben proporcionar a sus empleados, y aunque la organización carece de un sistema formal en la planeación de la carrera profesional, los directivos aportan y hacen lo posible por garantizar el incremento, actualización y mejoramiento de sus conocimientos; tal acción constituye un nivel importante de satisfacción y motivación en dichos empleados, y una herramienta capaz de descubrir y usar las competencias profesionales y personales de los empleados.

2.2 Bases teóricas

A continuación presentaremos los fundamentos o bases teóricas que sustentan el desarrollo de esta investigación. En la misma se hará referencia a los conceptos y teorías concernientes al desarrollo profesional y las competencias:

2.2.1 Las Competencias

2.2.1.1 Definición de competencias, un concepto integrador.

Según Alles, M. (2011), las competencias: “Hace referencia a las características de la personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo” (pg. 97)

Por otro lado las competencias, según Spencer, L. y Spencer, S (1991) se refieren a: “Una competencia es una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada a un criterio referenciado como efectivo y/o un desempeño superior en un trabajo, en una situación” (pg. 10).

El concepto genérico de competencias pretende ser novedoso, no son más que las responsabilidades inherentes al cargo que los trabajadores desempeñan y a su vez, características claras de los criterios de personalidad asumidos por el individuo a lo largo de su vida y, que

necesariamente en su entorno serán exteriorizados.

Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo e igualmente, en situaciones de evaluación. Ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos. Las competencias representan un trazo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo misiones profesionales precisas.

Entonces es posible ir detallando la competencia laboral desde dos perspectivas:

- a. **Una compleja estructura de atributos, destrezas, aptitudes y propiedades en permanente modificación, necesarios para el desempeño en situaciones específicas y el ejercicio de distintas labores:**

Entre las más comunes tenemos las competencias **teóricas** (saber conectar saberes adquiridos durante la formación con información), **prácticas** (traducir las teorías y los conocimientos en acciones operativas o enriquecer los procedimientos con calidad), **sociales** (lograr la capacidad de relacionarse y la integración de los empleados para que trabajen en equipo), y **las del conocimiento** (Combinar acciones y buscar soluciones para ser capaz de resolver aportando innovaciones y creatividad).

En cambio están, las competencias **del saber** (Conocimientos técnicos y de gestión: datos, hechos, informaciones, conceptos.), **del hacer** (Habilidades innatas o fruto de la experiencia y del aprendizaje, destrezas, técnicas para aplicar y transferir el saber a la actuación), **del ser** (Aptitudes personales, actitudes, comportamientos, personalidad y valores, que llevan a tener unas convicciones y asumir unas responsabilidades). Cabe destacar una competencia no es un conocimiento, una habilidad o una actitud aisladas, sino la unión integrada de todos los

componentes en el desempeño laboral.

b. Capacidad del empleado o la organización de competir con otros a partir del uso de sus características, siendo tales las adecuadas para lograr un mismo fin:

Las competencias para los empleados significan que por medio de sus habilidades y capacidades podrán desempeñar aquellas labores que les corresponde ejecutar, volviéndolo a su vez más competitivo y profesional dentro y para la organización.

2.2.1.2 Identificación y valoración de competencias laborales:

Levy- Leboyer, C. (2000), indica que:

Las competencias son el fruto de la experiencia, pero que se adquieren a condición de que estén presentes las aptitudes y los rasgos de personalidad. En consecuencia, habrá que tener en cuenta, en la elaboración de una lista de prerrequisitos no solo las competencias existentes, sino también las aptitudes y rasgos de personalidad necesarios para adquirir, gracias a la experiencia y otras competencias (pg: 3)

Es decir, las aptitudes en conjunto con la personalidad, unidos estos elementos a la experiencia dan como resultado las competencias laborales y seguidamente el desempeño eficiente en el puesto de trabajo.

Por otra parte, cada una de las misiones que definen un puesto o un empleo, ya sean estas numerosas o no, pueden poner en juego varias competencias diferentes, así como varias aptitudes específicas. El análisis del puesto a nivel de competencias constituye, pues, la condición previa

esencial de la evaluación, en la medida en que precisamente en esta etapa se identifican no solo las competencias, las aptitudes y los rasgos de personalidad requeridos, sino también los comportamientos que estas cualidades inducen.

Lo que indica que, al evaluar las competencias, así como aptitudes y rasgos de personalidad, es necesario distinguir los métodos de evaluación que sirvan para medir las aptitudes y los rasgos de personalidad que caracterizan al individuo. Todo este proceso de competencias a nivel profesional supone un objetivo empresarial cuando se trata de detectar los potenciales y de hacer balance de los recursos de la empresa.

2.2.1.3 Evaluación de competencias.

Según Gil Flores, J. (2007): “La evaluación de competencias puede entenderse como un proceso por el cual se recoge información acerca de las competencias desarrolladas por un individuo y se comparan estas con el perfil de competencias requerido por un puesto de trabajo” (Pg: 88)

Cabe destacar que las competencias de los individuos son evaluadas antes de su incorporación a una organización, cuando se realiza la selección de personal, y además la evaluación de competencias estará presente a lo largo de la vida laboral del sujeto, como medio para valorar su desempeño en el puesto de trabajo o sus posibilidades de desarrollo.

La evaluación de competencias tiene una utilidad clara en el marco de las organizaciones laborales, actuando como verdadero eje de las políticas desarrolladas en materia de gestión de recursos humanos. Gil Flores, J. (2007, pg. 88 y 89) considera las siguientes finalidades básicas:

A. Para la organización: Para fundamentar la planificación de los recursos humanos,

como base para la selección de nuevo personal, como parte de la evaluación del personal, para informar a la dirección sobre las actividades del personal, como base para la adopción de criterios en materia de política de personal (motivación, promoción, salario, corrección de deficiencias en el trabajo), para motivar al trabajador hacia un mayor entendimiento de los principios y objetivos de la empresa, para identificar necesidades de capacitación y desarrollo de personal.

B. Para los trabajadores: Para comprobar que sus competencias laborales son apreciadas por la organización, como medio para lograr una mejor situación dentro de la organización (promoción, mayores beneficios, incentivos), como vía para una evaluación de las personas, como medio de comprobar que el desempeño de los trabajadores contribuye a los fines y metas de la organización.

C. Para la gerencia: Para valorar el potencial de las personas y lo que puede esperarse de ellas, para la adopción de decisiones imparciales a la hora de determinar incrementos salariales, ascensos, traslados; como coadyudante para lograr mejores relaciones mejor comunicación con los subordinados.

2.2.1.4 Evaluación de las competencias para el desarrollo profesional.

Gil Flores, J. (2007): “De la evaluación se derivan decisiones en cuanto a la formación de los empleados y al diseño de sus planes de desarrollo profesional” (Pg: 92)

En este sentido, cabe destacar una evaluación del potencial, que permitirá valorar las posibilidades que los empleados tienen de promocionar dentro de la organización o de asumir nuevas funciones, esta posición catapultará al reconocimiento en el plano salarial; si bien en este aspecto las organizaciones pueden ser algo más medidos, la adopción de un sistema de

remuneración basada en competencias supondría respaldar con seriedad la opción de la organización de definir un sistema de competencias y procurar el desarrollo de las mismas en el personal.

2.2.2. Desarrollo profesional

2.2.2.1 Iniciativas de desarrollo de carrera.

Según Bohlander, G. y Snell, S. (2008):

Además de que la administración necesita una gran cantidad de planeación y análisis, la realidad es que se necesita proporcionar un conjunto de herramientas y técnicas que ayuden a los empleados a medir su potencial para el éxito de la organización. (p.233).

Efectivamente, no solo basta con planificar el futuro de la carrera laboral y el desarrollo profesional del personal, cuenta en la misma medida la capacidad que los empleados mismos tienen con ayuda de la organización de determinar el comienzo y el límite de sus destrezas.

De acuerdo con un reciente estudio de carrera que llevó a cabo Drake Bearn Morin, las seis prácticas de administración de carrera más exitosas utilizadas dentro de la organización son las siguientes:

- ✓ Informar con claridad las expectativas respecto a los empleados para que sepan qué se espera de ellos durante su carrera en la organización.
- ✓ Dar a los empleados la oportunidad de ser transferidos a otras oficinas.
- ✓ Proporcionar a los empleados un plan de sucesión claro y minucioso.

- ✓ Fomentar el desempeño por medio de recompensas y reconocimientos.
- ✓ Dar a los empleados el tiempo y los recursos que necesiten para considerar las metas de carrera a corto y a largo plazos.
- ✓ Animar a los empleados a valorar de manera continua sus habilidades y dirección de carrera.

2.2.2.2 Propósito de las organizaciones en el desarrollo de la carrera laboral.

A. Motivar a través de la carrera laboral: Según Dolan, S. Cabrera, R. Jackson, S. Schuler, R (1999): “La motivación por hacer carrera laboral implica para los empleados aceptar los cambios, conocerse a sí mismo, e identificarse con el propio trabajo” (p.167)

Pilar fundamental en una organización de la naturaleza que sea, es la motivación, por medio de ella los empleados se sienten más a gusto con el desempeño de sus funciones, satisfecho con el trabajo realizado, y preparado en cierta medida ante las variaciones que el ambiente pueda presentar.

Asimismo incluye:

Firmeza vocacional: Significa realmente en qué medida los empleados son resistentes ante las barreras que aparecen en el desarrollo profesional o las perturbaciones que afectan a sus trabajos. Las personas con una gran firmeza vocacional consideran que son lo suficientemente competentes como para controlar sus respuestas ante lo que les suceda, por ejemplo: Durante los periodos de recesión económica, puede ponerse a prueba la resistencia ya que las organizaciones no crecen e incluso reducen sus expectativas de desarrollo.

El carácter ante la carrera profesional: Grado en el que los empleados son realistas sobre sus habilidades y debilidades, así como con qué precisión relacionan sus percepciones con

sus metas profesionales. Ahora bien, aclara si los empleados quieren progresar dentro de la empresa, y si tomarán una actitud activa o simplemente esperarán que las cosas sucedan.

Por tal razón es imprescindible hacer del desarrollo profesional una meta por cumplir para el trabajador, y una razón motivadora en el desempeño.

B. Desarrollar las posibilidades del empleado: Según Dolan,S. Cabrera, R. Jackson,S. Schuler, R (1999):

Cuando se logra ofrecer oportunidades de carrera profesional también puede lograrse objetivos como: Aumentar la satisfacción del empleado en su puesto de trabajo y mejorar la calidad de vida en el trabajo, ayudar al empleado a descubrir nuevos intereses, aumentar la efectividad del rendimiento del empleado en el puesto de trabajo. Evitar que queden obsoletos los conocimientos, habilidades y actitudes del empleado (p. 169).

El desarrollo profesional del empleado en muchos casos depende de las relaciones y actitudes que este mantenga con su supervisor inmediato y las relaciones entre los trabajadores de su mismo nivel. Al concentrarse en las metas y el potencial del individuo, el gerente puede ejercer influencia sobre el desarrollo laboral y profesional de dicho empleado.

C. Facilitar el desarrollo del empleado: Tomando como referencia a Dolan,S. Cabrera, R. Jackson,S. Schuler, R (1999)

El desarrollo del empleado es mucho más que adquirir nuevos conocimientos o una habilidad concreta. Por tanto es esencial que se den varias condiciones para que eso tenga lugar:

Una filosofía empresarial que fomente el desarrollo y que esté bien respaldada por la alta gerencia, puesto que esta es quien crea las oportunidades de desarrollo. Delegar responsabilidades en la toma de decisiones a los cargos inferiores para cultivar a los empleados jóvenes. Promover un clima en el que exista la posibilidad de establecer comunicaciones abiertas y frecuentes entre personas de diferentes niveles jerárquicos. Establecer un sistema de recompensas (p. 170).

Por ello, mantener un clima organizacional adecuado y condiciones idóneas son actividades imprescindibles a fin de facilitar el proceso de desarrollo, en caso de que la gerencia y la organización en general no se comprometan con el desarrollo del empleado es muy probable que esta no se produzca.

No obstante, es importante aclarar que debe existir una base de conocimientos sólida donde los empleados y la organización conjuntamente puedan partir como cimiento al crecimiento profesional, por ello es imprescindible definir las competencias y los conocimientos del personal para realizar una selección y ubicación adecuadas dependiendo de las áreas de especialización donde se desempeñen. Si se selecciona a una persona para un puesto que no es capaz de desempeñar (por carácter de habilidades o conocimientos) probablemente ninguna acción cambiará todo esto, puesto que no hay una base para desarrollar.

D. Crecimiento profesional y sentido del trabajo: Dolan,S. Cabrera, R. Jackson,S. Schuler, R (1999) clarifica que:

El trabajo debería proporcionar satisfacción y placer, además de recompensas económicas. Es importante estar conscientes de que se pueden presentar situaciones que disminuyan la motivación y los niveles de satisfacción del empleado hacia su trabajo, la organización probablemente a causa de esto sufrirá las consecuencias de un rendimiento decreciente (p.170).

Justamente, puesto que los empleados dedican gran parte de su vida al trabajo, lo que hagan ahí repercutirá en su satisfacción general. Por lo tanto es importante estudiar las oportunidades de crecimiento ya que tiene que ver directamente con la vida que se llevará dentro de la organización.

E. Creación de condiciones favorables: Según Arthur, W.; Sherman, J. y Bohlander, G. (1994, p.194) Las organizaciones deben mantener una serie de elementos en regla para garantizar el desarrollo idóneo de los empleados, como las siguientes:

Apoyo directivo: Para que el programa de desarrollo de carreras profesionales tenga éxito, debe tener todo el apoyo de la alta dirección. El sistema de desarrollo debe reflejar las metas y cultura de la organización. Deben ser capaces de ofrecer al personal administrativo de todos los niveles un entrenamiento en los aspectos fundamentales del diseño de puesto, evaluación del desempeño, planeación del desarrollo de carrera y asesoría.

Establecer metas: Para que las personas puedan tener una buena planeación para el desarrollo de carrera no solo deben estar conscientes de la filosofía de la organización, sino que también deben comprender bien las metas más inmediatas de la misma.

Cambios en las políticas de administración del recurso humano: Para garantizar la efectividad del programa de desarrollo profesional, la organización puede necesitar hacer alteraciones en sus políticas actuales de administración de recursos humanos. Entre las políticas que pueden ser tomadas en cuenta como apoyo al desarrollo del recurso humano diferenciamos las siguientes:

Transferencia: Es la colocación de un empleado en otro puesto cuyos deberes, responsabilidades, importancia y remuneración son aproximadamente iguales a las del puesto anterior. Una transferencia puede hacer necesario que el empleado cambie de grupo de trabajo, lugar de trabajo, turno o unidad; y hasta puede hacer necesario un desplazamiento a otra área geográfica.

Promoción: Es un cambio a un puesto de un nivel más alto en la organización, por lo general representa un aumento de sueldo e importancia y exige más habilidades o conlleva una mayor responsabilidad. Las promociones le permiten a las organizaciones usar las habilidades y aptitudes de su personal en forma más efectiva, y la oportunidad de un ascenso sirve como incentivo para un mejor desempeño.

El autor citado, presenta una variedad de características o de elementos integradores que son parte del desarrollo y planificación de carrera laboral y están ajustados a particularidades que están relacionados con la creación y promoción de circunstancias propicias para la formación del personal.

2.2.2.3 Métodos actuales para lograr el desarrollo de la carrera laboral y profesional valorando la evaluación y análisis de competencias.

Tomando como referencia a Chiavenato I (2002, p.125) Veamos los principales métodos

de desarrollo laboral:

- ✓ **Rotación de cargos:** Desplazamiento de las personas en varias posiciones de la organización para ampliar sus habilidades, conocimientos y capacidades. La rotación de cargos puede ser vertical u horizontal. La rotación vertical es un ascenso provisional hacia una nueva posición más compleja. La rotación horizontal funciona como transferencia lateral a corto plazo para asimilar conocimientos y experiencias de la misma complejidad.
- ✓ **Posiciones de asesoría:** Oportunidades para que una persona con elevado potencial trabaje provisionalmente bajo la supervisión de un gerente exitoso, en diferentes áreas de la organización.
- ✓ **Aprendizaje práctico:** Técnica de desarrollo a través de la cual el entrenado se dedica a un trabajo de tiempo completo para analizar y resolver problemas en ciertos proyectos o en otros departamentos.
- ✓ **Asignación de proyectos:** Oportunidad para que la persona participe en proyectos de trabajo, comparta la toma de decisiones. En general esos proyectos son de naturaleza temporal y efímera que actúan como fuerzas de tareas diseñadas para resolver un problema específico, proporcionan oportunidades de crecimiento.
- ✓ **Participación en cursos y seminarios externos.** Esto con el objeto de potenciar los conocimientos en diversas áreas de aprendizaje.
- ✓ **Ejercicios de simulación:** Los ejercicios de simulación incluyen estudio de casos, juegos de empresas, simulación de papeles, etc.
- ✓ **Entrenamiento fuera de la empresa:** Tendencia reciente a utilizar el entrenamiento externo, muchas veces relacionado con la búsqueda de nuevos conocimientos, actitudes y

comportamientos que no existen en la organización y que se deben obtener fuera de ella.

- ✓ **Estudio de casos:** método de desarrollo en que la persona enfrenta una descripción escrita de un problema organizacional que debe analizar y resolver.
- ✓ **Centros de desarrollo interno:** Métodos basados en centros localizados en la empresa, donde se expone a los gerentes y a los empleados ejercicios reales para desarrollar y mejorar habilidades.

Los dos tipos de métodos de desarrollo de personas fuera del cargo son la tutoría y la asesoría.

- ✓ **Tutoría:** los empleados que aspiran ascender a otros niveles en la organización reciben asistencia y asesoría de ejecutivos de la cúpula.
- ✓ **Asesoría a los empleados:** el gerente brinda asesoría para ayudar a que los empleados desempeñen su cargo.

Cada una de estas técnicas, solo corresponden a una referencia útil de cuáles deberían ser las oportunidades técnicas de desarrollo laboral que las organizaciones podrían ofrecer a sus empleados, motivando su desempeño y obteniendo de ellos su mayor eficiencia.

2.2.2.4 Teorías asociadas al desarrollo profesional y las competencias correspondidas a los trabajadores.

Dolan (1999, p.178) cita la teoría de Holland como una ideal para ser tomada en cuenta como parte de competencias personales que refuerzan las competencias laborales y dan como resultado el desarrollo de la carrera profesional:

Teoría de Holland sobre los tipos de carreras profesionales: La teoría de Holland

sobre los tipos de carreras profesionales se ocupa de los factores que influyen sobre la elección profesional, y se basa en el concepto de congruencia o la adecuación entre el individuo y el entorno. Según este autor, las personas buscan entornos que les permita poner en práctica sus habilidades y capacidades, y expresar sus actitudes, problemas y papeles sociales. Así pues, Holland afirma que existen seis tipos de competencias personales que resultan ser un buen anticipo de la aspiración y elección profesional:

- ✓ **Convencional:** Se trata de personas muy organizadas que les gusta trabajar con datos y hechos cuantitativos, y tener objetivos claros, son cumplidoras, eficientes y prácticas. Por ejemplo secretarias, oficinistas, contadores, etc.
- ✓ **Artista:** Tiene actitudes verbales más que matemáticas, se ven a sí mismas como imaginativas, intuitivas, introspectivas e independientes; estas personas prefieren profesiones relacionadas con la música, el arte, la literatura o las artes escénicas.
- ✓ **Realista:** Este tipo de persona se describe como sincera, estable y práctica. Estas personas suelen tener destrezas mecánicas, algunas ocupaciones de este tipo de personalidad son los ingenieros, agricultores, arquitectos, etc.
- ✓ **Social:** Esta persona prefiere actividades que supongan ayudar, informar o sacar adelante a otros y al trabajo, en un entorno ordenado y sistemático; son amables, comprensivas y serviciales. Trabajan en campos como la enfermería, trabajadores sociales, sacerdotes, se dedican a la enseñanza, etc.
- ✓ **Emprendedor:** Prefieren dirigir y controlar a otros con el fin de lograr diversos objetivos organizacionales. Tiene confianza en sí mismo, es ambicioso, conversador y está lleno de energía.
- ✓ **Investigador:** Prefiere actividades que supongan la observación y el análisis de

fenómenos para mejorar su conocimiento y su comprensión. Son personas complicadas, originales e independientes. Entre ellos los biólogos, matemáticos y aun los sociólogos suelen ser de este tipo. Dentro del ámbito empresarial se encuentran en puestos de investigación y desarrollo, en los que se requieren realizar análisis complejos.

Es importante que el individuo sepa reconocer, en que área tiene vocación, cuál es su propósito y que metas tiene a futuro, al identificar estos factores ser capaz de elegir su propio destino y en qué nivel social y organizacional debe desempeñar y desarrollarse sobre la base del mismo. Por cierto, una persona no necesariamente debe pertenecer a un tipo, puede resultar de la combinación de dos o tres clases, según Holland estos individuos deben ser astutos y clarificar cuál es su inclinación, y a partir de allí hacer su propia elección, en tal caso que esto no ocurra, es probable que debido a las circunstancias, el trabajo les elija a ellos.

2.3. Aspectos Organizacionales.

2.3.1 Misión.

“Somos un órgano del poder ciudadano que actúa en representación de intereses generales, garantizando el cumplimiento, el ordenamiento jurídico mediante el ejercicio de las atribuciones constitucionales y legales, en pro de una respuesta efectiva y oportuna a la colectividad, que propenda a la preservación del Estado social, democrático, de derecho y justicia”.

2.3.2 Visión.

“Ser una institución garante de la legalidad, accesible, imparcial y confiable, caracterizada por el cumplimiento de sus atribuciones e inmersa en la dinámica social con

estricto apego a los derechos humanos”.

2.4 Bases legales

Las bases legales constituyen todas aquellas leyes, reglamentos y demás normativas que funcionan como soporte o respaldo legal en la investigación. Consecutivamente mostraremos algunos artículos que guardan relación con el estudio.

En relación a la ley orgánica del trabajo para los trabajadores y trabajadoras, promulgada en el año 2012 (En lo sucesivo LOTTT), se encuentran un grupo de artículos referentes, con el desarrollo individual y colectivo del personal que labora en una organización, específicamente:

Artículo 312. El trabajador y la trabajadora tienen el derecho a la formación técnica y tecnológica vinculada a los procesos, equipos y maquinarias donde deben laborar y a conocer con integralidad el proceso productivo del que es parte. A tal efecto, los patronos o patronas dispondrán para el trabajador y la trabajadora cursos de formación técnica y tecnológica sobre las distintas operaciones que involucran al proceso productivo.

En este sentido, las organizaciones por obligación de este artículo, deben capacitar con herramientas o métodos para el manejo y desenvolvimiento exitoso en las diversas fases de un proceso de producción, y dicha capacitación se impartirá mediante cursos de formación técnica.

Artículo 313. La clase trabajadora, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a organizarse para asumir su proceso de autoformación colectiva, integral, continua y permanente fundamentados en los programas nacionales de formación de las misiones educativas y las universidades nacionales que desarrollan la educación desde el trabajo.

Lo que indica que a los individuos se les debe impartir una formación colectiva, en pro a

su desarrollo personal y basado en conseguir una mayor seguridad al momento de ejecutar sus labores. Dichas formaciones deben ser creadas en concordancia a los diversos programas nacionales de formación académica disponibles para las organizaciones.

Artículo 314. En todas las entidades de trabajo se deben facilitar las condiciones para la formación integral, continua y permanente de los trabajadores y trabajadoras sobre los procesos productivos. La formación del trabajador y trabajadora no debe limitarse al conocimiento de las técnicas y destrezas necesarias para la operación de equipos y maquinarias, o la preparación de materias primas e insumos para la producción.

En tal fin, la formación del individuo dentro de una organización debe ser permanente, es decir, tiene que siempre estar presente, ya que así se le brinda la oportunidad al individuo de innovar en su área, esta formación debe ser completa en todo sentido que le permita cubrir las carencias de conocimientos y habilidades.

Artículo 315. El Estado garantizará el reconocimiento académico de la formación de los trabajadores y trabajadoras a partir de las destrezas, técnicas y conocimientos adquiridos durante su participación en el proceso social de trabajo.

El estado, le reconocerá a cada individuo los conocimientos que previamente haya adquirido y de la forma en que se desarrolla en un área en específico.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se desarrolla el marco metodológico donde se presentan cada uno de los aspectos que contribuyen con la investigación, como el enfoque de la investigación, el tipo y diseño de investigación, la población y muestra de estudio, fuentes de investigación, técnicas e instrumentos de recolección de información, así como las técnicas para el procesamiento y análisis de los datos y posteriormente el cronograma de actividades.

3.1 Enfoque de la investigación.

El enfoque de la investigación se orientará hacia la aplicación cualicuantitativa o mixta, donde según Hernández, Fernández y Baptista (2003) “ambos se entremezclan o combinan en todo el proceso de la investigación, o al menos, en la mayoría de sus etapas...” (p.21)

El enfoque cuantitativo por su parte proporciona la recolección de datos y el uso de análisis estadísticos confiando en la medición numérica, mientras en el mismo orden el enfoque cualitativo se basa en la recolección de datos mediante la observación y descripción de hechos.

Es de considerar que la integración de ambos enfoques contribuye de manera relevante en el desarrollo de la investigación, ya que al utilizar datos estadísticos se establece con exactitud el comportamiento de la población estudiada y proporciona la oportunidad de reconstruir la realidad tal cual se percibe.

3.2 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo descriptiva, esto según Arias F. (2012) “consiste en la caracterización de un hecho o fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento...” (pg. 24)

Para efectos del presente estudio, el tipo de investigación permitirá especificar características importantes en cuanto a la influencia de las competencias en el desarrollo de carrera profesional de la población en cuestión.

3.3 Diseño de investigación.

Esta investigación está dirigida desde la perspectiva de un diseño de campo, esto según Tamayo y Tamayo (2001) “Es cuando los datos se recogen directamente de la realidad (...) lo cual facilite su revisión y modificación en caso de surgir dudas.” (pg. 110)

Este modelo garantiza lograr los objetivos puesto que es posible captar la realidad tal cual es percibida y consecutivamente arrojar los resultados respectivos.

3.4 Población y muestra

Según plantea Balestrini M. (2006), “desde el punto de vista estadístico, una población o universo puede estar referido a cualquier conjunto de características, o una de ellas, y para el cual serán validas las conclusiones obtenidas en la investigación” (pg.137).

Para efectos de esta investigación, la población estará conformada por los siete (7) trabajadores de la fiscalía Segunda con competencia plena en delitos comunes de la primera circunscripción judicial, que a continuación se mencionan de acuerdo al cargo que ocupan:

CUADRO N° 1. DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN.

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
Fiscal Provisional	1
Fiscales auxiliares	2
Secretaria	1
Asistentes Administrativos	3

Fuente: De la información recolectada por los autores (2018)

Es importante realzar que por ser tan pequeña la población, no se aplicará ninguna técnica de muestreo, por lo tanto se procedió a estudiar la población en su totalidad, cabe destacar que la misma es de carácter finito y los integrantes de tal población cumplen características en común que las relacionan de manera importante para el desarrollo de este estudio.

3.5 Fuentes de investigación

Según Méndez C. (2008):

Las fuentes primarias constituyen la información oral o escrita que es recopilada directamente por el investigador por medio de las distintas técnicas e instrumentos para la recolección de la misma, y las secundarias constituyen la información escrita que ha sido recopilada y transcrita por otras personas mediante sucesos/ acontecimientos que estos autores documentaron (pg. 248)

A efectos de este estudio las fuentes primarias representan el total de la información recolectada proveniente de los sujetos de estudio, por otro lado investigaciones realizadas a otro tipo de población por otros autores, y la documentación de vivencias similares instruyen el desarrollo de la investigación, en cuanto al desarrollo de carrera profesional basado en las competencias de la población antes mencionada.

Por último, la revisión documental, la cual según Tamayo y Tamayo (2001) “implica cuando recurrimos a la utilización de datos que han sido obtenidos por otros y nos llegan elaborados y procesados de acuerdo con los fines de quienes inicialmente los elaboran y manejan. Refiere directamente a la revisión bibliográfica” (pg.110)

El apoyo de fuentes bibliográficas constituirá una actividad esencial en la presentación y dirección del desarrollo de esta investigación, puesto que por medio de guías físicas representadas por artículos y libros de texto que facilitan el conocimiento acerca de la planificación y desarrollo de la carrera de los trabajadores que lo requieren y de forma amplia sustentar y aclarar el desarrollo basado en las competencias, todo esto de manera eficiente y completando e impulsando finalmente el perfeccionamiento de este estudio.

3.6 Técnicas e instrumentos para la recolección de información

Las técnicas consideradas fueron en primer lugar la observación. Como lo plantea Fontaines T. (2013) significa el “registro de conductas sin interrogar ni establecer ningún tipo de comunicación con las personas involucradas en la investigación” (pg. 144).

Tal herramienta es relevante pues permitirá establecer una indagación y perspectiva ecuánime, acerca de las diversas motivaciones de los empleados estudiados y del ambiente que les influye en la planificación y el desarrollo de su carrera laboral.

Así mismo se harán cuestionarios, los cuales desde el punto de vista de Hernández, Fernández y Baptista (2003) “consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” (pg.391). Dicho cuestionario constará de tres (3) partes, en conjunto, con treinta y cinco (35) interrogantes.

Las partes están estructuradas de la siguiente manera:

- ✓ **PARTE I:** Identificación de competencias. de acuerdo con los tipos de carreras profesionales propuestas por Holland.
- ✓ **PARTE II:** Relación entre cargos desempeñados y tipos de competencias.
- ✓ **PARTE III:** Desarrollo de carrera profesional.

La intención de usar este medio es recolectar las diversas percepciones de los empleados de esta área acerca de los posibles ascensos u oportunidades de desarrollo, también proporcionará información sobre las competencias laborales, profesionales y personales que influyen en tal desarrollo.

3.7 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Para procesar y analizar los datos que serán obtenidos de forma cualitativa será aplicada una escala de estimación que según Arias, F. (2012): “A diferencia de la lista de cotejo, que solo considera la presencia o ausencia, este instrumento consiste en una escala que busca medir como se manifiesta una situación o conducta” (pg.: 71). Esta escala de estimación constará de tres (3) partes y doce (12) ítems:

- ✓ Estimación a la unidad donde se desempeñan labores
- ✓ Estimación a los trabajadores del área.
- ✓ Estimación común entre unidad de dirección y trabajadores

Seguidamente el procesamiento de tipo cuantitativo dependerá de la aplicación del instrumento de frecuencia a la población objeto de estudio, se procederá a la organización de los mismos con la ayuda de un tabulador entendiéndose este según Sabino C. (1995) “... hacer tablas, listados de datos que permitirán su agrupamiento y contabilidad...” (pg. 141)

Por medio de estas herramientas los datos suministrados a través de la observación y el cuestionario se interpretan y traducen mediante la escala de estimación y posteriormente se resumen en tablas. Finalmente se expresan en porcentajes considerando las oportunidades de desarrollo sobre las competencias laborales, profesionales y personales que influyen en tal desarrollo.

CAPITULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

A continuación serán analizados, interpretados y finalmente presentados los datos obtenidos mediante, los registros plasmados a través de una escala de estimación por medio de la observación directa a la dinámica de los trabajadores de la fiscalía segunda con competencia plena en delitos comunes de la primera circunscripción judicial del Estado Sucre; y en segundo lugar, la aplicación de un cuestionario basado en las competencias, logrando una apreciación integral de la situación en cuestión.

4.1 Resultados, análisis y tabulación de la observación directa por medio de una escala de estimación, aplicada a los trabajadores de la fiscalía segunda con competencia plena en delitos comunes de la primera circunscripción judicial del Estado Sucre.

En este primer apartado se presentan los datos obtenidos por medio de la observación directa por parte de los investigadores y la aplicación de una escala de estimación como instrumento para validar dicha indagación, aplicada a los trabajadores de la fiscalía segunda con competencia plena en delitos comunes de la primera circunscripción judicial del Estado Sucre.

Una vez recolectados los datos, se procede a tabular los mismos en cuadros, gráficos y análisis de tipo descriptivo.

PARTE I: OBSERVACIÓN DIRECTA A LA UNIDAD DONDE LOS TRABAJADORES DESEMPEÑAN LABORES.

CUADRO N° 2. NIVELES DE MOTIVACIÓN

NIVELES DE MOTIVACION	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA PORCENTUAL
BUENO	0	0%
REGULAR	7	100%
DEFICIENTE	0	0%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018)

Según lo observado por los investigadores y considerando las opiniones de cada uno de los trabajadores del área, se ha determinado que los niveles motivacionales, y los factores que dependen de los mismos de carácter extrínseco, son 100% regulares.

CUADRO N° 3. ASIGNACIONES SALARIALES

ASIGNACIONES SALARIALES	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA PORCENTUA
BUENO	0	0%
REGULAR	0	0%
DEFICIENTE	7	100%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018)

Según lo observado por los investigadores y considerando las opiniones de cada uno de los trabajadores del área, se ha determinado que en la escala de estimación, las asignaciones salariales son deficientes en un 100%, es decir, no traducen de manera equitativa y justa su trabajo desempeñado, básicamente, posiblemente ocurre esto, debido a factores externos a la organización (situación económica- social del país).

CUADRO N° 4. CORRECCION DE DEFICIENCIAS EN EL TRABAJO POR PARTE DE SUPERVISORES

CORRECCIÓN DE DEFICIENCIAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA PORCENTUAL
BUENO	1	14%
REGULAR	6	86%
DEFICIENTE	0	0%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018)

Considerando lo observado por los investigadores y tomando en cuenta las opiniones de cada uno de ellos, se estima en un 86% de forma regular la concurrencia con que los supervisores del área se toman la tarea de corregir entre sus empleados los errores, a fin de mejorar el desempeño, solo en un 14% se estima buena la corrección de deficiencias.

CUADRO N° 5. APRECIACIÓN DE VOCACION PROFESIONAL

VOCACIÓN PROFESIONAL	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA PORCENTUAL
BUENO	4	57%
REGULAR	3	43%
DEFICIENTE	0	0%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018)

Se estima en un 57% como buena la aceptación con respecto a las inclinaciones vocacionales de los empleados por parte del departamento, en un 43% se estima de forma regular.

CUADRO N° 5. APRECIACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

COMPETENCIAS LABORALES	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA PORCENTUAL
BUENO	7	100%
REGULAR	0	0%
DEFICIENTE	0	0%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018)

Según lo observado por los investigadores y considerando las opiniones de cada uno de los trabajadores del área, se ha determinado que en la escala de estimación, las apreciación de los niveles de responsabilidad y competencia profesional son buenos en un 100%.

PARTE II. OBSERVACIÓN DIRECTA A LOS TRABAJADORES.

CUADRO N° 6. NIVELES DE RESPONSABILIDAD

NIVELES DE RESPONSABILIDAD	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA PORCENTUAL
BUENO	7	100%
REGULAR	0	0%
DEFICIENTE	0	0%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018)

Según lo observado por los investigadores y considerando las opiniones de cada uno de los trabajadores del área, se ha determinado que en la escala de estimación, las apreciación de los niveles de responsabilidad por parte de los trabajadores en sus puestos de trabajo y ejecución de labores son buenos en un 100%.

CUADRO N° 6. NIVELES DE IDENTIFICACION EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES

NIVELES DE IDENTIFICACIÓN EN EL DESEMPEÑO	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA PORCENTUAL
BUENO	4	57%
REGULAR	3	43%
DEFICIENTE	0	0%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018)

Según lo observado por los investigadores y considerando las opiniones de cada uno de los trabajadores del área, se ha determinado que en la escala de estimación, las apreciación de los niveles de identificación por parte de los trabajadores en el desempeño de sus funciones son buenos en un 57%. Y regulares en un 43%; se pudo observar que casi la mitad de la población a pesar de ser responsable en el desempeño de sus funciones, no se sienten totalmente identificadas con las mismas.

PARTE III. OBSERVACIÓN DIRECTA, COMUNES ENTRE UNIDAD DE DIRECCIÓN Y TRABAJADORES.

CUADRO N° 7. COMPROBACIÓN DE QUE EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES CONTRIBUYE A LOS FINES Y METAS DE LA UNIDAD DONDE LABORAN.

DESEMPEÑO PARA LOGRAR LAS METAS ORGANIZACIONALES	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA PORCENTUAL
BUENO	7	100%
REGULAR	0	0%
DEFICIENTE	0	0%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018)

Según lo observado por los investigadores y considerando las opiniones de cada uno de los trabajadores del área, se ha determinado que en la escala de estimación, se ha comprobado que el desempeño de los trabajadores contribuye a los fines y metas de la unidad donde laboran de manera positiva en un 100%.

CUADRO N° 8. VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO POR PARTE DE SUPERIORES.

VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA PORCENTUAL
BUENO	7	100%
REGULAR	0	0%
DEFICIENTE	0	0%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018)

Según lo observado por los investigadores y considerando las opiniones de cada uno de los trabajadores del área, se ha determinado que en la escala de estimación, la valoración del desempeño por parte de superiores hacia el trabajo de los empleados se estima de manera positiva en un 100%.

CUADRO N° 9. RELACIONES DE COMUNICACIÓN IDÓNEAS.

RELACIONES COMUNICATIVAS IDÓNEAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA PORCENTUAL
BUENO	7	100%
REGULAR	0	0%
DEFICIENTE	0	0%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018)

Según lo observado por los investigadores y considerando las opiniones de cada uno de los trabajadores del área, se ha determinado que en la escala de estimación, las relaciones comunicativas entre los empleados son idóneas, se estima en buena manera en un 100%.

CUADRO N° 10. RELACIONES JERARQUICAS, ENTRE CARGOS, IDÓNEAS.

RELACIONES ENTRE CARGOS IDÓNEOS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA PORCENTUAL
BUENO	3	43%
REGULAR	4	57%
DEFICIENTE	0	0%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018)

Considerando lo observado por los investigadores y según las opiniones de cada uno de los trabajadores del área, se ha determinado que las relaciones jerárquicas, entre cargos idóneas, se estima en buena manera en un 43% y de forma regular en un 57% solo los trabajadores que ocupan los cargos de fiscal provisional y auxiliares mantienen niveles elevados en cuanto a relaciones a nivel jerárquico debido a la naturaleza de sus cargos.

4.2 Resultados, análisis y tabulación de los resultados del cuestionario, aplicado a los trabajadores de la fiscalía segunda con competencia plena en delitos comunes de la primera circunscripción judicial del Estado Sucre.

En este segundo apartado se presentan los datos obtenidos por medio de la aplicación del cuestionario por parte de los investigadores, aplicado a los trabajadores de la fiscalía segunda con competencia plena en delitos comunes de la primera circunscripción judicial del Estado Sucre.

Una vez recolectados los datos, se procede a tabular los mismos en cuadros, gráficos y análisis de tipo descriptivo.

PARTE I: IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS. DE ACUERDO CON LOS TIPOS DE CARRERAS PROFESIONALES PROPUESTAS POR HOLLAND.

CUADRO N° 11. CONVENCIONAL

RESPUESTA POR PARTE DE LA POBLACIÓN	POBLACIÓN ABSOLUTA	PRESENCIA DE LA CARACTERÍSTICA A NIVEL PORCENTUAL
ORGANIZADO	7	100%
LABORES NUMÉRICAS, ADMINISTRATIVAS Y/O CONTABLES	3	57%
CONOCE PROPÓSITO DE SUS FUNCIONES	3	57%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018)

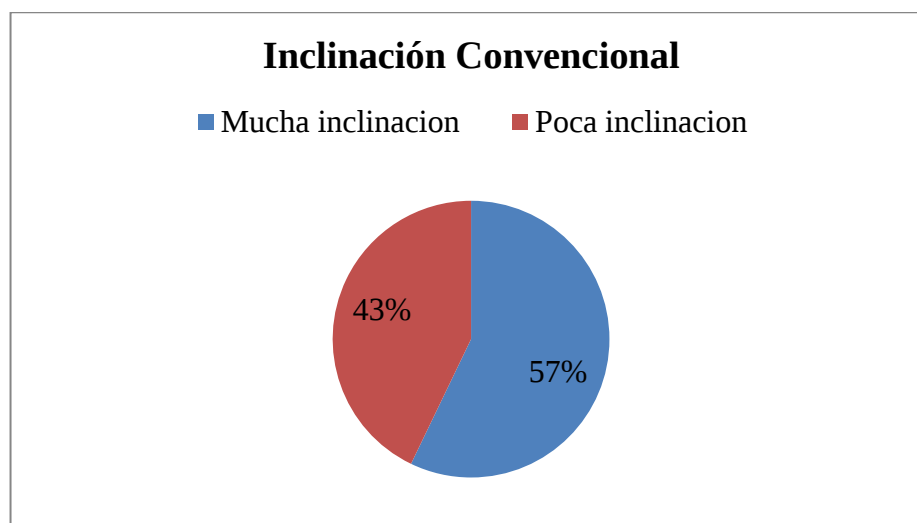
El 100% de los empleados a quienes se les aplicó el cuestionario manifestaron a nivel convencional ser organizados, a su vez, de ellos el 57% (asistentes administrativos y secretaria) aseguró identificarse con labores de tipo administrativo y contable, finalmente el 57 % (fiscal provisional y auxiliares) refirieron conocer claramente el propósito de sus funciones.

CUADRO N° 12. INCLINACIÓN CONVENCIONAL.

RESPUESTA POR PARTE DE LA POBLACIÓN	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA PORCENTUAL
MUCHA INCLINACIÓN	4	57%
POCA INCLINACIÓN	3	43%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018)

GRÁFICO N° 1.



Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018)

Asimismo, del 100% de los trabajadores del área, el 57% mostró inclinación hacia el tipo convencional de carrera profesional. Específicamente quienes parecen tener este tipo de inclinación, en primer lugar los que ocupan el cargo de Asistentes administrativos, aseguran que se consideran personas organizadas en la ejecución de sus labores, manifestaron en común que casi es una cualidad obligatoria, esto, a fin de atender las emitidas en la unidad de manera constante a nivel judicial; de igual forma se identifica con labores de tipo numérico y asignaciones administrativas, pues gran parte de su trabajo se rige bajo esas condiciones; por otro lado, aseguran conocer el propósito de sus labores, sin embargo la mayoría de sus funciones no son ejecutadas de forma mecánica o predeterminada.

Por otro lado y en segundo lugar, quien ocupa el cargo de secretaria también está fuertemente relacionada con este tipo de carrera profesional, refiere ser una persona organizada, atendiendo a las solicitudes de manera eficiente pues sus labores lo exigen, posee conocimientos amplios de tipo administrativo y contable, conoce claramente sus labores, lleva a cabo la

redacción de informes y la agenda del día de sus superiores directos.

CUADRO N° 13. ARTISTA

RESPUESTA POR PARTE DE LA POBLACIÓN	POBLACIÓN ABSOLUTA	PRESENCIA DE LA CARACTERÍSTICA A NIVEL PORCENTUAL
ACTITUDES VERBALES MÁS QUE MATEMÁTICAS	1	14%
ESPONTANEIDAD	0	0%
LIBERTAD EN LA TOMA DE DECISIONES	1	14%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

El 14% de los empleados cuestionados (secretaria) aseguró poseer actitudes verbales más que matemáticas, ninguno considera poseer espontaneidad en el ejercicio de sus funciones, y solo el 14% (fiscal provisional) manifestó tener libertad aunque limitada, en la toma de decisiones.

CUADRO N° 14. INCLINACIÓN ARTÍSTICA.

RESPUESTA POR PARTE DE LA POBLACIÓN	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA PORCENTUAL
MUCHA INCLINACIÓN	0	0%
POCA INCLINACIÓN	7	100%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

GRAFICO N°2



Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

En líneas generales el 100% de los trabajadores expresa tener poca inclinación hacia este tipo de carrera profesional, esto, considerando que coinciden en que características como actitudes verbales espontáneas no pueden ser asumidas con libertad, (a excepción de la secretaria, esto debido a la naturaleza de su cargo); pues existen procedimientos rigurosos de tipo legal y administrativo. Asimismo, algunos consideran que en cuanto a la toma de decisiones no poseen libertades individuales, manifiestan reflexionar ante las situaciones, sin embargo, generalmente la mayoría de las veces las decisiones asumidas son regidas por procedimientos estrictos.

CUADRO N°15. REALISTA

RESPUESTA POR PARTE DE LA POBLACIÓN	POBLACIÓN ABSOLUTA	PRESENCIA DE LA CARACTERÍSTICA A NIVEL PORCENTUAL
HABILIDADES MECÁNICAS	3	43%
PRACTICIDAD	3	43%
PERSONA DECIDIDA Y ESTABLE	7	100%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

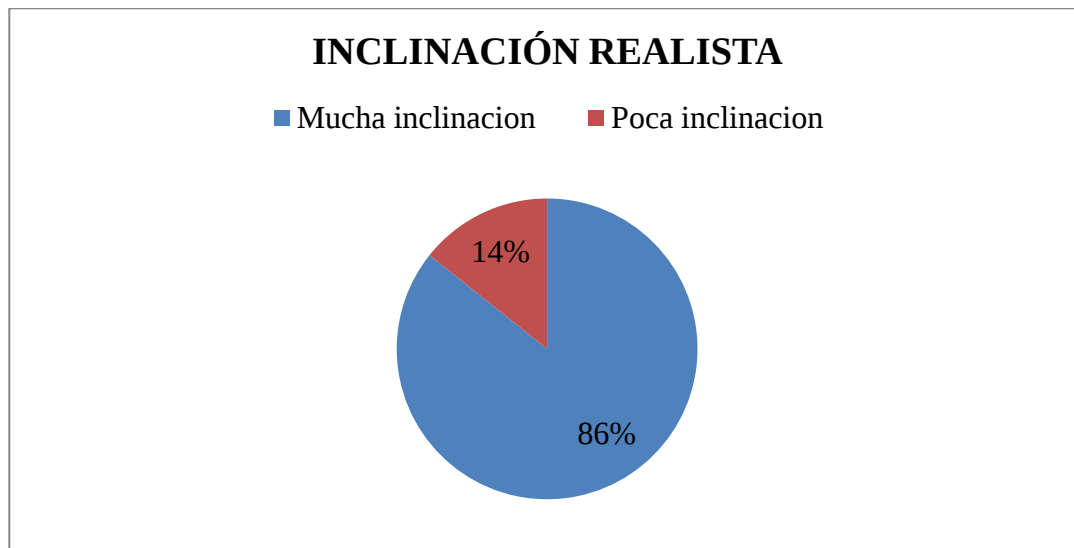
El 43% (Asistentes administrativos) de los encuestados asegura poseer habilidades de tipo mecánica, es decir, destrezas y conocimientos técnicos; el 3% (fiscales provisional y auxiliares) revela el carácter de practicidad como elemento innato en su personalidad y útil en la ejecución de labores, se encargan de ejecutar y accionar dependiendo de las situaciones que se les presente, y el 100% se consideran personas decididas y estables, características esenciales.

CUADRO N° 15. INCLINACIÓN REALISTA.

RESPUESTA POR PARTE DE LA POBLACIÓN	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA PORCENTUAL
MUCHA INCLINACIÓN	6	86%
POCA INCLINACIÓN	1	14%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

GRAFICO N°3



Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

Un 86% de la población estudiada, es decir la mayoría de ella, ha revelado inclinarse profundamente hacia el tipo realista de carrera profesional. Los fiscales provisionales y auxiliares, manifiestan seguir procedimientos técnicos, con decisiones y conclusiones realistas; ejecutar acciones contundentes y ser estables, mostrando seguridad de sus conocimientos profesionales y laborales. Por otro lado, los asistentes administrativos, manifiestan ser realistas en sus actividades, ejecutan acciones de tipo mecánica y técnica con procedimientos estrictos de forma constante, son prácticos, decididos y personas estables, fundadas en la claridad de las labores a ejecutar.

CUADRO N° 16. SOCIAL

RESPUESTA POR PARTE DE LA POBLACIÓN	POBLACIÓN ABSOLUTA	PRESENCIA DE LA CARACTERÍSTICA A NIVEL PORCENTUAL
PERSONA COMPRENSIVA, AMABLE Y SERVICIAL	4	57%
ACTIVIDADES QUE SUPONGAN EMPATÍA	4	57%
ATENCIÓN AL PÚBLICO	4	57%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

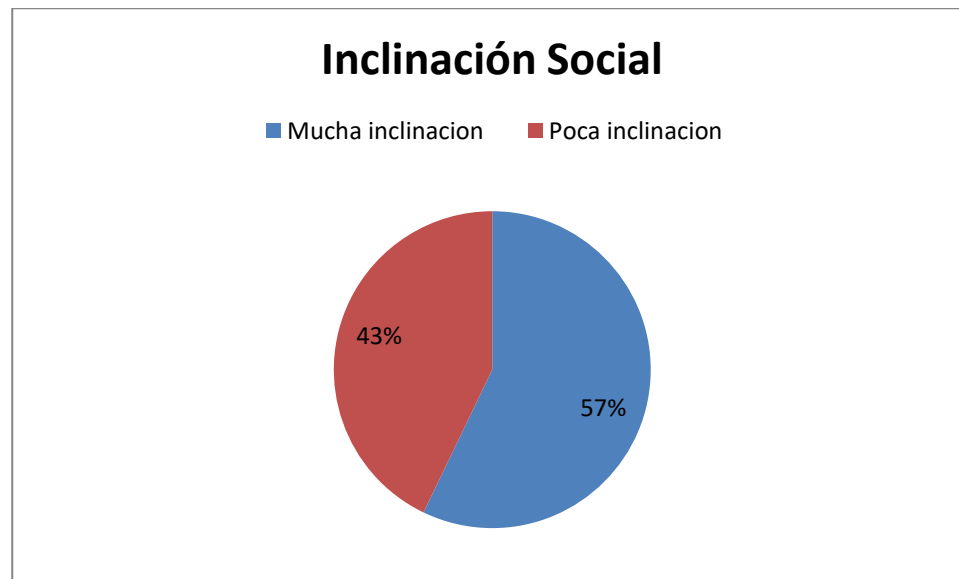
A nivel social el 57 % de la población (fiscales provisional, auxiliares y secretaria), confesaron en común tener profundas habilidades de carácter social.

CUADRO N°17. INCLINACIÓN SOCIAL

RESPUESTA POR PARTE DE LA POBLACIÓN	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA PORCENTUAL
MUCHA INCLINACIÓN	4	57%
POCA INCLINACIÓN	3	43%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

GRAFICO N°4.



Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

El 57% de los encuestados expresan poseer mucha inclinación social, es decir la mayoría de los observados y encuestados. Quienes específicamente están inclinados hacia este tipo de carrera profesional son los fiscales provisional, auxiliares y la secretaria, y todos por razones comunes; consideran que deben ser amables, comprensivos y serviciales ya que trabajan con el público en general, buscan restablecer los derechos y reparación integral de las condiciones de los afectados; están dispuestos a estudiar los procedimientos necesarios a fin de ofrecer la ayuda que pueda solucionar la condición de los afectados.

CUADRO N°18. EMPRENDEDOR.

RESPUESTA POR PARTE DE LA POBLACIÓN	POBLACIÓN ABSOLUTA	PRESENCIA DE LA CARACTERÍSTICA A NIVEL PORCENTUAL
LIDERAZGO E INFLUENCIA	3	43%
DIRECCIÓN Y CONTROL	3	43%
ENTUSIASMO	4	57%
CONFIANZA EN SÍ MISMO	7	100%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

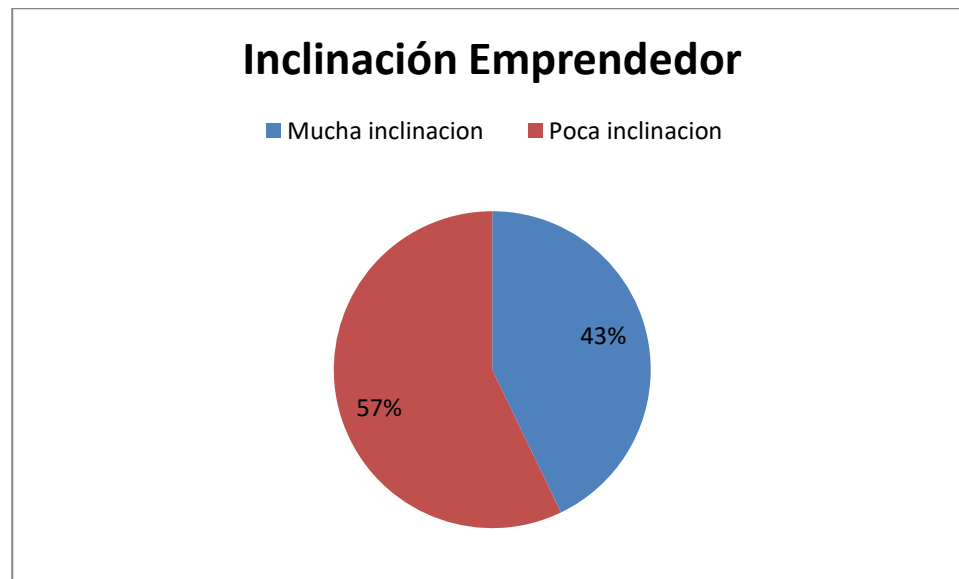
A nivel de emprendimiento, en un 43% (fiscales provisional y auxiliares) los empleados reflejan actitudes de liderazgo y dirección, son ambiciosos y tienen el deseo y la responsabilidad de influir y controlar a terceros que laboren bajo su tutela, un 57% (fiscales provisional y auxiliares, secretaria) manifiestan ser personas ambiciosas y llenas de energía, por último el 100%, es decir la población entera posee confianza en sí mismo, cualidad que denota seguridad y estabilidad en el ejercicio.

CUADRO N° 19. INCLINACIÓN EMPRENDEDOR

RESPUESTA POR PARTE DE LA POBLACIÓN	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA PORCENTUAL
MUCHA INCLINACIÓN	3	43%
POCA INCLINACIÓN	4	57%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

GRAFICO N°5



Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

En esta oportunidad 57% de los empleados son afines a las características de quienes son emprendedores en elevados niveles, estos son los empleados que ejecutan labores como fiscales auxiliares y provisional, de manera que aseguran tener que dirigir a una carga de personal para lograr los objetivos, cada uno siente peso y responsabilidad en la dirección del departamento, supervisan con entusiasmo y confianza en sus labores, manifiestan de igual forma que su liderazgo mas allá de ser innato o natural, es asignado, pues viene dado por el cargo y los niveles de responsabilidad que estos suponen.

CUADRO N° 19 INVESTIGADOR.

RESPUESTA POR PARTE DE LA POBLACIÓN	POBLACIÓN ABSOLUTA	PRESENCIA DE LA CARACTERÍSTICA A NIVEL PORCENTUAL
ANALÍTICO	7	100%
ESCRUTINIO	3	43%
ORIGINALIDAD E INDEPENDENCIA PERSONAL	3	43%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

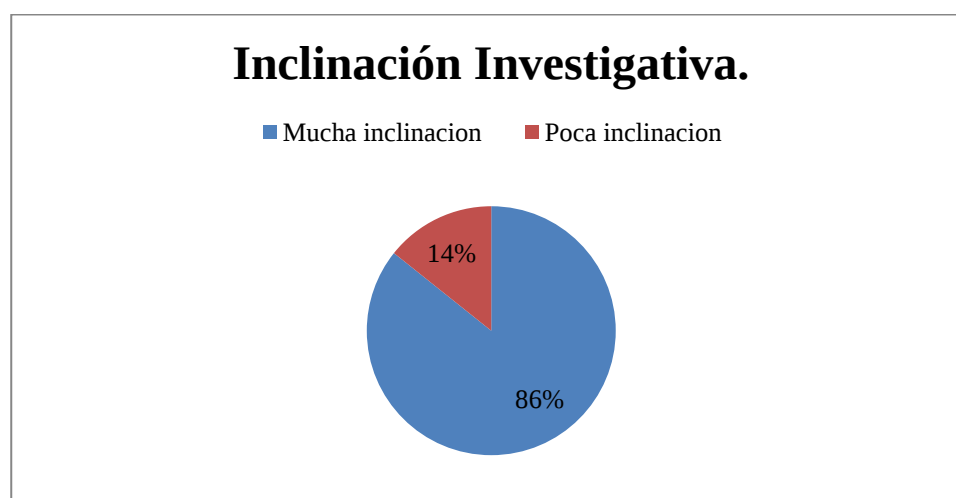
A nivel investigativo el 100% de la población asegura observar, detallar y analizar las distintas dimensiones de las funciones a ejecutar, esto, a fin de mejorar sus conocimientos en el área laboral; por otro lado solo 43% de la población (fiscales provisional y auxiliares) realizan verdaderos análisis complejos en la ejecución de sus labores, y además se consideran personalmente originales, creativos e independientes, cualidades que si bien es cierto, aseguran no pueden adaptarlas totalmente en la ejecución de sus funciones, sin embargo son útiles en casos especiales y específicos, cuando los procedimientos legales y administrativos han sido agotados.

CUADRO N° 20. INCLINACIÓN INVESTIGATIVA

RESPUESTA POR PARTE DE LA POBLACIÓN	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA PORCENTUAL
MUCHA INCLINACIÓN	6	86%
POCA INCLINACIÓN	1	14%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

GRÁFICO N°5



Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

Del total poblacional 86% de la misma aseguró tener mucha inclinación en sentido investigativo, incluidos los fiscales provisional y auxiliares y los tres (3) asistentes administrativos del área, indican de forma común que están dedicados a la actualización constante de sus conocimientos, tratan de aplicar de manera personal e individual sin intervención directa de la institución, reingeniería para ejecutar funciones de manera evolutiva, se interesan por crear y crecer profesional, personal y laboralmente.

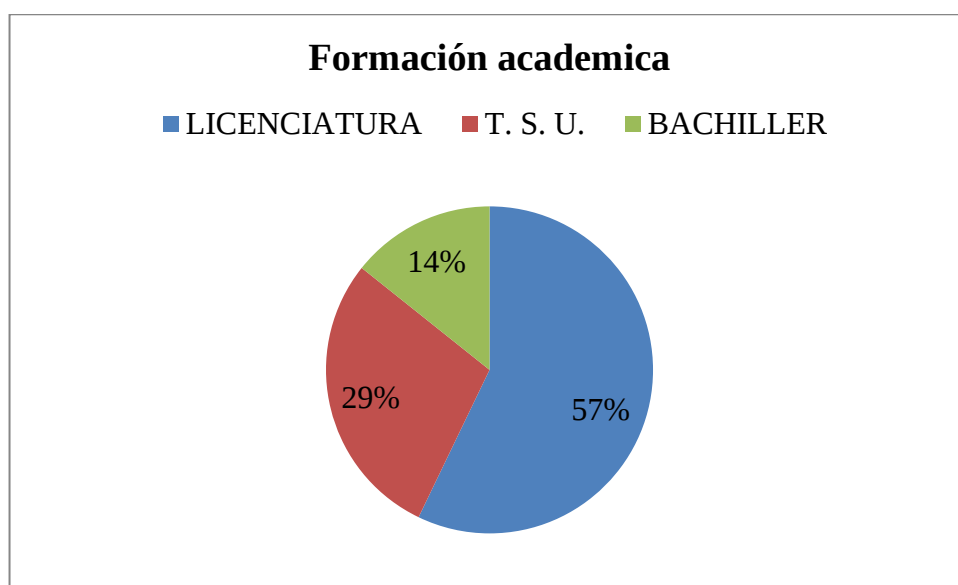
PARTE II. RELACIÓN ENTRE CARGOS DESEMPEÑADOS Y TIPOS DE COMPETENCIAS.

CUADRO N° 21. FORMACIÓN ACADEMICA

NIVEL DE INSTRUCCIÓN	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA PORCENTUAL
LICENCIATURA	4	57%
T. S. U.	2	29%
BACHILLER	1	14%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

GRÁFICO N°6



Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

El 100% de la población encuestada posee niveles de formación educativos de distintos

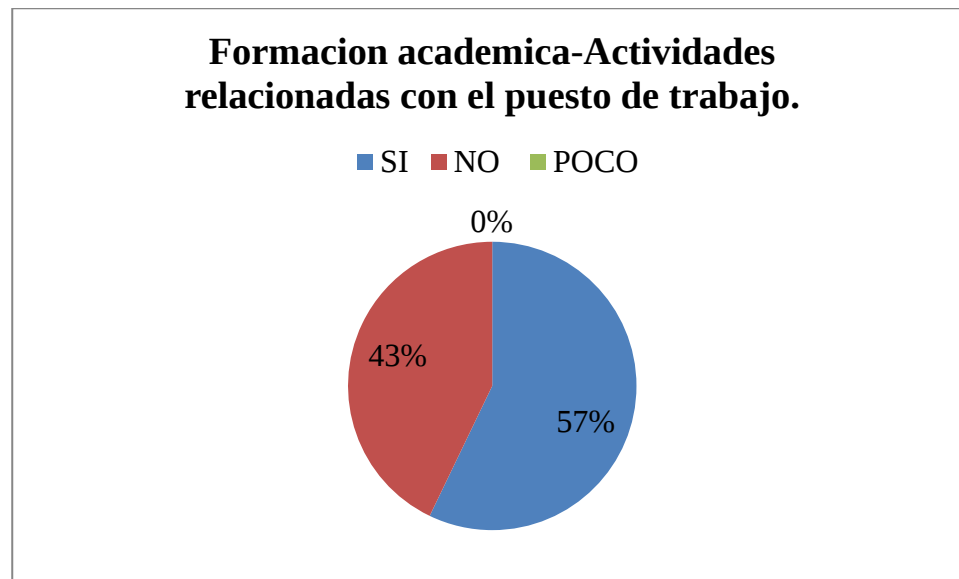
niveles. El 14% bachiller, representado tan solo por un (1) asistente administrativo, el 29% T.S.U, representado en este caso por la secretaria especializada en administración y un (1) asistente administrativo especializado en informática, ambos a nivel medio; y por último el 57% con licenciaturas, representado por los fiscales provisional, auxiliares y un (1) asistente administrativo, especializados en el área de relaciones jurídicas (abogacía).

CUADRO N°22. FORMACIÓN ACADÉMICA- ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL PUESTO DE TRABAJO.

¿Considera que su formación académica está directamente relacionada con las actividades que desempeña en su puesto de trabajo?	Frecuencia Relativa	Frecuencia Porcentual
SI	4	57%
NO	3	43%
POCO	0	0%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

GRAFICO N°7.



Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

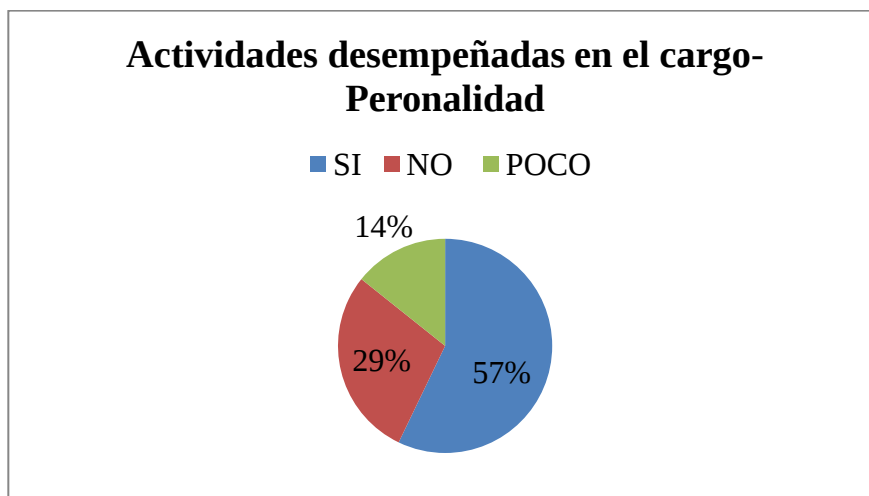
El 57% integrado por fiscales auxiliares, provisional y la secretaria, consideran que su preparación profesional es afín a las funciones de sus cargos; sin embargo el 43% integrado por los tres (3) Asistentes Administrativos del área, opinan que de ninguna manera su preparación estuvo enfocada o relacionada con las funciones que ejercen a nivel laboral.

CUADRO N°22. ACTIVIDADES DESEMPEÑADAS EN EL CARGO- PERSONALIDAD.

¿CONSIDERA USTED QUE LAS ACTIVIDADES QUE DESEMPEÑA EN SU PUESTO DE TRABAJO ESTÁN RELACIONADAS CON SU PERSONALIDAD?	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA PORCENTUAL
SI	4	57%
NO	2	29%
POCO	1	14%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

GRAFICO N°8



Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

El 57%, es decir la mayor parte de los trabajadores, conformado por los fiscales provisional, auxiliares y la secretaria, aseguran sentirse personalmente identificados con los cargos que desempeñan, manifiestan de forma común, que, aunque las condiciones actuales para

desempeñar sus cargos son un poco engorrosas debido a diversas deficiencias, ellos mantienen vocación y compromiso al trabajo desempeñado; contrario con el 29% compuesto por dos (2) asistentes administrativos, quienes aseguran no sentirse acorde con las labores que desempeñan, refieren que se mantienen dentro de esa unidad y con esas labores debido a la necesidad de asegurar la adquisición salarial, por último, 14% conformado por solo un asistente administrativo, considera que se siente poco identificado con sus labores, aunque conoce claramente las funciones de su cargo y expresa desempeñarse de la forma más conveniente, expresa con toda seguridad que quisiera una mejor preparación a nivel de capacitación, su vocación personal de manera muy intrínseca está orientada en sentido un poco alejado de las actividades de tipo contable y/o administrativas.

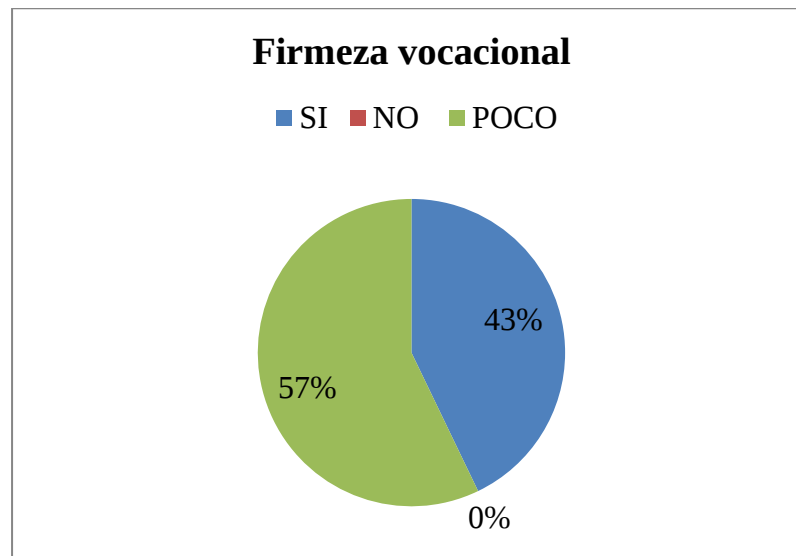
PARTE III: DESARROLLO DE CARRERA PROFESIONAL.

CUADRO N° 23. FIRMEZA VOCACIONAL.

¿SE CONSIDERA A SÍ MISMO COMO UNA PERSONA CON FIRMEZA VOCACIONAL?	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA PORCENTUAL
SI	3	43%
NO	0	0%
POCO	4	57%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

GRAFICO N° 9



Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

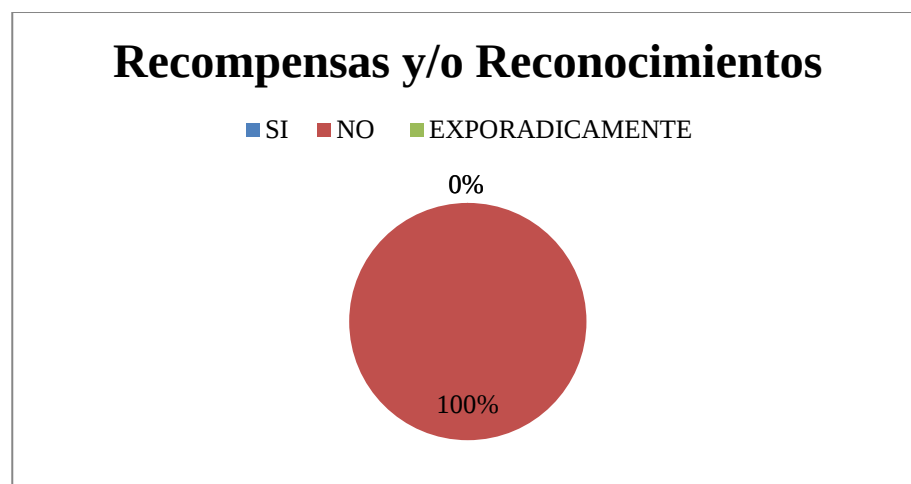
De los trabajadores encuestados, el 43% conformada entonces por los fiscales provisional y auxiliares, aseguraron sentir fuerte vocación profesional por la labor que desempeñan, expresan en común que las funciones que ejecutan laboralmente los identifica y se sienten gustosamente al ejercerlas; por otro lado el 57% conformado por la secretaria y los 3 asistentes administrativos expresaron sentirse vocacionalmente inestables, en algunos, sus labores no los identifica, en otros simplemente la ejercen pues su participación en ese puesto de trabajo les ofrece cierta seguridad laboral, esto a fin de no quedar desempleados.

CUADRO N° 24. RECOMPENSAS Y/O RECONOCIMIENTOS.

¿PERCIBE USTED, ALGÚN TIPO DE RECOMPENSAS Y/O RECONOCIMIENTOS PERIÓDICAMENTE?	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA PORCENTUAL
SI	0	0%
NO	7	100%
EXPORADICAMENTE	0	0%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

GRAFICO N° 10.



Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

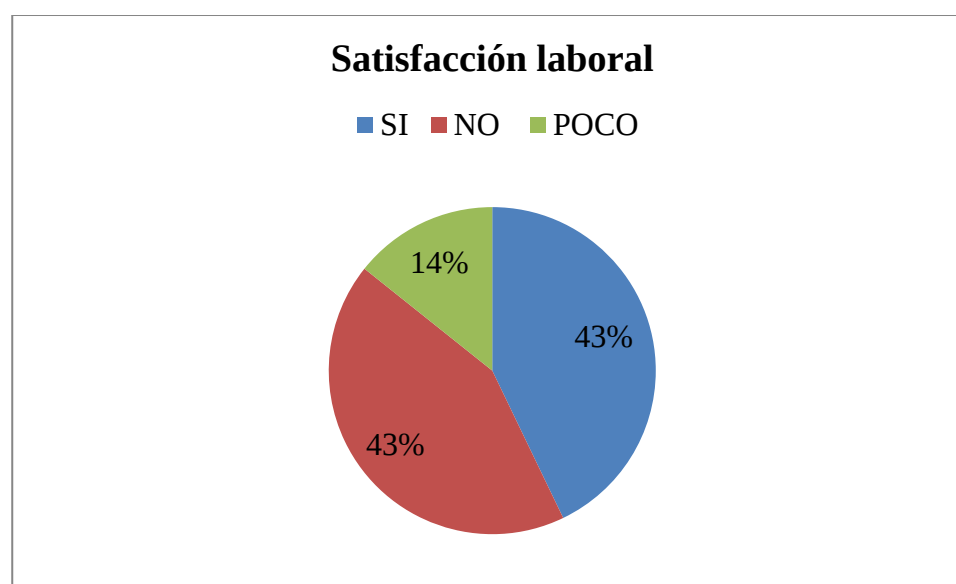
La totalidad de los trabajadores durante la encuesta expresaron rotundamente no haber recibido ningún tipo de recompensa y/o reconocimiento de forma periódica a las labores que desempeñan, distinta a la remuneración salarial obligatoria por la prestación de su servicio; claramente aclararon que ese tipo de prácticas no son costumbre en la institución.

CUADRO N° 25. SATISFACCIÓN LABORAL

¿CONSIDERA USTED, QUE EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES LE PROPORCIONA SATISFACCIÓN?	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA PORCENTUAL
SI	3	43%
NO	3	43%
POCO	1	14%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

GRAFICO N° 11.



Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

Los niveles de satisfacción laboral son dispersos, 43% de los trabajadores (fiscal provisional y auxiliares) se sienten satisfechos laboralmente, manifiestan que a pesar de las pocas recompensas a nivel salarial y motivacional, el ejercicio de las funciones que están relacionadas directamente con su vocación son razones suficientes para sentir satisfacción en sus puestos de

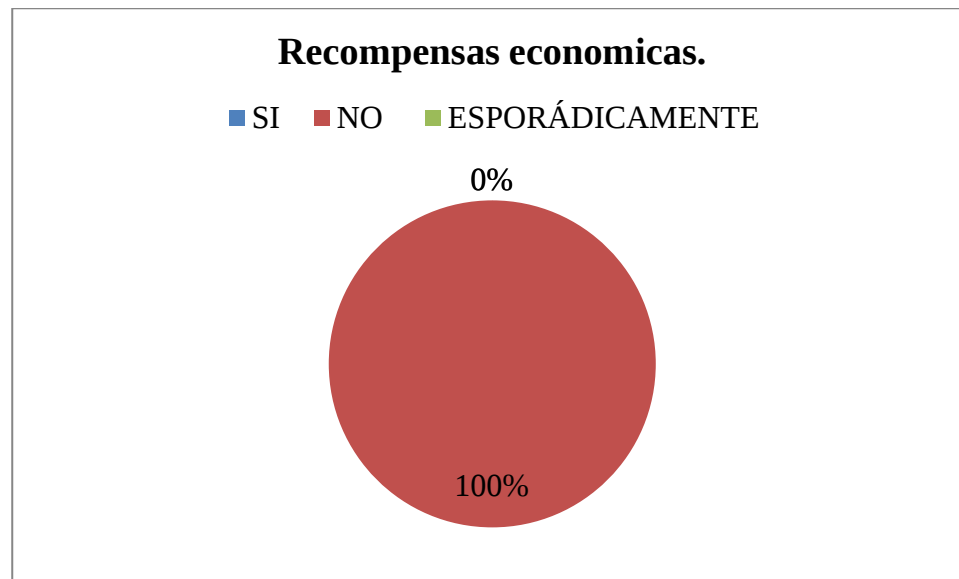
trabajo; por otro lado 43% conformado por los 3 asistentes administrativos aseguran no sentirse satisfechos, debido a las pocas oportunidades de desarrollo organizacional, factores internos como las deficientes fuentes de motivación y factores externos como las limitaciones a nivel social y económico son algunas de las razones para no sentir los referidos niveles de satisfacción; asimismo solo el 14% de la población, conformado en este caso por la secretaria expresa no ser rotunda en su respuesta, solo se siente poco satisfecha por razones relativamente parecidas a las mencionadas anteriormente por los otros trabajadores.

CUADRO N° 26. RECOMPENSAS ECONOMICAS.

¿CONSIDERA USTED, QUE LABORAR EN LA UNIDAD DONDE DESEMPEÑA FUNCIONES BRINDA ADECUADAS RECOMPENSAS A NIVEL ECONÓMICO?	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA PORCENTUAL
SI	0	0%
NO	7	100%
ESPORÁDICAMENTE	0	0%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

GRAFICO N°12



Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

A través del procesamiento de los presentes datos, es posible apreciar que 100% de los trabajadores del área, considera que la remuneración salarial no está acorde con la labor que desempeñan, esta apreciación manifiesta de forma común por parte de los mismos, se debe en gran parte por los problemas socio-económicos que atraviesa el país actualmente.

Básicamente, explican, que el poder adquisitivo y la calidad de vida han disminuido progresivamente; hasta llegar al punto en el que los salarios devengados no son capaces de cubrir, ni siquiera, las necesidades básicas del grupo familiar al que cada uno de estos trabajadores pertenece.

CUADRO N° 27. CORRECCIÓN DE ERRORES

¿CONSIDERA USTED, QUE EN LA UNIDAD DONDE LABORA ACTUALMENTE LE HACEN SABER DE HABERLAS COMETIDO, LAS DEFICIENCIAS O ERRORES, Y ADEMÁS, LES PROPORCIONAN HERRAMIENTAS A FIN DE CORREGIRLOS?	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA PORCENTUAL
SI	0	0%
NO	0	0%
ESPORÁDICAMENTE	7	100%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

GRAFICO 13.



Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

Los trabajadores a quienes se les aplicó el cuestionario aseguran que de manera

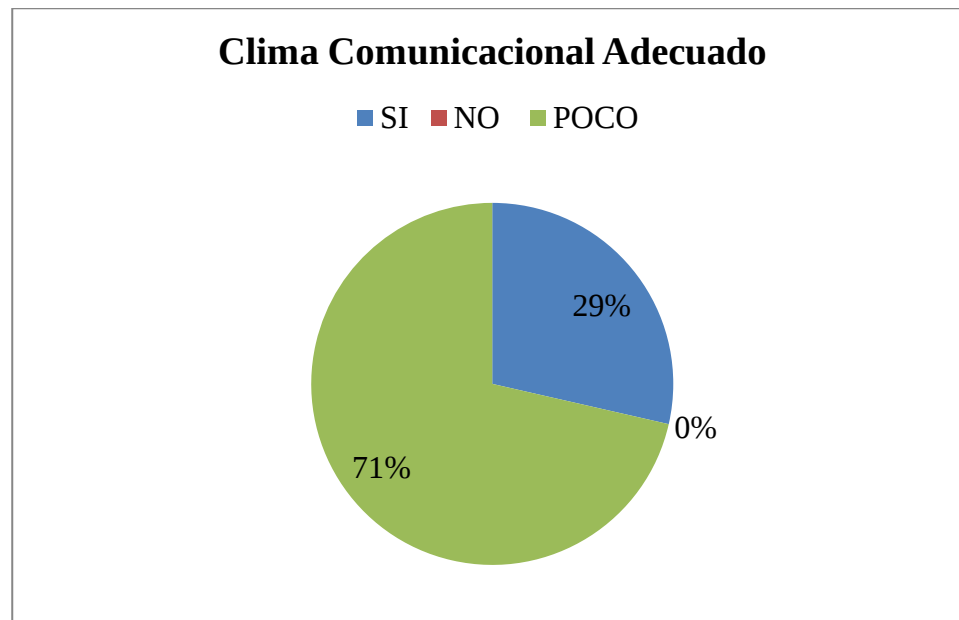
esporádicamente la institución se interesa no solo por hacerles notar de manera idónea los errores cometidos, sino que por ningún motivo brinda herramientas para que ellos puedan corregir dichas acciones, algunos de ellos aseguran que en algún momento de forma poco agradable les hicieron saber sus errores en el ejercicio, además la mayoría asegura haberlos solucionado de forma individual y con poca ayuda.

CUADRO N° 28. CLIMA COMUNICACIONAL ADECUADO.

¿CONSIDERA USTED, QUE DENTRO DE LA UNIDAD DONDE DESEMPEÑA LABORES, ES PROMOVIDO UN CLIMA EN EL QUE EXISTE LA POSIBILIDAD DE ESTABLECER COMUNICACIONES ABIERTAS Y FRECUENTES ENTRE PERSONAS DE DIFERENTES NIVELES JERÁRQUICOS?	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA PORCENTUAL
SI	2	29%
NO	0	0%
POCO	5	71%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

GRAFICO N°14.



Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

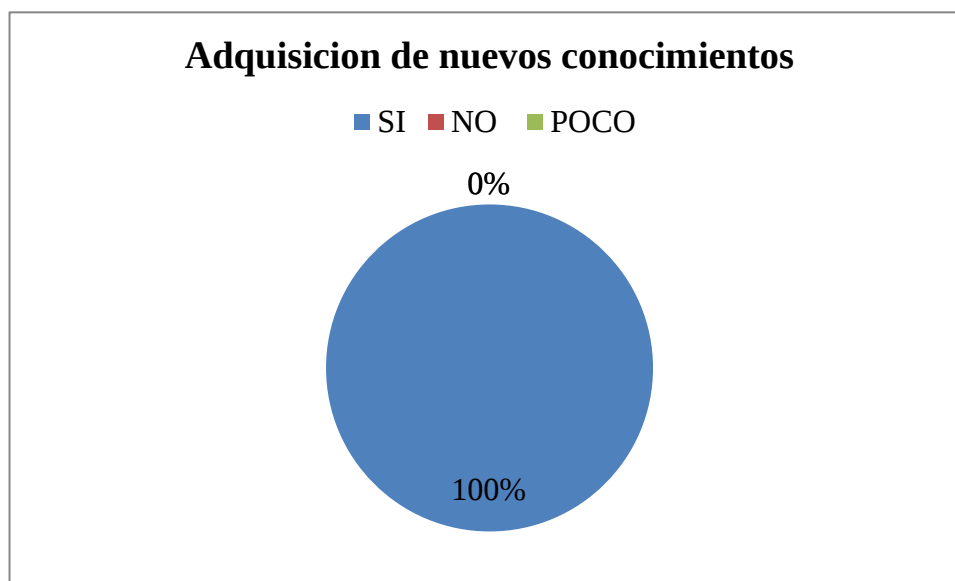
Los niveles de comunicación son poco promovidos entre niveles jerárquicos, el 71% asegura no experimentar grandes intercambios comunicativos con otros departamentos y entre niveles jerárquicos fuera de la unidad de trabajo con respecto a otras unidades adscritas a la institución.

CUADRO N° 29. ADQUISICIÓN DE NUEVOS CONOCIMIENTOS.

¿LE GUSTARÍA A USTED, ADQUIRIR NUEVOS CONOCIMIENTOS O UNA HABILIDAD CONCRETA DENTRO DE LA UNIDAD DONDE DESEMPEÑA LABORES?	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA PORCENTUAL
SI	7	100%
NO	0	0%
POSIBLEMENTE	0	0%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

GRAFICO N° 15



Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

La totalidad de los trabajadores que laboran en la unidad de trabajo, asegura que les gustaría obtener nuevos conocimientos o habilidades para desarrollar labores o funciones;

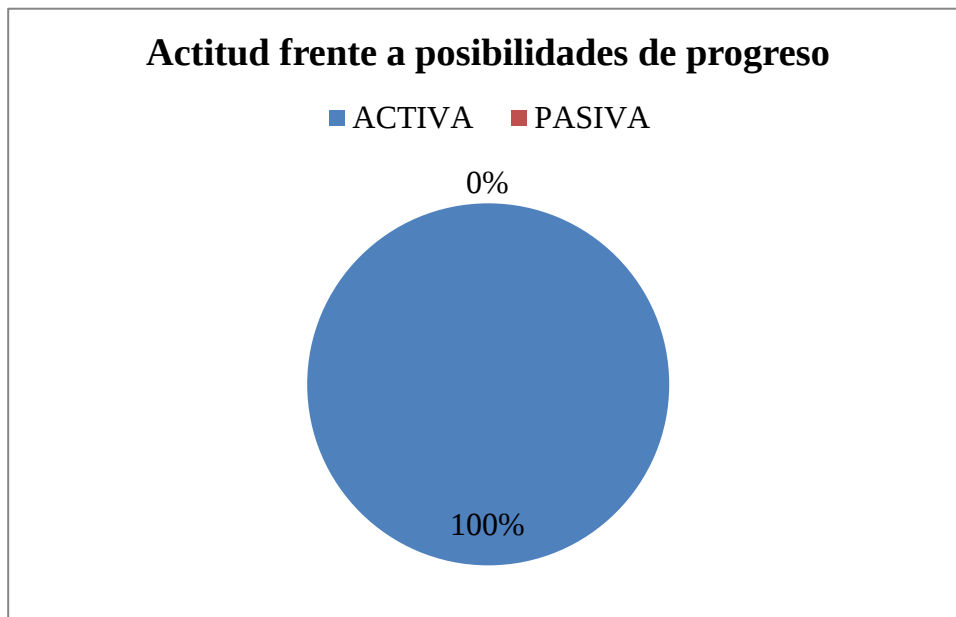
manifiestan, sentir la necesidad de crecer profesionalmente y les gustaría hacerlo en su unidad de trabajo.

CUADRO N° 30. ACTITUD FRENTE A POSIBILIDADES DE PROGRESO.

¿CONSIDERA USTED, QUE ANTE LAS POSIBILIDADES DE PROGRESAR DENTRO DE LA UNIDAD DONDE LABORAN, TOMA UNA ACTITUD ACTIVA O SIMPLEMENTE ESPERA QUE LAS COSAS SUCEDAN?	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA PORCENTUAL
ACTIVA	7	100%
PASIVA	0	0%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

GRÁFICO N° 16.



Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

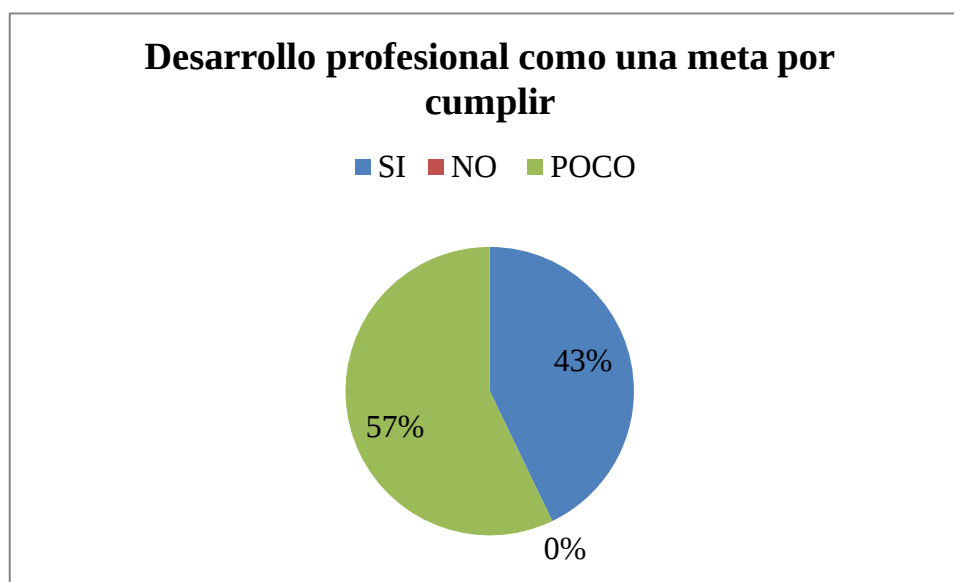
Los trabajadores aseguran que frente a posibilidades de progreso, están dispuestos a hacer lo posible por crecer y adquirir nuevos conocimientos a nivel profesional, expresan asumir una actitud activa frente a tales oportunidades.

CUADRO N° 31. DESARROLLO PROFESIONAL COMO UNA META POR CUMPLIR.

¿CONSIDERA USTED, QUE EL DESARROLLO PROFESIONAL ES UNA META POR CUMPLIR, Y UNA RAZÓN MOTIVADORA EN SU DESEMPEÑO?	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA PORCENTUAL
SI	3	43%
NO	0	0%
POCO	4	57%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

GRAFICO N° 17.



Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

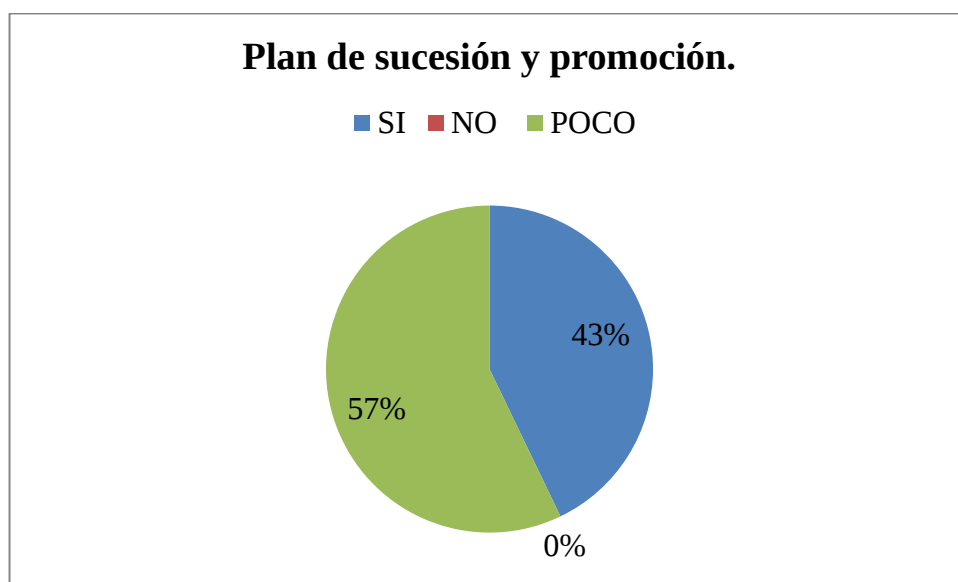
Considerando la tabulación de los respectivos datos, para el 57% de los trabajadores en cuestión, el desarrollo profesional como una meta a nivel profesional y laboral es observada en bajos niveles y estándares de motivación, sin embargo 43% manifiesta que el desarrollo profesional está vinculado a sus metas de vida a nivel personal.

CUADRO N° 32. PLAN DE SUCESIÓN Y PROMOCIÓN.

PLAN DE SUCESIÓN Y PROMOCIÓN	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA PORCENTUAL
SI	3	43%
NO	0	0%
POCO	4	57%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

GRAFICO N° 18.



Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

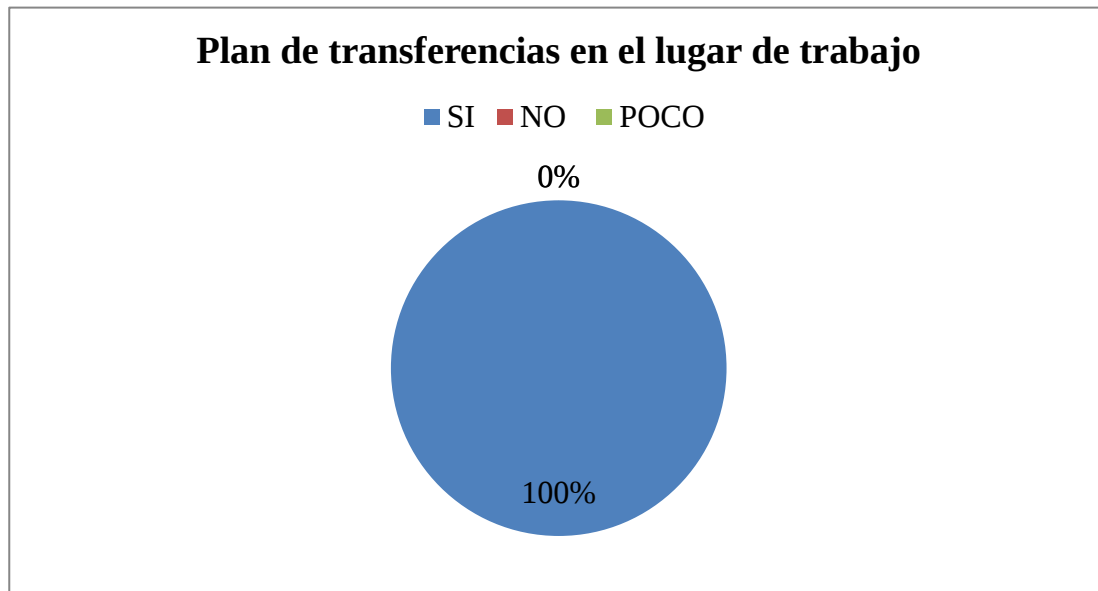
Los planes de sucesión no son claros, el 57% de los trabajadores aseguran conocer poco sobre planes de sucesión y promoción, y manifiestan estar al margen de solamente las oportunidades de carrera profesional que puede ofrecer la institución dentro del mismo departamento que no son precisamente ascensos, en cambio, el 43% (fiscales provisional y auxiliares) especifica que no solo los conoce sino que también ha gozado de planes de carrera profesional a nivel de ascensos.

CUADRO N° 33. PLAN DE TRANSFERENCIAS EN EL LUGAR DE TRABAJO.

¿CONOCE USTED LA OPCIÓN DE TRANSFERENCIAS EN LA UNIDAD DE TRABAJO?	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA PORCENTUAL
SI	7	100%
NO	0	0%
POCO	0	0%

Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

GRAFICO N° 19.



Fuente: Recolectado por los autores de la aplicación de un instrumento de recolección de información (2018).

El 100% de los trabajadores manifiesta conocer planes de transferencias, siendo estos la colocación del empleado en otro puesto y otros departamentos, cuyos deberes, responsabilidades, importancia y remuneración son aproximadamente iguales a las del puesto anterior, de hecho, dos de los asistentes administrativos y la secretaria revelan haber sido transferidos desde una unidad distinta hacia la que ahora están laborando.

CONCLUSIONES

De acuerdo con la investigación, la aplicación de las diversas técnicas de recolección de información y procesamiento de la misma, la aplicación de extensos cuestionarios y observación directa registrada por medio de una escala de estimación en los trabajadores de la fiscalía segunda con competencia plena en delitos comunes de la primera circunscripción judicial del estado Sucre, se establecen las siguientes conclusiones:

Considerando lo observado, y el análisis hecho por los investigadores con respecto a la unidad donde se ejecutan labores, al desempeño de los trabajadores y comunes entre unidad de dirección y empleados, se concluyó en lo siguiente:

- Según lo observado, directamente a la unidad donde se desempeñan labores considerando niveles de motivación, asignaciones salariales, corrección de deficiencias en el trabajo, apreciación de vocación profesional por parte de la institución, valoración de las competencias laborales, entendidas estas como responsabilidades en el cargo relacionadas con las aptitudes de los trabajadores; en promedio la estimación a nivel cuantitativo para estos factores, considerando una frecuencia porcentual, es de 49% “bueno”, de 31% “Regular” y 20% “deficiente”; análisis al que los investigadores llegaron considerando la evaluación a nivel cualitativo de los factores antes expuestos, resultando en su mayoría ser positivos, aunque con algunas irregularidades, que si bien es cierto, resultan determinantes en el desarrollo profesional de los empleados como por ejemplo, notables deficiencias en las asignaciones salariales.
- Atendiendo a los factores relacionados con la observación realizada a los trabajadores, considerando niveles de responsabilidad y los niveles de identificación en el desempeño

de sus funciones, la estimación expresada en frecuencia porcentual es de 79% “bueno”, 22% “regular” y 0% “deficiente”, cualitativamente los resultados son positivos en su mayoría, los trabajadores intentan desempeñar sus labores lo mejor que pueden hacerlo, e identificarse con las funciones de sus cargos progresivamente.

- El análisis de la observación realizada entre la unidad de dirección y los trabajadores indica que en promedio la estimación es del 86% como “bueno”, 14% “regular” y 0% “deficiente”, arroja que se ha comprobado que los trabajadores contribuyen por medio de su desempeño al cumplimiento de los fines y metas de la unidad, el departamento valora el desempeño de los mismos y además propicia relaciones de comunicación internas idóneas.

Considerando el cuestionario aplicado a los trabajadores con respecto a su apreciación en cuanto a la identificación de competencias de acuerdo con los tipos de carreras profesionales propuestas por Holland, la relación entre cargos desempeñados y tipos de competencias y su influencia en el desarrollo profesional, se concluyó en lo siguiente:

- La inclinación a los tipos de competencia laboral entre los empleados está relacionada a ellos de manera personal, cada uno enmarca una compleja integración de cada uno de los tipos de carrera profesional aliados a las competencias laborales y profesionales, sin embargo, son percibidas algunas inclinaciones con respecto a las características que lo conforman.
- Atendiendo a los tipos de competencias relacionadas con los cargos desempeñados, en primer lugar del 100% de los trabajadores del área el 57% mostró inclinación hacia el tipo convencional de carrera profesional.

- Específicamente parecen tener este tipo de inclinación, en primer lugar quienes ocupan el cargo de Asistentes administrativos, aseguran que se consideran personas organizadas en la ejecución de sus labores, manifestaron en común que casi es una cualidad obligatoria, esto, a fin de atender las emitidas en la unidad de manera constante a nivel judicial; de igual forma se identifica con labores de tipo numérico y asignaciones administrativas, pues gran parte de su trabajo se rige bajo esas condiciones; por otro lado, aseguran conocer el propósito de sus labores, sin embargo, la mayoría de sus funciones no son ejecutadas de forma mecánica o predeterminada.
- Por otro lado y en segundo lugar, quien ocupa el cargo de secretaria también está fuertemente relacionada con este tipo de carrera profesional, refiere ser una persona organizada, atendiendo a las solicitudes de manera eficiente pues sus labores lo exigen, posee conocimientos amplios de tipo administrativo y contable, conoce claramente sus labores, lleva a cabo la redacción de informes y la agenda del día de sus superiores directos
- De igual manera, el 100% de los trabajadores expresa tener poca inclinación hacia este tipo de carrera profesional, esto, considerando que coinciden en que características como actitudes verbales espontáneas no pueden ser asumidas con libertad, (a excepción de la secretaria, esto debido a la naturaleza de su cargo); pues existen procedimientos rigurosos de tipo legal y administrativo. Asimismo algunos consideran que en cuanto a la toma de decisiones no poseen libertades individuales, manifiestan reflexionar ante las situaciones, sin embargo, generalmente la mayoría de las veces, las decisiones asumidas son regidas

por procedimientos estrictos.

- Un 86% de la población estudiada, es decir la mayoría de ella, ha revelado inclinarse profundamente hacia el tipo realista de carrera profesional. Los fiscales tanto provisional como auxiliares, manifiestan seguir procedimientos técnicos, con decisiones y conclusiones realistas; ejecutar acciones contundentes y ser estables, mostrando seguridad de sus conocimientos profesionales y laborales. Por otro lado los asistentes administrativos, manifiestan ser realistas en sus actividades, ejecutan acciones de tipo mecánica y técnica con procedimientos estrictos de forma constante, son prácticos, decididos y personas estables, fundadas en la claridad de las labores a ejecutar.
- El 57% de los encuestados expresan poseer mucha inclinación social, es decir la mayoría de los observados y encuestados. Quienes específicamente están inclinados hacia este tipo de carrera profesional son los fiscales provisional, auxiliares y la secretaria, y todos por razones comunes; consideran que deben ser amables, comprensivos y serviciales ya que trabajan con el público en general, buscan restablecer los derechos y reparación integral de las condiciones de los afectados; están dispuestos a estudiar los procedimientos necesarios a fin de ofrecer la ayuda que pueda solucionar la condición de los afectados.
- Asimismo 57% de los empleados son afines a las características de quienes son emprendedores en elevados niveles, estos son los empleados que ejecutan labores como fiscales auxiliares y provisional, de manera que aseguran tener que dirigir una carga de personal para lograr los objetivos, cada uno siente peso y responsabilidad en la dirección

del departamento, supervisan con entusiasmo y confianza en sus labores, manifiestan de igual forma que su liderazgo mas allá de ser innato o natural, es asignado, pues viene dado por el cargo y los niveles de responsabilidad que estos suponen.

- Del total poblacional 86% de la misma aseguro tener mucha inclinación en sentido investigativo, incluidos los fiscales provisional y auxiliares y los tres (3) asistentes administrativos del área, indican de forma común que están dedicados a la actualización constante de sus conocimientos, tratan de aplicar de manera personal e individual sin intervención directa de la institución, reingeniería para ejecutar funciones de manera evolutiva, se interesan por crear y crecer profesional, personal y laboralmente.

Considerando la relación entre desarrollo de carrera profesional y los tipos de competencias se concluyó lo siguiente:

- De los trabajadores encuestados, el 43% conformada entonces por los fiscales provisional y auxiliares, aseguraron sentir fuerte vocación profesional por la labor que desempeñan, expresan en común que las funciones que ejecutan laboralmente los identifica y se sienten gustosamente al ejercerlas; por otro lado el 57% conformado por la secretaria y los 3 asistentes administrativos expresaron sentirse vocacionalmente inestables, en algunos, sus labores no los identifica, en otros, simplemente la ejercen pues su participación en ese puesto de trabajo les ofrece cierta seguridad laboral, esto a fin de no quedar desempleados. Este factor ha de ser determinante en el desarrollo de carrera profesional.

- Los niveles de satisfacción laboral son dispersos, 43% de los trabajadores (fiscal provisional y auxiliares) se sienten satisfechos laboralmente, manifiestan que a pesar de las pocas recompensas a nivel salarial y motivacional, el ejercicio de las funciones que están relacionadas directamente con su vocación son razones suficientes para sentir satisfacción en sus puestos de trabajo; por otro lado 43% conformado por los 3 asistentes administrativos aseguran no sentirse satisfechos, debido a las pocas oportunidades de desarrollo organizacional, factores internos como las deficientes fuentes de motivación y factores externos como las limitaciones a nivel social y económico son algunas de las razones para no sentir dichos niveles de satisfacción; asimismo solo el 14% de la población, conformado en este caso por la secretaria expresa no ser rotunda en su respuesta, solo se siente poco satisfecha por razones relativamente parecidas a las mencionadas anteriormente por los otros trabajadores. Estos fungen como factores decisivos en el desarrollo profesional de los empleados dentro de la unidad de trabajo, la satisfacción influye en el compromiso y este en la motivación.
- De igual forma los trabajadores a quienes se les aplicó el cuestionario aseguran que de manera esporádica la institución se interesa no solo por hacerles notar de manera idónea los errores cometidos, sino que por ningún motivo brinda herramientas para que ellos puedan corregir dichas, acciones, algunos de ellos aseguran que en algún momento de forma poco agradable les hicieron saber sus errores en el ejercicio, además la mayoría asegura haberlos solucionado de forma individual y con poca ayuda. La institución ha fallado notablemente con respecto a este factor, corregir y brindar herramientas necesarias para ello son actividades determinantes a fin de lograr el esperado desarrollo

profesional y organizacional.

- La totalidad de los trabajadores que laboran en la unidad de trabajo, asegura que les gustaría obtener nuevos conocimientos o habilidades para desarrollar labores o funciones; manifiestan, sentir la necesidad de crecer profesionalmente y les gustaría hacerlo en su unidad de trabajo. Además aseguran que frente a posibilidades de progreso, están dispuestos a hacer lo posible por crecer y adquirir nuevos conocimientos a nivel profesional, expresan asumir una actitud activa frente a tales oportunidades
- Considerando la tabulación de los respectivos datos, para el 57% de los trabajadores en cuestión, el desarrollo profesional como una meta a nivel profesional y laboral es observada en bajos niveles y estándares de motivación, sin embargo 43% manifiesta que el desarrollo profesional está vinculado a sus metas de vida a nivel personal.
- A pesar del entusiasmo por parte de los trabajadores y su buena disposición, los planes de sucesión no son claros, el 57% de los trabajadores aseguran conocer poco sobre planes de sucesión y promoción, y manifiestan estar al margen de solamente las oportunidades de carrera profesional que puede ofrecer la institución dentro del mismo departamento que no son precisamente ascensos, en cambio, el 43% (fiscales provisional y auxiliares) especifica que no solo los conoce sino que también ha gozado de planes de carrera profesional a nivel de ascensos.
- Sin embargo el 100% de los trabajadores manifiesta conocer planes de transferencias, siendo estos la colocación del empleado en otro puesto y otros departamentos, cuyos

deberes, responsabilidades, importancia y remuneración son aproximadamente iguales a las del puesto anterior, de hecho, dos de los asistentes administrativos y la secretaria revelan haber sido transferidos desde una unidad distinta hacia la que ahora están laborando.

RECOMENDACIONES

- Elaborar un plan claro y conciso de desarrollo organizacional donde se logre informar con claridad las expectativas respecto a los empleados para que sepan que se espera de ellos durante su carrera en la organización.
- Evaluar el perfil de los empleados, relacionarlos directamente con las actividades donde realmente pongan en práctica su vocación, así su desempeño será eficiente de manera progresiva.
- Fomentar el desempeño y el compromiso por el crecimiento por medio de recompensas a nivel motivacional y económicas, ya que estas actualmente son deficientes en la unidad.
- Ofrecer las herramientas necesarias y relacionadas con sus competencias personales y profesionales a fin de corregir errores, esto les da la oportunidad de crecer laboralmente.
- Evaluar las estrategias que motiven a los empleados a valorar de manera continua sus habilidades y dirección de carrera profesional de acuerdo a su vocación, para que así, su crecimiento profesional sea cónsono y progresivo.

Utilizar técnicas de desarrollo profesional que logren la afinidad entre la competencia laboral y las profesionales como las siguientes:

- **Rotación de cargos**, desplazamiento de las personas en varias posiciones de la organización para ampliar sus habilidades, conocimientos y capacidades, al punto en el que finalmente la unidad logre conectar el cargo idóneo según las características

personales y profesionales del empleado.

- **Posiciones de asesoría,** a fin de definir la vocación de los empleados y lograr su crecimiento profesional.
- **Aprendizaje práctico,** siendo esta una técnica de desarrollo a través de la cual el empleado se dedica a un trabajo de tiempo completo para analizar y resolver problemas en ciertos proyectos o en otros departamentos.
- **Asignación de proyectos,** siendo esta una oportunidad para que los empleados con actitudes de líder, investigativa y emprendedora participe en proyectos de trabajo, comparta la toma de decisiones.
- **Participación en cursos y seminarios externos,** esto con el objeto de potenciar los conocimientos en diversas áreas de aprendizaje.
- Así como ejercicios de simulación, entrenamiento fuera de la empresa, estudio de casos, tutorías y asesoría a los empleados.
- Cada una de estas técnicas, solo corresponden a una referencia útil de cuáles deberían ser las oportunidades técnicas de desarrollo laboral que las organizaciones podrían ofrecer a sus empleados, motivando su desempeño y obteniendo de ellos su mayor eficiencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Libros:

- Alles, Martha (2011). Diccionario de términos. Recursos Humanos. (1 era edición) Editorial Granica. Buenos Aires- Argentina
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología ciecientifica (6 a ed.). Editorial Episteme. Caracas, Venezuela.
- Arthur, W.; Sherman, J. y Bohlander, G. (1994) Administración de los Recursos Humanos (1era ed.). Grupo Editorial de Iberoamérica. México.
- Balestrini, M. (2006). Como se elabora el proyecto de investigación (7 a ed.). EdiEditorial Consultores asociados. Caracas, Venezuela.
- Bohlander, G. y Snell, S. (2008). Administración de Recursos Humanos (14 a ed.). E Editorial Cengage Learning. México.
- Chiavenato, I. (2002). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las las las organizaciones (1 era ed.). Editorial Thomson. México.
- Dolan,S. Cabrera, R. Jackson,S. Schuler, R (1999) . La gestion de los Recursos Humanos, como atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. Tercera edición. Editorial McGraw-Hill. Madrid- España
- Fontaines T. (2013). Metodología de la investigación. Editorial Júpiter. Caracas, VenVenezuela.
- Gil flores, J. (2007). Evaluacion de competencias laborales. Universidad de Sevilla. Barcelona-

España

Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación (4 a ea ed.).

Editorial Mc Graw Hill. México.

Levy-leboyer, C. (2000). Gestión de las competencias. Ediciones Gestion 2000. Barcelona-

España

Méndez, C. (2008). Metodología diseño y desarrollo del proceso de investigación concon énfasis en ciencias empresariales (4 a ed.). Editorial Limusa. México, D.F.

Simón, D.; Sculer, R. y Cabrera, R. (1999). La Gestión de los Recursos Humanos (1 era era ed.).

Editorial Mc Graw Hill. España.

Spencer, L Y Spencer, S (1991). Evaluacion de competencias en el trabajo, modelos para un desempeño superior. Editorial McBer and Company (Boston- Massachusetts)

Tamayo M. y Tamayo. (2008). El proceso de la investigación científica (4 a ed.). EdiEditorial

Limusa. México.

Leyes:

Ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras. Publicada en gaceta oficial N° 39.945. Caracas 15 de Junio de 2012.

Trabajos de grado:

Martinez Y Gairin (2007), trabajo de grado titulado “El desarrollo profesional de los docentes de secundaria: Incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional”. Tesis de grado Universidad Autónoma de Barcelona (España).

Nieves (2013), trabajo de grado titulado “Desarrollo profesional y puesto de trabajo”.
Universidad de Carabobo (Venezuela)

Rivera (2004), trabajo e grado titulado “El desarrollo del Recurso Humano a nivel de las
jefaturas de área en la empresa PROPISCA, S.A Municipio Bermúdez Estado Sucre.
(Enero- Junio 2003)”. Tesis de grado Universidad de Oriente (Venezuela- Sucre).

Yanez (2015), trabajo de grado titulado “Las competencias laborales y el desarrollo
organizacional de los trabajadores de la secretaría nacional de planificación y desarrollo
de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua”. Tesis de grado Universidad Técnica
de Ambato (Ecuador).

ANEXOS

ESCALA DE ESTIMACIÓN

Se realiza observación detallada a los empleados de la fiscalía segunda con competencia plena en delitos comunes de la primera circunscripción judicial del estado Sucre. En los siguientes aspectos:

✓ **A la unidad donde se desempeñan labores:**

Niveles de motivación:

Buena () Regular () Deficiente

Asignaciones salariales:

Buena () Regular () Deficiente

Corrección de deficiencias en el trabajo por parte de supervisores:

Buena () Regular () Deficiente

Apreciación de vocación profesional:

Buena () Regular () Deficiente

Apreciación de competencias laborales:

Buena () Regular () Deficiente

✓ **A los trabajadores del área:**

Niveles de Responsabilidad:

Buena () Regular () Deficiente

Niveles de identificación en el desempeño de sus funciones:

Buena () Regular () Deficiente

✓ **Comunes entre unidad de dirección y trabajadores:**

Comprobación de que el desempeño de los trabajadores contribuye a los fines y metas de la unidad donde laboran:

Buena () Regular () Deficiente

Valoración del desempeño por parte de supervisores:

Buena () Regular () Deficiente

Relaciones de comunicación idóneas

Buena () Regular () Deficiente

Relaciones jerárquicas, entre cargos, idóneas:

Buena () Regular () Deficiente



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

DESARROLLO PROFESIONAL BASADO EN LAS COMPETENCIAS DE LOS TRABAJADORES DE LA FISCALÍA SEGUNDA CON COMPETENCIA PLENA EN DELITOS COMUNES DE LA PRIMERA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL. CUMANA ESTADO SUCRE, 2018.

CUESTIONARIO

Sr. Trabajador, el presente instrumento tiene como objeto recabar información esencial para sustentar la investigación desarrollada en esta empresa. La presente herramienta de investigación es desarrollada con la finalidad de efectuar un diagnóstico del desarrollo profesional basado en las competencias de los trabajadores de la fiscalía segunda con competencia plena en delitos comunes de la primera circunscripción judicial del Estado Sucre. la misma se aplicara de forma anónima y carece de intenciones de tipo económica, político o de otra índole distintas a las de los intereses de este trabajo investigativo.

Sin más que agregar y agradeciendo su colaboración.

Atentamente:

Br. Enes, Rebeca.
C.I: V- 25.426.076

Br. Yendez Romelia.
C.I: V- 23.923.604

Br. Rodríguez, Daniel.
C.I: V- 23.518.982

REGISTRO DE INFORMACION: CUESTIONARIO.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente las interrogantes planteadas a continuación y responda según su criterio.

PARTE I: IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS. DE ACUERDO CON LOS TIPOS DE CARRERAS PROFESIONALES PROPUESTAS POR HOLLAND:

- **Convencional:**

¿Considera usted ser una persona organizada en la ejecución de sus labores?

¿Se identifica usted, con labores relacionadas a análisis de tipo numérico, asignaciones administrativas y/o contables?

¿Conoce usted, claramente el propósito de sus labores?

- **Artista:**

¿Considera usted que posee actitudes verbales más que matemáticas?

¿Se ve usted a sí mismo como una persona espontánea?

¿Se ve usted a sí mismo como una persona reflexiva y con libertad en la toma de algunas decisiones en la ejecución de sus labores?

- **Realista:**

¿Considera usted que tiene habilidades o inclinaciones de tipo mecánica o técnica?

¿Personalmente, usted se identifica a sí mismo como una persona practica?

¿Personalmente, usted se identifica a sí mismo como una persona decidida y estable?

- **Social:**

¿Considera usted que es una persona amable, comprensiva y servicial?

¿Prefiere actividades que supongan ayudar, informar o sacar adelante a otros en el entorno laboral?

¿Se siente identificado con actividades en las que se relacione directamente con el público?

- **Emprendedor:**

¿Cree usted que posee aptitudes de liderazgo e influencia en terceros?

¿Prefiere dirigir y controlar a otros con el fin de lograr diversos objetivos del departamento donde labora?

¿Personalmente, usted se identifica a sí mismo como una persona ambiciosa, conversadora y lleno de energía?

¿Personalmente, usted considera tener confianza en sí mismo?

- **Investigador:**

¿Prefiere usted, observar, detallar y analizar las actividades a fin de mejorar su conocimiento y su comprensión?

¿Personalmente, usted considera que tiende a realizar análisis complejos en la ejecución de sus funciones?

¿Personalmente, usted cree que es una persona original e independiente?

PARTE II: Relación entre cargos desempeñados y tipos de competencias:

¿Cuál es su Formación académica?

¿Considera que su formación académica está directamente relacionada con las actividades que desempeña en su puesto de trabajo?

Si ()

No ()

En caso de que su respuesta sea “NO”, explique por qué:

¿Considera usted que las actividades que desempeña en su puesto de trabajo están relacionadas con su personalidad?

NOTA: Cualquiera que fuese su respuesta “SI” o “NO” justifique.

PARTE III: Desarrollo de carrera profesional

¿Se considera a sí misma, como una persona con una firmeza vocacional?

¿Percibe usted algún tipo de recompensas y/o reconocimientos periódicamente?

¿Considera usted, que el desempeño de sus labores le proporciona satisfacción y placer?

¿Considera usted, que laborar en la unidad donde ejecuta funciones brinda adecuadas recompensas económicas?

¿Considera usted, que en la unidad donde labora actualmente le hacen saber, de haber cometido algunas deficiencias o errores; y además, les proporcionan herramientas a fin de corregirlos?

¿Considera usted, que dentro de la unidad donde desempeña labores, es promovido un clima en el que exista la posibilidad de establecer comunicaciones abiertas y frecuentes entre personas de diferentes niveles jerárquicos?

¿Le gustaría a usted, adquirir nuevos conocimientos o una habilidad concreta dentro de la unidad donde desempeña labores?

¿Considera usted, que ante las posibilidades de progresar dentro de la unidad donde laboran, toma una actitud activa o simplemente espera que las cosas sucedan?

¿Considera usted, que el desarrollo profesional es una meta por cumplir, y una razón motivadora en su desempeño?

¿Conoce usted un plan de sucesión y promoción claro y minucioso del que goce dentro de la unidad donde labora?

¿Conoce usted de la opción de Transferencias en la unidad de trabajo? **(Esta es la colocación de un empleado en otro puesto cuyos deberes, responsabilidades, importancia y remuneración son aproximadamente iguales a las del puesto anterior)**

MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO EMPLEDO EN RESPONDER ESTE
INSTRUMENTO...

HOJAS DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/6

Título	DESARROLLO PROFESIONAL BASADO EN LAS COMPETENCIAS DE LOS TRABAJADORES DE LA FISCALÍA SEGUNDA CON COMPETENCIA PLENA EN DELITOS COMUNES DE LA PRIMERA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL. CUMANÁ ESTADO SUCRE, 2017.
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Rodríguez, Daniel	CVLAC	V- 23.518.982
	e-mail	rodriguezjdaniel95@gmail.com
	e-mail	
Enes, Rebeca	CVLAC	V-25.426.07
	e-mail	enesrebeca@gmail.com
	e-mail	
Yendez Romelia.	CVLAC	V- 23.923.604
	e-mail	isa.morey@hotmail.com
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Desarrollo profesional, carrera laboral, competencias personales, competencias profesionales.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
CIENCIAS SOCIALES	Departamento de Gerencia en Recursos Humanos

Resumen (abstract):

La orientación profesional para los integrantes de una organización es un proceso esencial, lograr la afinidad y compenetración entre las exigencias del cargo y los rasgos personales de los individuos que los ocupan, a fin de conseguir el desarrollo profesional óptimo, logra la satisfacción por parte de los empleados, elementos como motivación intrínseca, compromiso organizacional y mayor productividad en el cargo serán posibles pues el crecimiento profesional va de la mano con las expectativas de los empleados y su desarrollo personal. A partir de esta idea la presente investigación tiene como objetivo principal: Efectuar un diagnóstico del desarrollo profesional basado en las competencias de los trabajadores de la fiscalía segunda con competencia plena en delitos comunes de la primera circunscripción judicial del Estado Sucre. Sus objetivos específicos: Identificar los tipos de competencias presentes en los trabajadores. Establecer relación entre los cargos desempeñados y los tipos de competencias. Determinar el grado de importancia de los tipos de competencias en el desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores. Identificar si los trabajadores están dispuestos a optar por oportunidades de desarrollo en el ejercicio de su carrera profesional. Proponer técnicas de capacitación y desarrollo profesional que logren la afinidad entre las competencias laborales y las competencias personales de los trabajadores. La misma se realizó bajo un esquema de tipo descriptivo desde la perspectiva de un diseño de campo, con una población de siete (7) trabajadores y fueron aplicadas técnicas de recolección de información como el cuestionario, la encuesta y la observación directa por medio de una escala de estimación. En la misma se emitieron diversas conclusiones expresadas de formas porcentuales y analizadas por medio de técnicas cualitativas; entre sus más relevantes recomendaciones se han propuesto diversas técnicas de desarrollo profesional considerando las competencias personales y profesionales de los trabajadores de esta área

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
Dra. María Montañez	ROL	CA ☐ AS ☐ TU ☐ JU ☒
	CVLAC	V - 8.649.219
	e-mail	mmontanez2008@hotmail.com
	e-mail	mariam@udo.edu.ve
Mcs. Zelideth Camacho	ROL	CA ☐ AS ☒ TU ☐ JU ☒
	CVLAC	V-3.829.995
	e-mail	zelycamsa@gmail.com
	e-mail	
Lic. Omaira Marcano	ROL	CA ☐ AS ☐ TU ☐ JU ☒
	CVLAC	V-4.504.390
	e-mail	oma5455@hotmail.com
	e-mail	

Fecha de discusión y aprobación:

Año Mes Día

2018	05	09
-------------	-----------	-----------

Lenguaje: SPA

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
enesrodríguezyendez.doc	Aplication/word

Alcance:

Espacial:

Temporal:

Título o Grado asociado con el trabajo: Licenciado(a) Gerencia de Recursos Humanos

Nivel Asociado con el Trabajo: Licenciado(a)

Área de Estudio: Gerencia de Recursos Humanos

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado: Universidad de Oriente

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CU N° 0975

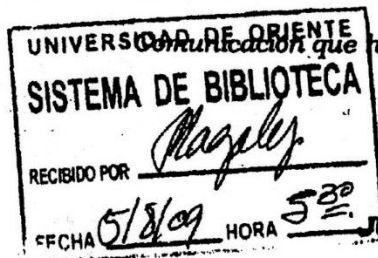
Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI – 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.



Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

JUAN A. BOLANOS CUNVELO
Secretario



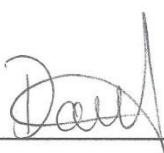
C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/maruja

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso- 6/6

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009) : “los Trabajos de Grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y sólo podrán ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario para su autorización”.



Enes Rebeca

Rodríguez Daniel

Yendez Romelia

Profa.: Mcs. Zelideth Camacho