

## Índice.

Índice.....	2
Agradecimientos.....	4
Resumen.....	5
1. Introducción.....	6
2. Antecedentes Teóricos.....	9
2.1. <i>Antecedentes de la gestión de personas</i> .....	9
2.2. <i>El Concepto de Competencia</i> .....	11
2.3. <i>Enfoques sobre Competencias</i> .....	16
2.3.1. <i>Enfoque Conductista</i> .....	16
2.3.2. <i>Enfoque Funcional</i> .....	19
2.3.3. <i>Enfoque Constructivista</i> .....	20
2.4. <i>Clasificación y caracterización de Competencias</i> .....	23
2.5. <i>Ventajas de utilizar enfoques por competencias</i> .....	24
2.6. <i>Aplicaciones del Modelo de Gestión por Competencias en los Recursos Humanos</i> .....	26
2.7. <i>Evaluación de competencias en 360°</i> .....	28
2.8. <i>Construcción de un perfil de cargo, de acuerdo al enfoque conductual</i> .....	29
3.    Objetivos.....	31
3.1. <i>Objetivos generales</i> .....	31
3.2. <i>Objetivos específicos</i> .....	31
4.    Productos de intervención.....	33
4.1. <i>Perfil de cargo</i> .....	33
4.2. <i>Informe de diagnóstico</i> .....	33
4.3. <i>Propuesta de Intervención</i> .....	33

5. Método.....	34
5.1. Diseño y Tipo de Estudio. ....	34
5.2. Población objetivo. ....	34
5.3. Procedimiento e instrumentos. ....	35
5.3.1. <i>Procedimiento objetivo general Nro.1.</i> ....	35
5.3.2. <i>Procedimiento objetivo general Nro. 2.</i> ....	35
5.3.3. <i>Procedimiento objetivo general Nro. 3.</i> ....	36
5.4 Plan de Análisis. ....	37
6. Resultados.....	38
6.1. Definición de los perfiles de competencias (Objetivo General 1).....	38
6.2. Evaluación de competencias en los trabajadores (Objetivo General 2). ....	41
7. Conclusiones y propuesta de intervención .....	46
8. Referencias. ....	52
9. Anexos.....	58
9.1. Jefe de Obra.....	58
9.2. Capataz.....	59
9.3. Trazador.....	60