

ARQUETIPO PRAXEOLÓGICO DEL MODELO GESTIÓN POR COMPETENCIAS DE LOS TRABAJADORES PETROLEROS BAJO EL ENFOQUE DE ORGANIZACIONES INTELIGENTES

(PRAXEOLOGICAL ARCHETYPE OF THE SKILLS MANAGEMENT MODEL OF OIL WORKERS UNDER THE INTELLIGENT ORGANIZATIONS APPROACH)

María Teresa López Urbina

MSc. Gerencia Pública (UNELLEZ).

Docente Agregado de la Unellez – VPDS. Barinas-Venezuela. maritlopezu@gmail.com

Autor de correspondencia: María Teresa López. Email: maritlopezu@gmail.com

Recibido: 22/03/2022 **Admitido:** 12/05/2022

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo general: Comprender el Arquetipo Praxeológico del Modelo de Gestión por Competencia el Enfoque de Organizaciones Inteligentes. El marco teórico se fundamenta en los antecedentes históricos, investigaciones previas y teorías que fundamentan la investigación tales como: Competencia, evaluación del desempeño por competencia, talento humano, gestión del talento humano, motivación por competencia y enfoque de organizaciones inteligentes, el cual estará fundamentado en las bases legales, definición de términos básicos, sistema de categorización (matriz epistémica). El estudio se abordará bajo la metodología cualitativa, método fenomenológico, los sujetos de la investigación, se escogerán en forma intencional y estará conformada por siete (10) Trabajadores del sector petrolero que ejercen cargos gerenciales en distintas organizaciones del municipio Barinas estado Barinas; la técnica de recolección de información que se utilizará es la entrevista en profundidad y las técnicas de interpretación de información corresponden a los procesos de categorización, estructuración, contrastación y teorización de los hallazgos obtenidos, aproximación teórica del fenómeno de estudio y finalmente se exponen las conclusiones, donde los miembros de la organización puedan desarrollar estrategias y así convertirse en un equipo de alto desempeño.

Palabras Claves: Gestión, Competencia, Talento Humano, Organizaciones Inteligentes.

ABSTRACT

This research has the general objective: To understand the Praxeological Archetype of the Competency Management Model and the Intelligent Organizations Approach. The theoretical framework is based on the historical background, previous research and theories that support the research such as: Competence, performance evaluation by competence, human talent, human talent management, motivation by competence and approach to intelligent organizations, which will be based in the legal bases, definition of basic terms, categorization system (epistemic matrix). The study will be approached under the qualitative methodology, phenomenological method, the research subjects will be chosen intentionally and will be made up of seven (10) Workers in the oil sector who hold managerial positions in different organizations of the Barinas municipality, Barinas state; The information gathering technique that will be used is the in-depth interview and the information interpretation techniques correspond to the processes of categorization, structuring, contrasting and theorizing of the findings obtained, theoretical approach to the study phenomenon, and finally the conclusions are presented. , where the members of the organization can develop strategies and thus become a high performance team.

Keywords: Management, Competence, Human Talent, Intelligent Organizations.

INTRODUCCIÓN

La mundialización de la economía y los cambios tecnológicos y organizacionales tienen una seria repercusión sobre la gestión de los recursos humanos y el desarrollo de las competencias en el ámbito sociolaboral. No obstante, hay que tener presente que es este escenario, de cambio constante, el que propicia y justifica la emergencia de un nuevo discurso que va más allá de la formación para el empleo o para el puesto de trabajo, y se pone el énfasis en la mejora de las competencias personales y de la organización. Según González (2002), una organización basada en la especialización y en el puesto de trabajo se llega a una estructura de redes y equipos de alto desempeño, capaces de innovar, aprender, aportar soluciones creativas e inteligentes a los problemas. No se puede desligar, pues, la competencia de la gestión de recursos humanos, de su formación y su desarrollo.

Al respecto, Acebedo (2008), argumenta que la situación planteada anteriormente, se puede promover utilizando un modelo que considere el marco organizacional, la misión, la visión, la cadena de valor, prácticas, procesos y estándares clase mundial y una metodología adecuada. Su aplicación sistémica, permite identificar las fortalezas y debilidades de individuos y organizaciones, diseñar e implantar adecuadamente las acciones de capacitación requeridas que permitan ejecutar las tareas en forma eficiente, para afectar positivamente los

principales indicadores de generación de valor de las organizaciones.

Petróleos de Venezuela S.A. es la corporación estatal de la República Bolivariana de Venezuela que se encarga de la exploración, producción, manufactura, transporte y mercadeo de los hidrocarburos, de manera eficiente, rentable, segura, transparente y comprometida con la protección ambiental; con el fin último de motorizar el desarrollo armónico del país, afianzar el uso soberano de los recursos, potenciar el desarrollo endógeno y propiciar una existencia digna y provechosa para el pueblo venezolano, propietario de la riqueza del subsuelo nacional y único dueño de esta empresa operadora y por lo tanto actúa bajo los lineamientos trazados en los Planes de Desarrollo Nacional y de acuerdo a las políticas, directrices, planes y estrategias para el sector de los hidrocarburos, dictadas por el Ministerio de Energía y Petróleo.

Así, el diseño organizacional se ha demostrado que es un instrumento empresarial clave hoy en día para llevar a cabo la difícil tarea de conseguir eficiencia e innovación en forma simultánea, o para combinar acciones de exploración con acciones de explotación que permitan a la empresa ser competitiva a corto plazo, desarrollarse y sobrevivir a largo plazo. De esta manera, puede realizarse el esfuerzo coordinado que lleve a la obtención de objetivos, definiendo las relaciones y aspectos más o menos estables en la organización, tales como la

estructura organizacional, donde las partes están integradas, es decir que se relacionan de tal forma que un cambio en uno de los elementos componentes afecta y genera cambios en los demás elementos.

En consideración con lo expuesto anteriormente, surge la necesidad de la presente investigación: Arquetipo Praxeológico del Modelo Gestión por Competencias de los Trabajadores Petroleros Bajo el Enfoque de Organizaciones Inteligentes, la cual contribuirá a hacer uso efectivo de los recursos, a identificar y eliminar funciones duplicadas y actividades que no agregan valor a la gestión de la empresa, mantener una equidad interna al establecer niveles apropiados de remuneración, mantener una competitividad externa al contar con niveles salariales acordes a puestos similares en el mercado, también permitirá estimular el desarrollo profesional, mediante la colocación de los colaboradores en aquellos puestos para los que están mejor preparados.

PROPÓSITOS DE LA INVESTIGACIÓN

PROPÓSITO GENERAL

Comprender el Arquetipo Praxeológico del Modelo de Gestión por Competencia para los trabajadores de la industria petrolera bajo el Enfoque de Organizaciones Inteligentes.

PROPÓSITOS ESPECÍFICOS

1. Identificar los elementos que caracterizan el Arquetipo Praxeológico del Modelo Gestión por Competencias de los

Trabajadores Petroleros Bajo el Enfoque de Organizaciones Inteligentes.

2. Sistematizar los relatos de vida y experiencias de las informantes claves que labora en la industria petrolera bajo el enfoque de organizaciones inteligentes.

3. Interpretar las competencias implícitas que pueden ontológicamente tipificarse en el Modelo Gestión por Competencias de los Trabajadores Petroleros Bajo el Enfoque de Organizaciones Inteligentes.

RAZÓN DEL ORIGEN DEL ESTUDIO

El presente abordaje investigativo se sustenta, en comprender el Arquetipo Praxeológico del Modelo de Gestión por Competencia para los Trabajadores de la Industria Petrolera bajo el Enfoque de Organizaciones Inteligentes, cuyo propósito es establecer el uso ordenado de todos los recursos del sistema administrativo y de esta manera contribuir a determinar las funciones básicas de los empleados, así como mejorar el rendimiento o productividad de los recursos (capital, personal, material) y a su vez facilitar los procesos de comunicación, coordinación y control, orientados al cumplimiento de los objetivos y metas de la organización. Adicionalmente, proporcionará un ambiente interno adecuado en la organización, en el que las actividades que desarrollan sus miembros contribuyen al logro de los objetivos y metas, mediante un clima organizacional estable y confortable.

Esta investigación cumple con las Líneas de Investigación Transformación e Innovación Organizacional, el cual servirá como instrumento documental para la Gerencia General de Exploración y Producción, para los ejecutivos responsables de selección de personal, la cual estará basada en una estructura organizativa, descripción y análisis de puestos actualizados ajustados a las necesidades actuales y como bibliografía de investigación para estudiantes de postgrado de la UNELLEZ.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Al realizar una revisión de trabajos previos relacionados con el tema de estudio, que servirán de antecedentes a la investigación se presentan a continuación:

Álvarez (2019) Modelo de gestión del talento humano para elevar el desempeño laboral en el restaurante "Piko Riko" del cantón Píllaro provincia de Tungurahua. El objetivo principal de la investigación fue diseñar un modelo de gestión del talento humano para elevar el desempeño laboral del restaurante "PIKO RIKO" del cantón Píllaro, para lo cual se utilizó la modalidad cuali-cuantitativo inclinándose en lo cualitativo, fue de carácter descriptivo porque permitió conocer la situación actual de cómo se manifiesta el desempeño laboral en el restaurante, el tipo de investigación fue investigación-acción con el fin de obtener información que contribuya a la solución del problema, utilizando el método histórico-lógico

se conoció la trayectoria del restaurante y la caracterización de los fenómenos que generaron el problema, con el método inductivo-deductivo se realizó la fundamentación teórica que sustenta el contenido de la investigación.

COMPETENCIA

Para Tobón (2010), "el sustantivo competencia significa lo que le corresponde a una persona hacer con responsabilidad e idoneidad, y el adjetivo competente, significa apto o adecuado" (p.89). En la actualidad así se usa el término en la gestión del talento humano aunque también el termino competencia se refiere a competición, competidor, competitividad así como competitivo en el área empresarial y de los deportes mas no en la formación humana.

En relación a lo anteriormente expuesto por el autor se espera que cada quien aporte a través de su trabajo un beneficio colectivo, y que este sea con absoluta responsabilidad, buscando ser cada vez mejor, asumiendo los retos que constantemente en este mundo lleno de complejidades se presentan que además exigen una continua investigación hacia nuevas alternativas para el desarrollo del ser humano.

ORGANIZACIONES INTELIGENTES

La organización, especialmente la empresarial, es hoy un ámbito propicio para el surgimiento de teorías y propuestas. Efectivamente, en los últimos años, Senge (1990) aparece como un autor de apogeo en la literatura actual sobre gerencia y quizá uno de

los más reconocidos, propone el pensamiento sistémico como la disciplina para construir Organizaciones Inteligentes.

Las Organizaciones Inteligentes son aquellas capaces de aprender permitiendo así expandir sus posibilidades de crecimiento. No basta con adaptarse y sobrevivir sino sobre todo desarrollar la capacidad de crear. La construcción de una organización con auténtica capacidad de aprendizaje y creatividad se basa en el desarrollo de cinco disciplinas: dominio personal, trabajo en equipo, visión compartida, modelos mentales y pensamiento sistémico.

METODOLOGÍA

La presente investigación se enmarca en el paradigma cualitativo, permite hacer variadas interpretaciones de la realidad y de los datos. Esto se logra debido a que en este tipo de investigación el analista o investigador va al “campo de acción” con la mente abierta, aunque esto no significa que no lleve consigo un basamento conceptual, como muchos piensan. El hecho de tener mente abierta hace posible redireccionar la investigación en ese momento y captar otros tipos de datos que en un principio no se habían pensado. En otras palabras, la investigación cualitativa reconoce que la propia evolución del fenómeno investigado puede propiciar una redefinición y a su vez nuevos métodos para comprenderlo.

Lo antes expuesto, se puede comprobar en la definición de investigación cualitativa dada por Rojas (2007): "La investigación cualitativa es un

tipo de investigación formativa que cuenta con técnicas especializadas para obtener respuesta a fondo acerca de lo que las personas piensan y sienten. Su finalidad es proporcionar una mayor comprensión acerca del significado de las acciones de los hombres, sus actividades, motivaciones, valores y significados subjetivos."

MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

De acuerdo al paradigma el método a utilizar es el fenomenológico, el cual según Martínez (2004) se define como “el estudio de los fenómenos tal como son experimentados, vividos y percibidos por el hombre”. En tal sentido, el método fenomenológico permite configurar la experiencia que posee el talento humano del sector petrolero respecto a las competencias y las organizaciones inteligentes; describiendo las experiencias y conocimientos propios de las informantes claves y su relación con el medio.

SUJETOS INFORMANTES DE LA INVESTIGACIÓN

En la presente investigación estará conformada por (2) Gerentes, (3) líderes, (5) analistas para un total (10) sujetos pertenecientes al talento humano adscrito al sector petrolero de PDVSA, División Boyacá. Al respecto Rojas (2007), señala que “la muestra en la investigación cualitativa no obedece a criterios de representación numérica, es más bien un muestreo intencional, cuyo propósito es seleccionar sujetos que puedan aportar

información relevante a la dinámica para un estudio en profundidad”.

TÉCNICA E INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Para lograr la recolección de la información necesaria que permitió materializar los propósitos planteados por la investigación, se utilizara en primer lugar un arqueo bibliográfico o de datos secundarios, con el propósito de recoger los elementos teóricos que sustentan la investigación. Luego en una segunda etapa de la recolección de la información y siguiendo las pautas de la investigación cualitativa se recurrió a la técnica de la entrevista en profundidad, que para Taylor (1990) constituye “el encuentro cara a cara entre el investigador y los informantes y dirigido hacia la comprensión de las perspectivas que tienen dichos informantes respecto a sus vidas, experiencias o situaciones, tal como lo expresan con sus propias palabras”.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El proceso de presentación e interpretación de los hallazgos obtenidos se realizará siguiendo las pautas establecidas de la metodología utilizada, tal es el caso de la categorización, estructuración y contrastación. A continuación se detallan:

CATEGORIZACIÓN Y ESTRUCTURACIÓN

La información se obtendrá a través de la técnica de la entrevista a profundidad, la cual registra de forma escrita a partir de un diario de

campo y las grabaciones resultantes de las narraciones obtenidas por parte diez (10) informantes claves. En esta fase de la investigación se organizaran los testimonios con la intención de interpretar los discursos de los actores. Por esta razón se presentaran las unidades temáticas; es importante resaltar que mediante esta técnica, se hará posible el procesamiento de las unidades de sentido, en las que surgirán las categorías preliminares que emergen de cada entrevistado. De este modo, se estructura la unidad temática para procesar las narraciones y codificarlas a través de matrices de información, reflejando en ellas las categorías trabajadas en el guión de preguntas que surge de la aplicación de la entrevista a profundidad.

CONCLUSIONES

En el transcurso de la historia, las rupturas epistemológicas en la gerencia se han hecho denotar y por ende su hacer, su práctica discursiva, su intersubjetividad, su sistema de valores, sus creencias, su racionalidad, su modo de producir o generar conocimiento, emergiendo de esta manera una nueva gerencia que se viene observando en la realidad organizacional.

A tal efecto, la gerencia es imprescindible en el tratamiento del comportamiento de las personas y sus organizaciones, a medida que la vida del hombre en sociedad evolucionó pues en la misma medida lo hicieron las organizaciones y prácticas gerenciales, de modo tal que considerando al hombre como el eje de la sociedad y principal actor de la misma, es él

quien a través de su conocimiento organizado y la práctica del mismo, intenta asegurar el progreso económico y el bienestar material de nuestra sociedad.

Con el pasar de los años, las competencias humanas, se están estudiando a distintos tipos y desde diferentes enfoques, en esta investigación se considera que una buena gestión del clima laboral influye positivamente en las competencias genéricas, para determinar que la gestión del talento humano puede ayudar a entender lo importante que es establecer mecanismos que lleven a mejorar su capacidad de abstraer nuevos talentos. Es por ello, que la implementación de una organización inteligente requiere cumplir con las cinco disciplinas sistémicas: dominio personal, trabajo en equipo, visión compartida, modelos mentales y pensamiento sistémico, y estos no suelen ser una tarea sencilla, requiere de conocimiento y práctica sobre todo a nivel gerencial para poder poner en práctica el pilar fundamental de este tipo de organización, el cual es generar una capacitación continua en el talento humano tanto a nivel personal como grupal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, G (2019) Modelo de gestión del talento humano para elevar el desempeño laboral en el restaurante "Piko Riko" del cantón Píllaro provincia de Tungurahua.
- Acebo, O. (2008). Propuesta de Procedimiento para el Análisis y Diseño de los Puestos Trabajo en La Empresa de Atención a Equipo (EMAE). México.

- González, V. (2002): ¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica. Revista Cubana de Educación Superior. Vol XXIII No. 1 páginas 45 – 53.
- Martínez, M. (2004). Comportamiento Humano. Nuevos Métodos de Investigación. México. Trillas.
- Rojas, B. (2007). Investigación Cualitativa: Fundamentos y praxis. Caracas. Editorial Pedagógica de Venezuela (FEDUPEL).
- Taylor, S. (1990). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Barcelona. Paidós.
- Tobón, S. (2010). Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. 2da Edición. Bogotá: Ediciones Ecoe.
- Senge, P. (1990). La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. Granica, España.