



**GESTIÓN POR COMPETENCIAS DEL TALENTO HUMANO ENCARGADO DE
LA SEGURIDAD PORTUARIA EN SANTA MARTA**



Universidad Cooperativa
de Colombia

**OSNAIDER JAMITH MEDINA VIZCAINO
LORENA SERNA POLO**

**UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES Y COMERCIO
INTERNACIONAL
PROGRAMA DE COMERCIO INTERNACIONAL
SEMINARIO DE PROFUNDIZACION GESTION DEKL TALENTO HUMANO
SANTA MARTA
2019**

**GESTIÓN POR COMPETENCIAS DEL TALENTO HUMANO ENCARGADO DE
LA SEGURIDAD PORTUARIA EN SANTA MARTA**



Trabajo presentado como requisito para la aprobación del Seminario de
Profundización en Gestión del Talento Humano, presentado como modalidad de
grado

ESTUDIANTES

OSNAIDER JAMITH MEDINA VIZCAINO

LORENA SERNA POLO

Asesor

ALBERTO BARROS NAVARRO

Magister en Gerencia de Mercadeo

**UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES Y COMERCIO
INTERNACIONAL
PROGRAMA DE COMERCIO INTERNACIONAL
SEMINARIO DE PROFUNDIZACION GESTION DEL TALENTO HUMANO
SANTA MARTA
2019**

Nota de Aceptación

Asesor

Evaluador

Evaluador

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a mi familia por haber sido mi apoyo a lo largo de toda mi carrera universitaria y a lo largo de mi vida. A todas las personas especiales que me acompañaron en esta etapa, aportando a mi formación tanto profesional y como ser humano.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a Dios por bendecirnos la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Gracias a nuestros padres: **Zoraida y Luis**; y **Luz Stella y Luis Serna**, por ser los principales promotores de nuestros sueños, por confiar y creer en nuestras expectativas, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado.

Gracias a mi novia **Jazmín Díaz Ramos** por entenderme en todo, gracias a ella porque en todo momento fue un apoyo incondicional en mi vida, fue la felicidad encajada en una sola persona, fue mi todo reflejado en otra persona a la cual yo amo demasiado, y por la cual estoy dispuesto a enfrentar todo y en todo momento.

Este mismo furor y pasión con la que describo el perfecto e incondicional apoyo de mi pareja, fue el mismo con el que desarrollé cada parte y punto de este trabajo y por esto mismo puedo afirmar y pronosticar su éxito y agrado para cada uno de sus lectores

Agradecemos a al señor **Edgar Montaña** a nuestros docentes de la Universidad Cooperativa de Colombia, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión.

CONTENIDO

	Pág.
RESUMEN	
ABSTRAC	
0. INTRODUCCIÓN	9
1. DEFINICIÓN DEL TEMA O SITUACIÓN A TRATAR	10
2. JUSTIFICACIÓN	12
3. OBJETIVOS	13
3.1 OBJETIVO GENERAL	13
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	13
4. METODOLOGÍA	14
4.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	14
4.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	15
4.3 TECNICA PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	15
5. RESULTADOS DE LA REVISIÓN REALIZADA	16
6. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	30
7. CONCLUSIONES	32
8. RECOMENDACIONES	34
9. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	35
ANEXOS	39

RESUMEN

En este documento se encuentra reflejado en la temática de la Sociedad Portuaria de la ciudad costera de Santa Marta, capital del departamento del Magdalena, mostraremos la importancia de crear un sistema de gestión por competencias del talento humano para la seguridad portuaria la relevancia del proyecto está centrada en el talento humano, el cual hace parte de un proyecto agregado que se centra en encontrar, capacitar, valorar y potencializar talentos que beneficien sus intereses empresariales analizaremos el sistema de gestión por competencias del talento humano como factor determinante para la seguridad portuaria y la carga, basado en estándares internacionales implementados en la Sociedad Portuaria de Santa Marta.

Palabras claves: Competencias, Talento Humano, Seguridad, Estrategias, Gestion.

ABSTRAC

This document is reflected in the theme of the Port Society of the coastal city of Santa Marta, capital of the department of Magdalena, we will show the importance of creating a management system for human talent competencies for port security, the relevance of the project is focused on human talent, which is part of an aggregate project that focuses on finding, training, valuing and potentializing talents that benefit your business interests, we will analyze the management system by competencies of human talent as a determining factor for port security and cargo, based on international standards implemented in the Port Society of Santa Marta.

Keywords: Competencies, Human Talent, Security, Strategies, management.

0. INTRODUCCIÓN

Inicialmente, en la base de construcción del proyecto se abordará desde las competencias necesarias que construyen de manera eficaz las compañías, con el fin de que el trabajador ofrezca y desarrolle sus competencias en el área asignada. Por ello, el núcleo de la tesis que vamos a sostener se encarga de la seguridad del trabajo desarrollado en la sociedad portuaria de Santa Marta, a partir de las estrategias implementadas por la compañía para que cada función y talento humano que se encuentra asignado a los sujetos que aporten de mejor manera sus capacidades para el mantenimiento de las labores de seguridad y carga de la empresa.

En este sentido, se evidencia en el trascurso del documento las fases administrativas que desarrollan los enfoques planteados de la sociedad portuaria que hacen parte de las formas productivas y competitivas que demandan el modelo de desarrollo de las empresas para su competitividad internacional. Asimismo, los bienes de las cargas necesitan de infraestructuras para que tal modelo se aplique correctamente, por ende la investigación se centra en el talento del laborador para que la función de su trabajo esté acorde a las capacidades necesarias para concretar el trabajo de la empresa portuaria. Por último el proyecto resalta la manera en que la administración portuaria unifica sus esfuerzos en aras de solucionar los problemas actuales a los cuales se enfrentan e implementen algunas políticas de mejoramiento que le permiten alcanzar una mayor eficiencia y competitividad, en la seguridad portuaria integral y en su evolución hacia nuevos y modernos conceptos.

1. DEFINICIÓN DEL TEMA O SITUACIÓN A TRATAR

El punto de lanza para este proyecto se encuentra reflejado en la temática de la Sociedad Portuaria de la ciudad costera de Santa Marta, capital del departamento del Magdalena, que se encuentra al norte de Colombia, ubicada al borde del Mar Caribe, al oeste del meridiano de Greenwich, a una altura de 2 metros sobre el nivel del mar, y con una población aproximada de 398.368 habitantes (Arango, 2017) por consiguiente el eje central está ubicado en la empresa portuaria de la ciudad menciona, en donde el artículo de la empresa menciona que en los 22 años de insaturado ha sido potencia relevante para el desarrollo económico del país y la ciudad, por ello también mencionan que “ Es una empresa, que ha invertido cifras millonarias para la adecuación del terminal portuario, permitiendo atender la carga de manera eficiente y productiva y con todos los controles medio ambientales necesarios para una operación eficaz” (Ríos et al. 2017).

Además, es uno de los principales puertos de la costa atlántica en Colombia con proyección de carga seca como café y aceite de palma y carga perecedera como el banano, plátano, flores y uchuva entre otros productos con distintos destinos de nivel mundial principalmente a puertos europeos y esto hace que se consolide el intercambios productos, en sentido las exportaciones e importaciones son tratados de materias primas, bienes y servicios que necesitan de un transporte los cuales son adquiridos por un país para exportarlo, distribuirlos en el exterior e interior con propósitos comerciales (Kirchner, 2010) los cuales se ven amenazado por el tráfico de estupefacientes debido al flagelo existente en Colombia, Sin embargo, este problema del narcotráfico siempre se busca combatir en las distintas empresa.

De ahí la importancia de crear un sistema de gestión de competencias del talento humano para la seguridad portuaria, además de que “el recurso humano es lo más valioso de las empresas, el trabajo en equipo es la forma más inteligente de usar dicho recurso, ya que se fortalece sobre el apoyo mutuo” (Mendez, 2015, pág. 4) Aun así, es un proceso que debe estar fundamentado por unos requerimientos

normativos, iniciado por las gestión de competencia que regule las funciones del personal de la compañía, en cuestión , es un proceso que nos permite identificar las capacidades de las personas requeridas en cada puesto de trabajo a través de un perfil cuantificable y medible objetivamente (Vadillo, 2008) Con base a la selección del personal idóneo y de esta forma promover un comercio seguro y brindar mayores rendimientos y competitividad a este puerto.

2. JUSTIFICACIÓN

La relevancia del proyecto está centrada en el talento humano, el cual “hace parte de un proyecto agregado que se centra en encontrar, capacitar, valorar y potencializar talentos que beneficien sus intereses empresariales”. (Lozano, 2007, pág. 148) por consiguiente se encarga de crear los profesionales que desarrollan sus capacidades implementadas con anterioridad en las funciones de las empresas para atribuir sus conocimientos en el pliego que demanda laborar en una compañía. En este sentido, este análisis en la sociedad portuaria de Santa Marta es relevante porque sin sujetos laborales no hay empresa y no hay desarrollo productivo.

Se necesita de los individuos para poder estar en competencia laboral e internacional, de manera que las competencias se definen como un proceso general producto del dominio, destrezas y actitudes del ser humano; con el fin de ser competentes declarativos y conceptuales en sus labores (García, 2007) por ende la sociedad portuaria se encarga dentro de las políticas de la empresa en gestionar recursos humanos debido a que de toda organización existe un área destinada al personal que puede ser conocida como departamento del personal o de recursos humanos (Alles, 2006) todo con el fin de fomentar la seguridad del departamento de trabajo.

Sobre todo construir estrategias acordes a las funciones de los trabajadores de manera óptima y eficaz dentro de los proyectos que evidencien las funciones de mantenimiento y organismo organizacional. Por ello, el futuro de los puertos depende en primera medida de un buen funcionamiento del talento humano, sujetos óptimos que empleen sus capacidades en las labores asignadas, desde el compromiso de impulsar el modelo de desarrollo que implica dejar los esfuerzos y mostrar resultados en el desenvolvimiento de las funciones de cada trabajador.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar el sistema de gestión por competencias del talento humano como factor determinante para la seguridad portuaria y la carga, basado en estándares internacionales implementados en la Sociedad Portuaria de Santa Marta.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar las características de los actores que componen la red de gestión del talento humano en la sociedad portuaria.

Analizar el marco normativo de la legislación laboral, la negociación y contratación laboral que se deben efectuar con el personal de seguridad de sociedad portuaria.

Identificar la gestión estratégica del talento humano que aplica la sociedad portuaria para el personal de seguridad.

4. METODOLOGIA

En este estudio es de vital importancia la realización del proceso metodológico, debido a que fundamenta cada parámetro en los que se realizó el desarrollo de cada objetivo plasmado en la investigación, en donde la ejecución del proyecto se abordó a partir del enfoque cualitativo, en este sentido la investigación cualitativa, en donde no solo se abordan los datos hipotéticos-deductivos- sino que también se permite el análisis de fenómenos sociales, estructurales e inductivos (Ruiz et al. 2013).

Es decir, se partió del enfoque mencionado para analizar los objetivos, en sentido de que fuese relevante interpretar las características del desarrollo organizacional en que se efectúa la gestión del talento humano en la sociedad portuaria, contrastando el tipo de investigación descriptiva el cual se define como un procedimiento usado en ciencia para describir las características del fenómeno, sujeto o población a estudiar (Torres, 2006).

De manera que se realizó el análisis de la base datos de la sociedad portuaria, porque los investigadores necesitaron la información a partir de fuentes documentales (Arias, 2012)

Asimismo, se utilizaron herramientas como las entrevistas. En la que el entrevistado habla de forma abierta induce a que el entrevistador se exprese en la temática específica y aborde distintos temas del fenómeno preguntado (Prieto, M & Cerda, J. 2002) Además la observación directa del panorama estratégico que implementa la empresa el cual responde a la investigación de archivo y datos realizados para determinar el objetivo que aborda el análisis de marco normativo de la legislación laboral, la negociación y contratación laboral que se deben efectuar con el personal de seguridad de sociedad portuaria, contrastando la información primaria de la gestión estratégica del talento humano. Con el fin de identificar las actividades que desarrolla cada funcionario que se emplea en el puerto de la ciudad de Santa Marta, aplicándolo desde la generalidad de los Recursos Humanos. Para así analizar por

el trabajo de campo el desempeño de los trabajadores en sus distintos puestos respectivos a sus capacidades y conocimientos previos que tienen alrededor del funcionamiento de la compañía.

Por último , cabe resalta que dentro de las técnicas de investigación se realizaron entrevistas semi estructuradas en base de un autor, el cual menciona que “la entrevista es una herramienta que logra identificar a profundidad el caso particular estudiado de forma no estructural sino flexible” (Diaz, 2005, pág. 8) sobre todo, y en este proyecto de las personas que abortan las cualidades en sus actividades que son reflejadas por el talento humano, por ello, los profesionales fueron:

- Edgar Montaña, su función es jefe de CFS.
- Cesar Camargo, su función es Planer de Buque.
- Carlos Gonzales, su función es Supervisor de operaciones.

Por lo anterior, las entrevistas realizadas de ámbitos cualitativos permitieron identificar las características del desarrollo organizacional que se efectúa la gestión del talento humano en la sociedad portuaria. Abondado luego el análisis de los documentos de la empresa, para sí relacionar el último objetivo dentro de las recomendaciones que a juicio de los investigadores se plantearon de manera reflexiva sobre el proyecto.

5. RESULTADOS DE LA REVISIÓN REALIZADA

Abordando los objetivos de la investigación, de manera autónoma sobre el fenómeno, se plasmarán a partir de la secuencia que se le ha asignado a cada parámetro de interpretación y análisis:

5.1. Las características de los actores que componen la red de gestión del talento humano en la sociedad portuaria.

En este parámetro de iniciación de los resultados traemos a colación el talento humano como principal herramienta del mejoramiento de las funciones en los puertos salvaguardando la búsqueda del desarrollo profesional, la seguridad y salud del trabajador, consolidación de la vida integral del sujeto laborador y sobre todo la comunicación y participación entre los colectivos de la compañía (Rivera, 2015). Por consiguiente, la red de gestión por talento humano hace parte de una regulación de las estrategias planteada por los humanos que se emplean, además recarga la idea de competencia para el dimensionamiento de los trabajadores (Pernet, S & Steven, L. 2018) que en el caso de este proyecto se orienta en las funciones que salvaguardan las funciones del trabajador para la seguridad del puerto. (Alles, 2005) .

El modelo en sí apunta al desarrollo de competencias, y se basa en tres subsistemas: Selección, para que a partir de la puesta en marcha sólo ingresen personas que tengan las competencias deseadas; Evaluación del desempeño, para conocer los grados de competencias de cada integrante de la organización; y el fundamental, el Desarrollo de estas. (cardona, 2002). De manera sencilla y practica el proceso en que las personas desarrollan algún tipo capacidad de acuerdo con la dirección inmersa en el ámbito laboral de la empresa por medio de un esquema denominado el círculo del talento del cual derivan tres tipologías que son: dependiente, independiente e interdependiente. (vallejo, 2016). Es impulsar a la excelencia las competencias individuales, de acuerdo con las

necesidades operativas. Garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas, de lo que saben hacer o podrían hacer. (chiavenato, 2005). La competencia de una persona es la capacidad de actuar en diversas situaciones para crear activos, tanto tangibles como intangibles.

En sentido de lo anterior, mencionaremos las entrevistas realizadas el **viernes 19 de abril** con el fin de identificar las características de la red de gestión de talento humano.

En este primer acercamiento de los primeros datos realizados en la entrevista con el señor **Carlos González Ospino**, Supervisor de Operaciones manifiesto “que tiene 10 años trabajando en el empresa, y su función es: Primeramente se encarga de saber exactamente qué cantidad de equipo y personal va a necesitar de acuerdo con la naturaleza de la operación, mi función es necesaria en la sociedad portuaria porque antes de cualquier operación de realizarse un preoperativo para brindarle una mayor seguridad y eficacia a las operaciones, legalmente es fundamental el desarrollo de mi competencia.”

se evidencia que el talento implementado por él en la empresa de la sociedad portuaria es de vital importancia por la escogencia del personal en donde se lleva a cabo las operaciones sobre los planner de buques, reflejando su habilidad en una seguridad de las operaciones ejecutadas por las distintas cargas del puerto. Por lo tanto esta entrevista refleja parte de esa inmensa red logística que construye la gestión del talento que el señor Carlos realiza para las supervisiones de la base de operación de las cargas.

En este apartado, el señor **Edgar Montaña Fawcett**, jefe de CFS manifiesto “que tiene 15 años en la empresa, CFS significa Container Freight Station es en el área donde se prestan los distintos servicios logísticos a los contenedores tales como llenado, vaciado, reconocimiento de carga e inspecciones de las entidades de control del estado como PONAL, DIAN, ICA, INVIMA.

Yo realizo mis actividades de manera que se desarrolle correctamente, lo primero es hacer cumplir el procedimiento del área también es la experiencia laboral.

Se debe tener un trabajo en equipo con el grupo asignado al área y eso se consigue con capacitaciones. También se desarrollan habilidades para hacer cumplir las distintas metas o compromisos dictados por la gerencia como es el caso de la utilidad mínima a cumplir en el área, igualmente la meta de servicios mínimos a cumplir cada mes, sobre todo mantener el presupuesto de ingresos gastos autorizados por la junta directiva”

El plantea que la seguridad del puerto se mantiene basado a la matriz de riesgo y la tendiente a mantener eso riesgos en niveles muy bajos, el desempeña su talento como jefe de CFS basándose en cumplir con los procedimientos y en la experiencia laboral y al buen funcionamiento de trabajo en equipo asignado para esa área, realizando capacitaciones para poder lograr que se desarrollen las habilidades y competencias pertinente. Donde se refleja que la competencia de este jefe es indispensable para el desarrollo del talento humano y la capacitación que le puerto presta desde la gerencia para los trabajadores con el fin de cumplir las metas en el área de llenado y vaciado de los respectivos servicios.

El señor **Cesar Camargo**, planer de Buque “tiene 8 años en la empresa su función es revisar la información que el turno anterior deja asignada mediante las directrices que el jefe ha dado anteriormente realiza un inventario de las unidades (contenedores), que están dentro del puerto”.

Con el fin de contrastar las características de los actores que desempeñan sus actividades en la sociedad portuaria se postula aquí que las habilidades en los objetivos propuestos para que la empresa emprenda de la mejor manera cada función se resaltan en la entrevista del planner de buques que es indispensable tener doble sujeto para el cargo, de manera que sea confiable la información de

cada espacio de turno asignado para los Buques. En este sentido lo que si se resalta es la habilidad que se tiene para anotar mientras observan y verifican las unidades de cada parámetro en esta función.

5.2. Marco normativo de la legislación laboral, la negociación y contratación laboral que se deben efectuar con el personal de seguridad de sociedad portuaria.

Según (noreña, 2010) En el Sistema legal colombiano, parte de la base que toda relación en donde una persona natural presta un servicio remunerado, bajo subordinación; constituye una relación laboral y está sujeta a la normatividad legal del trabajo y de la seguridad social.

(Castañedo Maria, 2011) El proceso de reclutamiento de personal se puede definir como el conjunto de procedimientos utilizados para la localización, atracción y captación de candidatos⁴ potencialmente válidos que participen libre y voluntariamente en el proceso de selección de personas para cubrir una vacante dentro de una empresa u organización.

(Lopez Gamuncio, 2010) La entrevista es uno de los factores que más influencia tienen en la decisión final respecto a la vinculación o no del candidato. Es un diálogo que tiene un propósito definido y toma en cuenta las expresiones, ademanes, posturas etc.

Según Ibáñez (2005) el reclutamiento es la búsqueda y descubrimiento de candidatos altamente adecuados para poder ocupar cargos dentro de la organización con los requisitos para ser contratados, para cubrir la falta de personal: ausencias por renuncias o retiros, despidos o jubilaciones de los trabajadores, o por la creación de nuevos puestos de trabajo.

(Kestler, 2015) La selección del personal se debe ver como un proceso de comparación, en el cual se tienen dos variables sometidas a comparación, estas

variables son; las exigencias del cargo, y las características personales de cada candidato que se presenta. La primera variable se obtiene por medio del perfil y descripción del puesto, y la segunda se obtiene mediante la aplicación de técnicas de selección.

Métodos de selección.

Mondy (2010) señala que son los medios definidos que la empresa emplea para captar a los empleados más aptos. (p. 132).

métodos internos.

Alfaro (2012) señaló que los medios internos más usados son los paneles de avisos, boletín interno, sindicatos, programas de entrenamiento, planes de carrera y de vida establecidos dentro de la institución. (p. 77).

Métodos externos.

Alfaro (2012) mencionó que se puede utilizar anuncios en diarios, en los medios de comunicación electrónicos (radio, televisión, Internet, otros), presentaciones de la entidad a estudiantes que están por graduarse, requerimientos a empresas que ofrecen este servicio. (p. 78).

Para la selección del personal a ocupar vacantes dentro de la empresa se debe realizar:

- Solicitud de hojas de vida a la coordinadora de talento humano de acuerdo con el perfil del cargo vacante solicitado, ya sea verbalmente o por correo electrónico, o se puede entregar hoja de vida de algún candidato para que se le haga el proceso de selección.
- Luego de seleccionar el posible candidato a ocupar el cargo se envía la hoja de vida con el formato de entrevista de jefe inmediato a las oficinas de Gestión Humana

- Entrevista con el área de Gestión Humana de SPSM (outsourcing)
- Realización de pruebas sicotécnicas

Contratación de personal.

(DANIELA, 2014), la evaluación del reclutamiento es indispensable para revisar estadísticamente que tan fácil o difícil fue encontrar el candidato preciso para ocupar el cargo requerido, además que muestra la fuente más eficaz para filtrar los perfiles deseados y el costo que tuvo este proceso.

(Recluta - 2 , Abril 2016) el reclutamiento de candidatos es la etapa inicial del proceso de obtención de personas que da paso a la selección y posterior contratación e integración de individuos a organizaciones. según (Davis, 2012), el proceso de reclutamiento se inicia con la búsqueda de candidatos y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo”.

Al dar aprobación de contratación del candidato para su ingreso ocupando la vacante vigente, se prosigue a elaborarle el contrato de trabajo según las siguientes políticas de contratación:

su contrato es fijo a 06 meses, pudiendo ser de salario ordinario o salario integral, al cumplir las 3 prorrogas se convierte en un contrato a término fijo a un año, donde se establece que su contrato se realiza con salario dividido donde el 60% corresponde al salario básico y el 40% corresponde a concepto de recargos legales, horas extras, dominicales y/o festivos.

La coordinadora de recursos humanos/ auxiliar de recursos humanos se encarga de realizar las afiliaciones a EPS, Caja de Compensación Familiar, ARP, solicitar certificación de afiliación a fondo de pensiones y de fondo de cesantías, en caso tal de que no esté afiliado se prosigue a realizar la afiliación a fondo de pensiones y a fondo de cesantías.

El personal vinculado debe cumplir con las obligaciones y deberes que se estipulan en el Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento de Higiene y Seguridad.

A fin de revisar el archivo bibliográfico de seguridad de la sociedad portuaria se hizo necesario la revisión de los documentos administrativos y de varios autores que evidencia las categorías de análisis del proyecto, por ello iniciamos diciendo que es la legislación laboral según José Cataldo (2008) lo menciona como el conjunto de principios, acciones y normas que regulan directa e indirectamente las relaciones entre empleadores y trabajadores, y de estos con el estado con el objetivo de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores y la protección del trabajo.

En este mismo orden la contratación laboral hace parte de la negociación colectiva como mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales (Ortega, 2010) con el fin de concretar tres bases fundamentales: ordenación, garantías y efectividad (De la cueva, M & Lucas, P. 2009).

Los cuales desprenden las normas y estructuras, además de la selección del mérito con la gestión del rendimiento que puedan alimentar la eficiencia (Oszakla 2002) Donde el fin de este proceso y la base que interesa en el proyecto es la aplicabilidad de estos parámetro mencionados en la sociedad portuaria de Santa Marta, por ello la información de esta empresa está concreta en la webgrafía, por consiguiente toda la parte de este objetivo será analizada a partir de este sitio web: <https://www.spsm.com.co/Empresa/Empresa.aspx>

De manera que para iniciar a concretar el análisis de la información documental, es de vital importancia la misión y visión de la empresa debido a que estos dos conceptos reúnen las metas o logros que constituyen la razón de ser de la empresa.

(Mintzberg, & Quinn, 2007). En esta medida, la misión y visión de la sociedad portuaria evidencia que:

MISIÓN:

Prestar servicios portuarios y logísticos multimodales y multipropósitos a la medida de las necesidades de nuestros clientes, con servicios especializados, ambientalmente sostenibles y maximizando la generación de valor para sus accionistas y sociedad en general.

VISIÓN

En el 2020 el puerto de Santa Marta se habrá consolidado como el grupo portuario y logístico en el caribe colombiano, con una operación multimodal y multipropósito, siempre garantizando:

- Servicio idóneo para los clientes.
- La generación de valor para los accionistas.
- Sostenibilidad y trascendencia en el tiempo.
- Impacto positivo en los demás grupos de interés

Proceso en el que se mantiene el proyecto normativo y organizacional de la empresa, la cual valora la seguridad de las funciones y del trabajador:

Inicialmente el proyecto normativo es base fundamental para organizar estratégicamente la estructura empresarial (Abramovay. 2006) además el sistema de normatividad permite que las compañías puedan evolucionar sin que sus dueños o accionistas principales tengan que estar revisando el tema de manera permanente (Bocanegra, 2016) Aunque en la empresa portuaria de Santa Marta la gerencia se encarga de revisar cada función para que la estructura pueda cumplir los requerimientos de protección y seguridad laboral. En efecto resaltan distintos ítems:

- Preparar al personal en la ejecución eficiente de sus responsabilidades que asuman en sus puestos
- Brindar oportunidades de desarrollo personal en los cargos actuales y para otros puestos para lo que el colaborador puede ser considerado
- Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementando la motivación del trabajador
- Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de las diferentes actividades
- Ayudar en la preparación de personal calificado, acorde con los planes, objetivos y requerimientos de la empresa
- Apoyar la continuidad y desarrollo institucional

Estrategia organizacional de la gestión de seguridad de la sociedad portuaria de Santa Marta

La política de seguridad se define conforme a las directrices de la norma BASC V4: 2012 y los factores que la organización considere críticos para la prestación de sus servicios teniendo en cuenta la identificación, análisis y evaluación anual de riesgos como lo contempla el procedimiento de Gestión del Riesgo.

Una vez definida, se procede a definir los objetivos y metas de seguridad con el fin de dar cumplimiento a lo planteado en dicha política. Cada objetivo debe tener definidas metas para dar alcance al mismo y a su vez se deben plantear actividades, asignado responsabilidades, intervinientes y fechas límites para su ejecución. Estas deben desarrollarse durante el tiempo asignado para ello y para medir su cumplimiento se establecen indicadores de gestión.

Los resultados obtenidos son analizados con el fin de tomar decisiones y acciones correctivas, o en su defecto replantear Objetivos, Metas y/o Actividades.

5.3. Gestión estratégica del talento humano aplicado a la Sociedad portuaria para el personal encargado de la seguridad en cada función de la compañía.

Inicialmente se expone que la gestión del talento humano son una serie de atributos que nos permite identificar las capacidades requeridas en cada puesto de trabajo a través perfiles cuantificables y obviamente medibles con objetividad esto nos permite gestionar los recursos humanos más integral de acuerdo con los lineamientos del negocio (Del Aguilar, D & González G. 2018). Aunque este proceso de gestión humano en las empresas entra en unos requerimientos que la compañía cubre al trabajador, llamado seguridad industrial, normas que buscan regular y proteger a los trabajadores, la aplicación de estas normas hace que las empresas adopten modelos o sistemas de gestión de seguridad industrial con el fin de lograr un ambiente laboral adecuado y disminuir los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores al realizar una labor específica (Camisón, C & González, S. 2007)

De modo, que en este apartado siguiente, dentro de las características son las que se implementan para el desarrollo organizacional en sociedad portuaria son:

- Trabajo en equipo •Ética •Comunicación •Servicio al cliente interno • Responsabilidad social •Orientación a resultados • Capacidad de aprender • Responsabilidad •Autocontrol •Capacidad de aprender •Dinamismo • Productividad •Proactividad •Manejo de programas de acuerdo con el cargo •Software del área

Componentes claves de la empresa:

Dentro de las fortalezas de la sociedad portuaria se encuentra la capacitación total a sus nuevos empleados en SG-SST como los amplios conocimientos en selección de personal, baja conflictividad laboral y alcanza la mayor eficiencia de cada uno de los empleados, dándole así oportunidades para obtener condiciones de trabajo más

favorables junto a oferta continua de candidatos en el mercado y las alianzas con instituciones de educación superior.

No obstante fuera de lo favorable, también se evidencian que las debilidades están en el poco personal rotativo, y la poca capacitación al personal que tiene baja experiencia en seguridad, esto a lo que lleva es que ocurran amenazas fuertes como la baja laboral, falta de personal calificado, además de candidatos con poca experiencia laboral y la insensibilidad ante las problemáticas del empleado y ¿qué sucede cuando hay poca experiencia en seguridad? Inicialmente un menor foco metodológico, lo cual intensifican los riesgos en las labores de trabajo, en efecto la empresa debe guardar unas normas y tener unas condiciones óptimas para que los empleados puedan desarrollar su actividad laboral de la mejor forma posible y con la mayor seguridad. (Corra, 2007)

Lineamientos estratégicos para el entrenamiento del personal encargado de la seguridad de la sociedad portuaria.

El recurso más importante de cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales. La conducta y los rendimientos de los individuos influyen directamente en la calidad y optimización de los servicios que brindan. Un personal motivado y trabajando en equipo son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros.

La capacitación es uno de los elementos vertebrales para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de la organización, por lo tanto nuestro plan de capacitación anual busca el desarrollo del recurso humano y mejorar la calidad del servicio al cliente orientado a la naturaleza de la empresa.

El programa de capacitación de la empresa busca reforzar las necesidades de capacitación y entrenamiento de todos los miembros de la organización que afectan la calidad del servicio, y con ello se busca asegurar y mantener la competencia del personal que realiza las actividades propias del negocio.

Sociedad portuaria de Santa Marta planea las capacitaciones en las áreas de Salud Ocupacional, BASC, Protección ambiental y Bienestar Social, para reforzar conocimientos de todo el personal que se encuentra en las instalaciones del puerto marítimo, manejando la misma información.

Se implementan 3 estrategias de capacitación:

- Desarrollo de capacitaciones en el área de trabajo donde se vienen realizando sus actividades diarias
- Realización de talleres
- Metodología de la exposición – dialogo

También se utilizan varios tipos de capacitación:

(paula, 2012), El entrenamiento implica la transformación de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y el ambiente y desarrollo de habilidades, o sea, el entrenamiento es la educación profesional que adapta al funcionario para un cargo o función dentro de una organización, e implica la transmisión de conocimientos y sea información de la empresa, de sus productos, servicios, su organización, su política, entre otros.

(castillo p, 2013) la inducción contribuye a que los empleados alcancen un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades y las de la empresa.

(chiveneato, pág. 142)) define la inducción como: “El primer paso para emplear a las personas de manera adecuada en las diversas actividades de la organización, pues se trata de posicionarlas en sus labores en la organización y clarificarles su papel y los objetivos

- **Capacitación inductiva:** Se le brinda al personal al ingresar a la compañía, brindándole información general acerca de historia de la empresa, la actividad propia del negocio y las actividades que se desarrollan en las diferentes áreas, para incorporar a la nueva persona en el cargo a desarrollar.
- **Capacitación Preventiva:** es aquella orientada a prever cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño, destrezas, y

tecnología pueda deteriorarse con el tiempo y debe prepararse al personal para enfrentar con éxito nuevas metodologías de trabajo.

- **Capacitación correctiva:** está orientada a solucionar problemas del desempeño, puede basarse en las evaluaciones de desempeño, estudios de situaciones presentadas, que pueden resolverse con capacitación
- **Capacitación para el desarrollo de carrera:** se orientan a facilitar que los colaboradores puedan ocupar cargos en diferentes posiciones dentro de la compañía que impliquen mayores exigencias y responsabilidades; busca elevar la productividad y la pericia de las personas que deseen desempeñarse en estas posibilidades de ascenso.

- **Referencias de la capacitación de seguridad de los puertos en Colombia**

Concretando el análisis anterior, dentro de una investigación realizada en el puerto, de manera general se evidencia según John Eck (2008) resalta que es de vital importancia los procesos de capacitación de seguridad debe cumplir con las extritas normas internacionales y participar en diferentes iniciativas de buenas prácticas, contar con tecnologías de circuito cerrado de televisión para dejar evidencias de los sucesos ocurridos dentro de la terminal.

“la capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador” (Silíceo, 2004), Y esto se puede hacer en su propio puesto de trabajo, en su propia rutina y no necesita más teoría que la estrictamente necesaria para fundamentar y dar sentido al estándar con el que debe confrontar su rendimiento habitual (Infoptyma, 2013).

(martinez eduardo, 2009) Los métodos y técnicas de capacitación se refieren a las diversas formas que existen para organizar, implementar y ejecutar los procesos de enseñanza de manera de alcanzar los objetivos de aprendizaje previstos.

(Duran, 2017) el capacitar personal, mejora las aptitudes y las relaciones, mejora el departamento de recurso humanos, hace trabajos más holísticos, mide procesos y efectividad en tareas

Alto compromiso por la organización esto incluye capacitación del personal con la mejor tecnología de punta, para de esta manera salvaguardar las instalaciones portuarias, la integridad de las cargas las motonaves equipos y usuarios.

Además un parámetro legal e importante en el trabajo portuario el DIMAR es la dirección general marítima que se encarga de ejecutar la política de gobierno con el fin de contribuir al fortalecimiento del poder marítimo, encargada de la seguridad marítima y la vida humana en el mar. (Díaz, L & Martínez, A. 2018)

Por consiguiente, todo el proceso es avalado por la OMI, es la autoridad mundial encargada de establecer normas para la seguridad, la protección y el comportamiento ambiental que ha de observarse en el transporte marítimo internacional. Su función principal es establecer un marco normativo para el sector del transporte marítimo que sea justo y eficaz, y que se adopte y aplique en el plano internacional (Apolo, 2016)

6. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Las referencias bibliográficas citadas nos muestran desde diferentes perspectivas y razonamientos, la importancia y el impacto de la seguridad portuaria a nivel internacional; con este énfasis, se ha demostrado el calibre y la evolución de las medidas, cuyas relaciones constitutivas conllevan al rezago del país y de la ciudad dentro de sus círculos comerciales, generando posible rechazo por parte de ellos y sesgando su oportunidad de obtención de una negociación, lo cual se convertiría en una gran desventaja para la economía en la sociedad actual de la globalización y la apertura comercial y económica.

En la modernización de la infraestructura, para un mejor funcionamiento de acuerdo a el crecimiento exponencial del comercio marítimo ha traído consigo la necesidad de la utilización de tecnologías de la información más actualizada, el equipamiento y capacitación del personal. Aunque estas medidas generaron un mejor funcionamiento y brindaron una mayor seguridad, sus costos generaron incertidumbre en el retorno de la inversión, pero los requerimientos internacionales presionaron a los países y sus gobiernos a garantizar la seguridad portuaria cumpliendo con los estándares establecidos.

Se ha podido observar que durante los últimos años la gestión portuaria estuvo enfocada a la administración, control y supervisión de la entrada y salida de mercancías, siendo este solo un mecanismo de control aduanero, es decir, solo se observaba la tramitología de la mercancía, confiando solo en lo que estaba escrito, todo lo cual generaba rezago económico y dificultaba la articulación comercial de los países al mundo del capitalismo competitivo; hoy día quien no cumpla con los estándares internacionales y/o no garantice seguridad portuaria integral difícilmente puede acceder a los grandes mercados y centros de consumo. Aunque las actividades delincuenciales ya existían, las medidas utilizadas por los países eran nacionales; estaban enfocadas a proteger su soberanía, la protección de la integridad de la población, cuidados de los recursos naturales y el control al

desarrollo económico. No había una proyección del alcance e impacto que pudiese tener las nuevas olas delincuenciales.

Los países solo se enfocaban en abrir mercados y ampliar su red comercial; esto generó, la no preparación inminente a los ataques a los que se verían expuestos, afortunadamente la expansión comercial abrió los ojos ante los riesgos a los cuales estaban todos expuestos y se decidieron a acordar medidas bilaterales e internacionales de cooperación y protección de sus puertos, mercados, mercancías y ciudadanos, para minimizar riesgos y hacer más segura la actividad comercial. todo lo anterior nos muestra que en la escogencia minuciosa del personal, su capacidad de adaptación y recesión de los estatutos empresariales dictaminados por la regulación internacional, nacional e interna de la misma sociedad portuaria.

Consideremos que el comercio marítimo en Colombia acarrea múltiples responsabilidades de seguridad, las cargas manejadas son tan grandes y pesadas que el más mínimo error de precisión puede conllevar a un accidente, es entonces cuando la meticulosidad y el control llevado por el personal es esencial.

El trabajar con personal capacitado y atento a las indicaciones, garantiza un óptimo desarrollo de las actividades.

7. CONCLUSIONES

Al término de este trabajo investigativo de modelo de gestión del talento humano por competencias, en la Sociedad portuaria de santa marta se puede llegar a manifestar que el factor humano, eje fundamental de todo proceso productivo, se sentirá respaldado, por la mejora continua que experimentará, con la aplicación de estrategias de medición de desempeños en base a indicadores de gestión, que serán determinados en función del análisis de las competencias para cada departamento.

La responsabilidad de dirigir un grupo en una organización depende de la combinación en el modo de interactuar del líder hacia los trabajadores, cada comportamiento de un trabajador tiene un origen, que puede afectar favorablemente en el surgimiento y desarrollo de las tareas y propósitos de la compañía.

No se debe olvidar que la productividad de las personas depende del lugar en donde laboran, de la forma como se las dirige y motiva. Toda organización necesita una gestión humana que conciba a todas las personas como elementos claves, sin los cuales la productividad y competitividad no se alcanzan de forma óptima.

Por último, hay que resaltar la importancia de esta temática para los tiempos actuales, amenazados constantemente por el fantasma de la globalización y el grado de tensión producido por un entorno competitivo, donde el posicionamiento de la gestión humana se constituye en la función vital para el éxito de las organizaciones

La aplicación del modelo por competencias en la detección de necesidades de capacitación permite elaborar un perfil de entrenamiento adecuado a las necesidades reales de los individuos en el desempeño de su cargo, pero además

se puede detectar potencialidades de los trabajadores con desempeño superior, lo cual puede ser aprovechado por la organización en el desarrollo de planes.

8. RECOMENDACIONES

Para la finalización de la investigación, cerraremos el documento del análisis e interpretativo postulando las recomendaciones alrededor de las debilidades y amenazas que se encontraron en la base de datos de la sociedad portuaria, de manera que sea de accesibilidad la posesión de las competencias acordes para la posición y que ese trabajo realizado por el empleado se realice con optimismo para que su motivación se vea reflejada en el esfuerzo de trabajo (Vadillo, 2013).

Por ello, a juicio de la investigación se necesita potencializar el desarrollo de las habilidades de los trabajadores se debe generar un buen ambiente de trabajo realizando capacitaciones permanentes sobre temas de importancia en el desarrollo de sus funciones que a su vez genere sentido de pertenencia y de esta forma el trabajador realice su labor siempre motivado.

Para darle mejor calidad a la seguridad de gestión por competencia, se debe identificar por cada área de trabajo cuales son las capacidades y nivel de estudio de los puestos de trabajo, para realizar una mejor escogencia de la persona

Bibliografía

1. Chiavenato, I. (2005). *Gestión del Talento Humano*. España: Editorial Mc Graw Hill.
2. Alles, m. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias* . buenos aires: Garnica .
3. ardon, p. (2002). *las claves del taento. la influencia del liderazgo en el talento humano*. españa: empresa activa.
4. vallejo, I. m. (2016). *Gestion del talento Humano*. rio bomba, ecuador : la caracola editores.
5. Arango, E. (2017). *Diseño de vivienda de interés social sustentable*. *Universidad Libre Sencional*.
6. Diaz, G. (2005). *La entrevista cualitativa* . *Cultura de investigación universitaria*.
7. Lozano, L. (2007). EL TALENTO HUMANO UNA ESTRATEGIA DE ÉXITO EN LAS EMPRESAS CULTURALES. *Revista EAN*.
8. Ruiz, M., Borbora, M., & Rodriguez, J. (2013). EL ENFOQUE MIXTO DE INVESTIGACIÓN EN LOS ESTUDIOS FISCALES . *Tlatemoani*.
9. Torres, C. (2006). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. . *Person Educación*.
10. Rios Bedoya, Y., Zapata Rodríguez, S. C., & Llera Pabón, E. (2017). El proyecto de recuperación Rio Magdalena.
11. Cataldo, J. L. U. (2008). La constitucionalización del Derecho del trabajo: la tutela de derechos fundamentales. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (7), 249-273.
12. Ortega, J. A. R. (2010). El diálogo y la concertación social. *Estudios de derecho*, 67(150), 113-134.
13. Rivera, G (2015). *Modelo de gestión de talento humano como herramienta para el mejoramiento de la seguridad portuaria en Colombia*. *Universidad Militar Granada*.

14. Del Águila Ramírez, D. K., & Gonzales Sánchez, G. J. (2018). Implementación de la gestión por competencias para el desarrollo de la gestión del conocimiento en el centro de CONTACTO BCP.
15. Eck, J. E. (2008). 60 pasos para ser un analista delictivo. INACIPE.
16. Silíceo, A. (2004). Capacitación y Desarrollo del Personal. México: Limusa Noriega Editores.
17. Díaz Ballesteros, L. D., & Martínez Sanabria, Á. (2018). Propuesta de mejora para el modelo de gestión organización de proyectos de la Dirección General Marítima (DIMAR) componente financiero.
18. Davis, w. y. (22 de octubre de 2012). *grupo de administracion de personas* .
Obtenido de <http://grupoadministraciondepersonas.blogspot.com/2012/10/modelo-de-werther-y-davies.html>
19. Castañedo Maria, P. j. (febrero de 2011). *Guía Técnica y de Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección de Personal (R&S)*. Madrid. Obtenido de <http://www.copmadrid.org/webcopm/recursos/guiatecnicabuenaspracticass.pdf>
20. Kestler, A. M. (Agosto de 2015). *Selección de Personal y Desempeño Laboral* . Mexico.
21. Ibáñez, M. (2005). *Administración de Recursos humanos en la empresa*. Perú: San Marcos.
22. Lopez Gamuncio, J. R. (julio de 2010). LA SELECCIÓN DE PERSONAL BASADA EN COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON LA EFICACIA ORGANIZACIONAL. Cachabamba, Bolivia : Perspectiva.
23. Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos (10mo ed.)*. México: Pearson Educación.
24. Alfaro , M. (2012). *Administración de persona*. Tlalnepantla, C.P., México: Red tercer milenio S.C..

25. Apolo, M. D. C. V. (2016). IMPACTO EN EL SECTOR EXPORTADOR ECUATORIANO LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS “SOLAS VGM” (VERIFIED GROSS MASS) REGULADAS POR LA ORGANIZACIÓN MARITIMA INTERNACIONAL. *Revista Científica Ciencia y tecnología*, 2(12).
26. noreña, L. (2010). Proceso de contratacion de personal. pereira.
27. Méndez, J. (2015). LA IMPORTANCIA DEL TALENTO HUMANO EN LA CONSECUCION DE LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES. Universidad Militar Nueva Granada
28. Kirchner, A. E. L. (2010). Comercio y marketing internacional. Cengage Learning Editores.
29. Vadillo, M. (2008). El perfil competencial del puesto de director/a de marketing en organizaciones de la Comunidad de Madrid. ESIC Editorial.
30. García, G. R. (2007). ¿Qué son las competencias laborales? Contribuciones a la Economía, (2007-01).
31. Alles, M. A. (2006). Dirección estratégica de recursos humanos (Vol. 1). Ediciones Granica SA.
32. Prieto, M. A., & Cerdá, J. M. (2002). Investigación cualitativa. Paso a paso en el diseño de un estudio mediante grupos focales. *Consultantes*, 149.
33. Arias, F. G. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6ta. *Fidias G. Arias Odón*.
34. Duran, D. (2017). 6 Razon de la capacitacion del personal. *Revista de Recusros Humanos* , 1.
35. Perneth, S. & Steven, L. (2018). Gestión estratégica del talento humano en la empresa proveedora del oriente. *Universidad de Cartagena*.
36. Vadillo, M. (2013). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. *Esic Editorial*.
37. De la Cueva, M., & Lucas, P. (2009). La construcción del derecho a la autodeterminación informativa y las garantías para su efectividad. *El derecho a la autodeterminación informativa*, 11-80.
38. Oszlak, O. (2002). Profesionalización de la función pública en el marco de la nueva gestión pública. *CLAD (versión preliminar)*.

39. Mintzberg, H., & Quinn, B. (2007). Planeación estratégica. *España: Ediciones Díaz de Santos*.
40. Bocanegra, G. D. (2016). Guía práctica para un plan de negocios y obtención de fondos del Gobierno Federal. *IMCP*.
41. Abramovay, R. (2006). Para una teoría de los estudios territoriales. *Desarrollo rural: organizaciones, instituciones y territorios*, 51-70.
42. Camisón, C. & González, T. (2007). *Gestión de la calidad: conceptos, enfoques, modelos y sistemas*. Pearson.
43. Correa, F. (2007). Manufactura esbelta principales herramientas. *Revista Raites*, 1(2), 85-112.
44. Infoptyma. (25 de Julio de 2013). Consultoría en Capacitación. Obtenido de Capacitación Interna Vs Capacitación Externa
45. martinez eduardo, m. f. (2009). *Capacitacion por competencias. principios y metodos*. santiago de chile .
46. Recluta - 2 . (Abril 2016). *revista digital sobre reclutamiento de personal* .
47. castillo p, D. M. (MAYO de 2013). PROCESO DE INDUCCIÓN DE PERSONAL IMPARTIDO A NUEVO INGRESO . BARBULA , VENEZUELA .
48. chiveneato, i. (2006). *introduccion a la teoria general de la administracion*. MEXICO: MCGRAW-HILL/ INTERAMERICANA S.A. TERCERA EDICION.
49. DANIELA, L. (2014). FORMALIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE VINCULACIÓN DE PERSONAL EN EL AREA DE GESTION HUMANA. BOGOTA.
50. paula, v. (2012). Programa de Inducción, Re inducción y Entrenamiento que requiere la Contraloría General. caldas .

WEBGRAFÍA:

<https://www.spsm.com.co/Empresa/Empresa.aspx>

Anexos

GESTIÓN POR COMPETENCIAS DEL TALENTO HUMANO ENCARGADO DE LA SEGURIDAD PORTUARIA EN SANTA MARTA

Empresa: _____

Cargo: _____

Nombre: _____

Fecha: _____

Preguntas:

6. ¿Cuántos años tiene trabajando en la empresa?
7. ¿Qué cargo tiene?
8. ¿De qué manera desarrolla su función en el área?
9. ¿en fin de su función, por qué es necesaria en la sociedad portuaria?
10. ¿Todo el operativo cómo se ejecuta?
11. ¿Qué es el CFS?
12. ¿Cómo se mantiene la seguridad portuaria?
13. ¿De qué manera realiza usted su actividad para que su función se desarrolle correctamente?