

UNA MIRADA A LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN LA FORMACIÓN DEL FUTURO INVESTIGADOR CIENTÍFICO

A look at management by competences in the training of the future scientific researcher

Daylin Contador Álvarez ^{a,*} (0000-0002-1045-3121).
María Sonia Fleitas Triana ^b (0000-0002-2093-464X).
Gisela Milagros Cañedo Iglesias ^a (0000-0003-3475-9069).
Aylén Hernández Creach ^a (0000-0002-9478-9377).

^a Centro Nacional de Investigaciones Científicas.

^b Universidad de la Ciencias Tecnológicas.

* daylin.contador@cnic.cu

Recibido: 07 de septiembre de 2022;

Aceptado: 24 de octubre de 2022;

RESUMEN

En la actualidad desarrollar y ganar competencias se ha vuelto sinónimo de éxito. El término competencia se relaciona con ser competente y tener competencias. Es decir, para competir hay que ser competente y para ser competente hay que tener competencias. La mayoría de los autores suelen entender las competencias como capacidades, destrezas, atributos, conocimientos y habilidades, que se forman y manifiestan en las personas. Por tanto, se considera que la palabra competencia se compone de tres elementos fundamentales: conocimientos + habilidades + actitudes. El estudio de las competencias de investigación es una preocupación que ha recibido atención por parte de los investigadores, es por ello que se hace necesario en los Centros de Investigación orientar y atender adecuadamente la gestión de los recursos humanos partiendo fundamentalmente del proceso de selección del personal basado en las competencias laborales, logrando un desempeño exitoso. Para el desarrollo de este estudio se toma como instrumento de investigación el Modelo de Gestión de Recursos Humanos de Diagnóstico, Proyección y Control. En la siguiente investigación se utilizaron diferentes técnicas como: observación directa, encuestas, entrevistas, revisión documental y estudio del clima laboral.

Palabras Claves: competencias laborales, selección, formación, gestión de recursos humanos.

ABSTRACT

Currently developing and winning competitions has become synonymous with success. The term competence relates to being competent and having competencies. In other words, to compete you have to be competent and to be competent you have to have skills. Most authors tend to understand competencies as abilities, skills, attributes, knowledge and skills, which are formed and manifested in people. Therefore, the word competence is considered to be made up of three fundamental elements: knowledge + skills + attitudes. The study of research competencies is a concern that has received attention from researchers, which is why it is necessary in Research Centers to properly guide and attend to the management of human resources, starting fundamentally from the staff selection process. Based on job skills, achieving successful performance. For the development of this study, the Human Resources Management Model of Diagnosis, Projection and Control is taken as a research instrument. In the following investigation, different techniques were used such as: direct observation, surveys, interviews, documentary review and study of the work environment.

Key words: job skills, selection, training, human resource management.

INTRODUCCION

En la actualidad es necesario visualizar a la empresa como un conjunto de recursos, capacidades y aptitudes centrales heterogéneas que pueden utilizarse para crear una ventaja con relación a otras entidades del mercado (Juan G. & Aurora, 2018). Las entidades no deben descuidar el activo más importante que las diferencias del resto: las personas que trabajan en ella (Gabriela, Aurelio, María Rosario, 2018). En las empresas se ha producido un cambio con respecto al recurso estratégico fundamental. En la sociedad industrial lo constituyó el capital financiero mientras que en la sociedad de la información y el conocimiento este papel le ha correspondido al capital humano. Al área de Recursos Humanos le corresponde determinar estrategias dirigidas a atraer a personas que además de cumplir con los requerimientos del puesto, tengan el potencial para continuar desarrollándose y producir con mayor efectividad (Ana, 2019) ;(Luis Miguel, 2019).

En la literatura sobre el tema, en los últimos años los especialistas de Recursos Humanos destacan la importancia de la actitud en el momento de seleccionar personal, de hecho, han aparecido nuevas herramientas para seleccionar sobre la base de competencias personales que están más allá de la experiencia laboral y específica adquirida (Martha A, 2017). La selección de personal es un proceso completo e integral que necesariamente debe alinearse a la estrategia de la organización, ya que en él se tienen que elegir a los candidatos más idóneos para cubrir la vacante de uno o varios puestos dentro de la misma (Nisseli V, 2006). Para el efecto es indispensable tomar como parámetro las necesidades de la empresa. La importancia radica en que dependiendo de que tan bien se haya llevado el proceso dependerá el funcionamiento y crecimiento de la empresa o su eventual fracaso.

Para llevarse a cabo un adecuado proceso de selección acompañado de un acertado plan de formación se debe utilizar un modelo de competencias como nueva modalidad de gestión, cuyo principal objetivo sea asegurar que las personas asignadas a las distintas actividades sean las más idóneas para una función determinada. De igual forma, este modelo debe permitir integrar en torno al concepto de competencias todos los subsistemas que conforman la Gestión de los Recursos Humanos. La gestión por competencias se vuelve cada vez más importante en el mundo empresarial mundial, ofreciendo un estilo de dirección en el que prima el factor humano, en el que cada persona, empezando por los propios directivos, debe aportar sus mejores cualidades profesionales y personales a la organización (Armando, 2019, 2021). Hacia esa visión debe ir encaminado el proceso de selección y formación, en cada una de las instituciones, seguido de una adecuada evaluación por competencias como parte de una gestión integrada de los procesos claves del Sistema Integral de Gestión de capital humano (Santiago Perera, 2021); (Sandra Catalina, María Fernanda, Ángel Alberto, 2017).

El Centro Nacional de Investigaciones Científicas (CNIC), perteneciente al Grupo de las Industrias Biotecnológicas y Farmacéuticas (BioCubaFarma), se toma como objeto de estudio para el siguiente trabajo investigativo. Este centro, creado por el Comandante en Jefe Fidel Castro Ruz el 1 de julio de 1965, tiene como objeto social:

- Investigar, producir y comercializar productos desarrollados en el campo de las ciencias.
- Ejecutar las operaciones de comercio exterior relacionadas con la exportación de bienes y servicios, según nomenclatura aprobada por el Ministerio de Comercio Exterior y la Inversión extranjera.

Gestión de Recursos Humanos por Competencias

Para el logro y el cumplimiento de la función social existe la necesidad de aprovechar al máximo los Recursos Humanos, sin olvidar que las organizaciones dependen, para su funcionamiento y desarrollo del elemento humano con que cuenta.

Mediante un estudio que se realizó en el área de Recursos Humanos en los últimos cinco años, se comprobó la existencia de una fluctuación del personal teniendo como uno de los aspectos negativos el no completamiento de la plantilla. Durante esta etapa un total elevado de trabajadores permanecieron en el CNIC en un período menor de un año, evidenciándose un bajo índice de retención del personal. Se vio reflejado, además, un incremento de las bajas de trabajadores calificados de Nivel Superior y Nivel Medio Superior, como parte del personal que se prepara para adquirir Categoría Científica y Tecnológica.

El Centro se encuentra hoy ante un problema científico que resolver y es el siguiente: “El capital humano seleccionado está ingresando al Centro sin las competencias requeridas para ocupar las plazas correspondientes produciéndose una fluctuación laboral por la no realización de una adecuada evaluación de competencias durante este proceso.”

En la siguiente investigación se considera que si se implementa un modelo de gestión por competencias laborales alineado a las competencias de la organización y los procesos en el Centro Nacional de Investigaciones Científicas se mejorará el proceso de selección y planes de formación del personal reclutado que se dedica a la investigación científica.

Durante el estudio se emplearon diferentes métodos y técnicas tales como: observación directa, encuestas, entrevistas con trabajadores del Centro, revisión documental, estudio del clima laboral y diagrama causa y efecto. La investigación está orientada a aplicar las consideraciones teóricas y experiencias prácticas que se ajusten a las condiciones específicas del centro.

Se tuvieron en cuenta análisis teóricos de autores reconocidos a nivel mundial en el tema, así como experiencias en tesis referentes a este objeto de estudio.

Todo este trabajo desarrollado ha permitido sugerir que para atender problemáticas similares deben tenerse en cuenta las siguientes acciones:

Primeramente, crear un Equipo de trabajo que se dedique a:

- Estudiar elementos teóricos relacionados con el proceso de selección y formación del personal por competencias laborales.
- Diagnosticar el funcionamiento del proceso de selección y formación del personal de la Institución como uno de los factores importantes a tenerse en cuenta dentro del Proceso de Gestión de Recursos Humanos.
- Diseñar y aplicar un modelo de gestión por competencias laborales para el desarrollo de un adecuado proceso de selección y formación del personal del CNIC.
- Evaluar el impacto de la implementación del modelo diseñado de gestión por competencias laborales en el CNIC.

Partiendo de las acciones anteriormente expuestas, se trabajó con el Diagnóstico del Sistema de Gestión Integrado de Recursos Humanos a través del modelo de Diagnóstico, Proyección y Control del autor Armando Cuesta Santos, aplicado en el CNIC. Se detectó la necesidad de implementar un modelo de gestión por competencias laborales, alineado a las competencias de la organización y los procesos. De esta forma mejoraría en gran medida la gestión de selección y planes de formación del personal, como una de las estrategias a seguir para el perfeccionamiento de la gestión de recursos humanos por competencias, vinculado a los profesionales dedicados a la investigación y su desarrollo. Actualmente se trabaja en las acciones restantes como: diseño, aplicación y evaluación del mencionado modelo, contribuyendo así a darle solución al problema científico existente.

La adopción del enfoque por competencias, obliga a las empresas a utilizar técnicas de evaluación y desarrollo de los sujetos en función de las exigencias que plantee el puesto.

CONCLUSIONES

Con la implementación de lo expresado en este artículo se obtendrán resultados positivos para el Centro Nacional de Investigaciones Científicas desde el punto de vista económico, político y social. La ejecución de un modelo de gestión por competencias laborales, traería consigo el desarrollo de un óptimo proceso de selección del personal; así como un acertado plan de formación continua. Con el buen funcionamiento de cada uno de los procesos de la Institución, donde Recursos Humanos es pilar importante dentro del mapa de procesos, se lograría un aumento de la capacidad investigativa y productiva trayendo consigo resultados deseados para el Centro y para el país. Con una adecuada selección y formación del personal dedicado a la investigación se podrán obtener para los Centros del Grupo Empresarial BioCubaFarma, técnicos conocedores de los diferentes campos de saberes, de las diferentes áreas del conocimiento científico, se podrá formar un ser humano más sensible, culto, que pueda involucrarse en los grandes enigmas del mundo y pueda resolverlos o al menos incidir en su solución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Alles, M.A. (2017), Desempeño por competencias. 3ra Ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Granica. ISBN 978-950-641-932-5.
- Cegarra, J.G. & Martínez, A. (2018). Gestión del conocimiento: Una ventaja competitiva. Alpha Editorial.
- Arturo, A. A. (2019). Reclutamiento y selección de personal. Editorial Elearning, SL.
- Marín, S. P. (2021). Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias. Editorial Centro de Estudios Ramon Areces SA.
- Polanco Soto, Nisseli.V. (2006), Selección del personal basada en competencias laborales, Tesis de maestría, Facultad de Ciencias Económicas. Guatemala.
- Ribes Giner, G., Perelló Marín, M.R., & Herrero Balnco, A. (2018). Dirección de recursos humanos. Gestión de personas. Colección Académica.
- Guerrero-Aragón, S. C., Chaparro-Serrano, M. F., & García-Perdomo, Á. A. (2017). Evaluación por competencias en salud: revisión de literatura. Educación y educadores, 20(2), 211-225.

- Rivera-Garcia, L. M. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables). ISSN: 2588-090X. Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 4(12), 58-71.
- Santos A.C. (2021), Tecnología de Gestión de Recursos Humano, Cuba, Editorial Félix Varela.
- Santos A.C. (2019). Tecnología de Gestión de recursos humanos. Anales de la Academia de Ciencias de Cuba, 9(3), 699.