

Titulo: Las competencias laborales en el proceso de descripción de los puestos de trabajo.

Autores:

Lic. Staleydy Welch Arriba,

Lic. Maria Rojas Bell

Lic. Yuneisy Peña Arias.

Correo electrónico:

staleydy@ciget.gtmo.inf.cu

maria@ciget.gtmo.inf.cu

yuneisy@ciget.gtmo.inf.cu

Centro de trabajo: Centro de Información y Gestión Tecnológica Guantánamo.

RESUMEN

La implementación de un modelo integrado de gestión del capital humano se hace imprescindible en nuestras empresas en aras de lograr la mejora continua de todos los procesos y sistemas que integran el perfeccionamiento empresarial, los módulos que integran este sistema de gestión no solo recogen toda la actividad propia del capital humano sino que se interrelacionan a través de sus procesos internos, esto se evidencia en la relación que poseen las etapas del proceso de competencias y la descripción de los puestos de trabajo.

SUMMARY

The implementation of an integrated model of administration of the human capital becomes indispensable in our companies for the sake of achieving the continuous improvement of all the processes and systems that integrate the managerial improvement, the modules that integrate this non alone administration system pick up the whole activity characteristic of the human capital but rather they are interrelated through its internal processes, this is evidenced in the relationship that you/they possess the stages of the process of competitions and the description of the work positions.

INTRODUCCION

Superar la tradicional gestión de los recursos humanos en el sistema empresarial cubano es una necesidad inminente de estos tiempos, este modelo permite además, lograr la optimización del capital humano en función de crear un sistema de efectiva participación de los trabajadores en la solución de los problemas y la toma de decisiones que conlleven a lograr una empresa mas eficiente y eficaz en función de los objetivos que esta se traza.

La integración de los módulos o premisas que abarcan el sistema va haciendo que el trabajo del especialista marche hacia la mejora continúa del sistema y promoviendo así el alto desempeño laboral, el incremento de la productividad y la obtención de los resultados previstos.

DESARROLLO

Para que un puesto de trabajo sea ocupado es necesario la descripción del mismo, así como la identificación del conjunto de competencias que este requiere para su desempeño independiente de la forma en que estas competencias fueron adquiridas.

¿Que es una competencia?

Competencia: Es el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, cualidades, que permitan al trabajador tener un desempeño superior (sobre la media), en cualquier puesto de trabajo que puedan ser medidas y controladas y que de esta forma diferencia un trabajador distinguido de un trabajador meramente hacedor de su trabajo. Es una capacidad real y demostrada.

Nota: El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación.

Conocimientos: es la información que se adquiere de forma teórica o empírica y que es procesada en el ámbito mental de acuerdo a las experiencias anteriores del sujeto poseedor de este conocimiento y que son la base cognitiva que le permiten desarrollar labores, acciones o tareas.

Habilidades: es la capacidad adquirida de ejecutar labores, tareas o acciones en forma destacada producto de la práctica y el conocimiento.

Cualidades: rasgos del carácter de los individuos que le predisponen a realizar determinado tipo de tareas, acciones o labores en forma excelente.

Actitudes: inclinación de las personas a realizar determinado tipo de labores, tareas o acciones, que se generan por las motivaciones y conocimientos del individuo.

¿Qué es un puesto de trabajo?

Es un conjunto de **Deberes** y **Responsabilidades** que requiere los servicios o empleo de una persona

Deberes: es aquello a lo que uno esta obligado, por alguna causa.

Responsabilidades: es responder por ciertos actos y sus consecuencias.

Para describir un puesto es necesario tener en cuenta los siguientes componentes:

- 1- Datos de Identificación del puesto.
- 2- Propósito general del puesto.
- 3- Funciones Principales(que hace y para que lo hace)
- 4- Competencias principales relacionadas con las funciones establecidas para el puesto de trabajo (establecidas y reales).
- 5- Principales conocimientos, habilidades, experiencias.
- 6- Nombres y Apellidos del trabajador y firma
- 7- Elaborado por: y su firma
- 8- Aprobado por: y su firma.

El análisis y descripción de puestos debe definir de manera clara y sencilla las tareas que se van a realizar en un determinado puesto y los factores que son necesarios para llevarlas a cabo con éxitos, es necesario además, detallar las competencias específicas establecidas para el mismo.

CONCLUSIONES

Es necesario trabajar para alcanzar un modelo de gestión que le sirva a la dirección de la empresa como herramienta de trabajo para multiplicar la eficacia en todos los ordenes y con ello lograr mayor productividad, conciencia y planificación de todos los recursos. Es importante pretender con la aplicación de un sistema integrado no solo optimizar el capital humano sino integrarse necesariamente a los procesos y demás sistemas de la empresa en busca de la constante mejora continua promoviendo así el alto desempeño laboral y la competitividad en la organización. Defender el papel del capital humano teniendo como líder a la alta dirección de la empresa es el reto de hoy para la sociedad cubana en perfeccionamiento.

RECOMENDACIONES

La adecuada implementación de un modelo de gestión integrada del capital humano permitirá a las empresas crear un sistema que le permita integrar a los trabajadores en todos los procesos y que sean capaces de mostrar con sus conocimientos y habilidades las competencias representativas de la organización y con ello responder a los objetivos, metas, responsabilidades y problemas de esta y con ello obtener los resultados previstos por la alta dirección.

Bibliografía:

- 1- Morales Cartaza, Alfredo: Capital Humano: un sistema de gestiona para el futuro.
- 2- Saladrigas Medina, Hilda: Introducción a la teoría y la investigación en comunicación. Selección de lecturas. Universidad de La Habana, s/f.
- 3- Werther y Davis. Cap. 4; pp. 67 - 104.
- 4- Chiavenato, Idalberto, Pp. 250 - 296.
- 5- Dessler, Gary, Parte uno. Cap. 3; pp. 84 –122