



## COMUNICACIÓN CORTA

**TÍTULO:** Elementos para elaborar perfiles de competencias laborales en el contexto normativo y empresarial actual.

**TITLE:** Elements to develop labor competency profiles in the current regulatory and business context.

### AUTORES

Reina Carballé Piñón  <http://orcid.org/0000-0002-8263-524X><sup>1</sup>. Licenciada en Psicología. Máster en Gerencia de Ciencia e Innovación Investigadora. Investigador Agregado, Profesor Instructor. e mail: reina.carballe@cigetssp.co.cu. Centro de Información y Gestión Tecnológica de Sancti Spíritus. Sancti Spíritus. Cuba

Nerbys Hernández Dorta  <https://orcid.org/0009-0005-7545-10033><sup>2</sup> Licenciada en Derecho. Máster en Gestión de la Propiedad Intelectual. Aspirante a Investigadora. e mail: nerbys.hernandez@cigetssp.co.cu. Centro de Información y Gestión Tecnológica de Sancti Spíritus. Sancti Spíritus. Cuba

### RESUMEN

Las competencias laborales fueron ampliamente tratadas en Cuba desde 2007 por las Normas Cubanas (NC) NC 3000. Por su relevancia para proyectar planes empresariales, aprovechar el potencial de los trabajadores elevando productividad, así como planificación del presupuesto, fue necesario mejorar los perfiles de y las evaluaciones del desempeño, identificando brechas que permitan mejorar las proyecciones. Es por el reconocimiento internacional del tema que en 2019 la International Organization for Standardization (ISO) da a conocer la que en 2021 se reconoce en Cuba como NC ISO 10015:2021 Gestión de la Calidad Directrices para la gestión de la competencia y el desarrollo de las personas que nos llevó a proyectar perfiles de competencia según los requisitos establecidos en dicha NC. Este trabajo tuvo como objetivo definir los elementos para elaborar un perfil de competencias adecuado a los requerimientos de NC ISO 10015:2021; para ello se realizó un análisis de los acápites de la NC en cuestión y se identificaron los elementos obligatorios para las organizaciones que gestionen se capital humano por competencias; identificando también términos actuales de gestión de capital humano. Se utilizó el método histórico-lógico y analítico-sintético.

**Palabras clave:** COMPETENCIAS LABORALES; PERFILES DE COMPETENCIAS; GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y CALIDAD.

## **ABSTRACT**

Labor competencies have been widely addressed in Cuba since 2007 by the Cuban Standards (NC) NC 3000. Due to its relevance to project business plans, take advantage of the potential of workers by raising productivity, as well as budget planning, it was necessary to improve the profiles of and performance evaluations, identifying gaps that allow improving projections. It is due to the international recognition of the subject that in 2019 the International Organization for Standardization (ISO) announces the one that in 2021 is recognized in Cuba as NC ISO 10015:2021 Quality Management Guidelines for the management of competence and the development of the people who led us to project competency profiles according to the requirements established in said NC. The objective of this work was to define the elements to develop a competency profile appropriate to the requirements of NC ISO 10015:2021; For this, an analysis of the sections of the NC in question was carried out and the mandatory elements for organizations that manage their human capital by competences were identified; also identifying current terms of human capital management. The historical-logical and analytical-synthetic method was used.

**Keywords:** LABOR SKILLS; SKILLS PROFILES; MANAGEMENT BY SKILLS AND QUALITY.

## **INTRODUCCIÓN**

Actualmente, el concepto “competencia laboral” ha cobrado mayor relevancia en el mundo corporativo; sin embargo, surge en Europa alrededor de la década de los 80’s como marco de referencia para la administración y desarrollo del personal en las corporaciones (Saltillo, 2020).

Vivimos en un mundo globalizado, donde los empresarios buscan talento para contar con personal altamente capacitado que pueda coadyuvar al éxito de la empresa, utilizando las competencias laborales como herramienta para la gestión de Recursos Humanos (Ospina, 2015). Cada día, los seres humanos buscamos una forma de adaptación al entorno que

considere al otro como parte importante de su proceso social, y esta dinámica no excluye a las organizaciones (Reyes, 2021). Por el contrario, con los desafíos que atraviesa el mundo en este momento, se ha vuelto imperativo reconocer en las personas la disposición de aprender, de interactuar y de comprometerse con las empresas en las que trabajan.

Con frecuencia, las organizaciones buscan perfiles profesionales integrales, que puedan adaptarse a las nuevas dinámicas sociales y laborales que exige el mundo actual (Gutiérrez, 2022).

Las competencias laborales son todos aquellos conocimientos, aptitudes y habilidades laborales que posea un individuo para cubrir competentemente un determinado puesto de trabajo. La competencia laboral incluye tener los conocimientos y las herramientas necesarias para poder realizar el trabajo, pero también la capacidad para llevarlo a cabo a pesar de las dificultades o contratiempos que puedan surgir.

Las habilidades laborales, en los últimos años, han comenzado a ocupar un lugar de privilegio al momento de la selección de personal. Para las organizaciones es de suma importancia que los trabajadores posean formación profesional y aptitud para llevar adelante las tareas de manera exitosa, por tal motivo la elección del personal se realiza de una manera muy minuciosa, evaluando los puntos fuertes y débiles de cada candidato y teniendo como objetivo encontrar el mejor talento humano para la empresa.

Las competencias laborales se dividen en 3 grandes grupos (Cetys, 2021):

- Competencias laborales básicas: a su vez se clasifican en competencias personales y competencias sociales y son aquellas capacidades que se adquieren al haber cursado una educación obligatoria. Incluye en el caso de competencias personales las conductas educativas y en caso de competencias sociales las conductas básicas para con el prójimo.
- Competencias laborales genéricas: se denomina así a las habilidades y aptitudes que exceden la profesión y pueden ponerse en práctica en distintos puestos laborales. Si bien es posible prescindir de ellas para cubrir un puesto laboral, las competencias laborales genéricas son muy apreciadas porque permiten un mejor desempeño en las actividades, otorgando beneficios extras a la organización contratante.
- Competencias laborales específicas: son aquellas habilidades y aptitudes necesarias e imprescindibles para realizar un trabajo.

Hoy en día, las habilidades más valoradas por las organizaciones son:

**Poseer iniciativa:** las personas con iniciativas y proactivas, suelen comprometerse con la organización ya sea resolviendo los problemas que puedan surgir durante las actividades laborales, desarrollando proyectos o involucrándose en las tareas a realizar, lo cual es un gran beneficio para la empresa.

**Tener sentido de la responsabilidad:** un trabajador que sea puntual, responsable de sus actos y su trabajo, es muy valorado por las organizaciones al momento de seleccionar al personal.

**Tener poder de decisión:** una persona capaz de tomar decisiones acertadas rápidamente, puede afrontar los retos del día a día de una manera eficiente.

**Saber trabajar en equipo:** trabajar conjuntamente para lograr un objetivo promueve relaciones interpersonales generando un buen ambiente laboral. El trabajo en equipo, donde se vuelcan diferentes maneras de encarar un proyecto, suele arrojar resultados exitosos.

**Facilidad para adaptarse a los cambios:** salir de la zona de confort y adaptarse a los cambios es la mejor manera de desarrollarse y crecer profesionalmente.

**Saber comunicarse de manera eficaz:** saber transmitir las ideas y poder compartir los conocimientos es de suma importancia, más aún si se dirige un grupo de trabajo.

Este tipo de destrezas marcan la diferencia en los procesos de selección de personal, y en este artículo te contamos de qué se tratan y cuáles son las más importantes en el mercado actual.

**Objetivo general:** Definir los elementos para elaborar un perfil de competencias adecuado a los requerimientos de NC ISO 10015:2021.

**Objetivos específicos:**

1. Realizar un análisis de los acápites de la NC ISO 10015:2021(en lo adelante NC) para definir elementos claves de la gestión por competencias.
2. Identificar en la NC los elementos obligatorios para las organizaciones que gestionen su capital humano por competencias.
3. Identificar los términos actuales de la gestión de capital humano que son afines a la gestión por competencias que propone la NC.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

En el Centro de Información y Gestión Tecnológica CIGET de Sancti Spíritus se encuentra implementado un Sistema de Gestión de Calidad (SGC) basado en los requisitos de la NC ISO 9001:2015; dicho Sistema de Gestión cuenta con 6 procesos dentro de los cuales podemos encontrar el proceso de Gestión de Personas que describe las actividades que se integran en la gestión del capital o talento humano para su mejor desempeño. En la reestructuración que se vino realizando al SGC con vistas a la recertificación, se tomaron en cuenta fundamentalmente dentro del proceso de gestión de personas los indicadores de las evaluaciones de desempeño mensual y anual de los trabajadores, además de crear un documento oficial que certifique anualmente las competencias y que apoye todo el posterior proceso de formación y desarrollo, pues, de dicha certificación oficial de las competencias que se realiza al cierre del año, se identifican las brechas de aprendizaje que puedan existir aun para un mejor desempeño y así se logra incorporar al plan de capacitación individual acciones que vayan directamente encaminadas a disminuir estas y que al trabajar sobre ellas se estaría favoreciendo el mejor desempeño de los trabajadores en la labor que realizan y por tanto mejores resultados para la entidad que contaría con un talento humano más competente que sería capaz de reaccionar con más efectividad ante sus tareas y la evolución de su medio. Se desarrolló la investigación científica y se utilizó el método histórico-lógico por referirse a un estudio de las competencias laborales en su trayectoria real a través de su historia y teniendo en cuenta sus condicionamientos sociales, económicos y políticos. Utiliza como fuente principal los testimonios y fuentes primarias sobre el pasado haciendo referencia a normativas anteriores, que verifican su veracidad al contar con normas aprobadas dentro del país. También se utilizó el método analítico-sintético por basarse en la experimentación (SGC propio del CIGET y análisis de competencias previos según normativas anteriormente existentes) y la lógica empírica que junto a la observación de fenómenos y sus análisis estadísticos se basa en reconstruir un suceso de forma resumida (definición de los elementos para procesar las competencias laborales), valiéndose de los elementos más importantes que tuvieron lugar durante dicho suceso.

### **Evaluación del desempeño profesional**

- a) Constituye un proceso por el cual se estima el rendimiento global del trabajador.
- b) Se organiza con un fin diagnóstico o certificativo.

- c) Debe ser válida, confiable, efectiva, flexible y aceptada por todos.
- d) Sirve de base para organizar diferentes procesos de intervención y adoptar decisiones.
- e) Posibilita perfeccionar el puesto de trabajo.
- f) Permite la aplicación de políticas de estímulos.
- g) Posibilita mejorar la calidad del trabajo que realiza.

La evaluación de competencias es un proceso de verificación de evidencias del desempeño laboral, contra un patrón (estándar) definido para determinar si es competente o aún no para realizar una función laboral determinada. Es necesario contemplar la totalidad de las funciones que este profesional tiene en el ejercicio de su cargo: atencionales, educacionales, investigativas y de gestión. Las principales fuentes de evidencias de la competencia laboral son la observación del desempeño del individuo en el lugar de trabajo o en condiciones lo más parecido posible, los conocimientos que posee, los productos por él creados, el aprendizaje previo que tiene y los informes de terceros.

## RESULTADO Y DISCUSIÓN

Luego de la revisión realizada por las autoras a la documentación existente previamente, lo establecido por NC ISO 10015:2021 y el análisis de la actividad de determinación de las competencias laborales en el CIGET, así como los procedimientos operacionales y registros establecidos para dicho tema y la consulta con especialistas facultativos del tema se pueden definir los siguientes elementos como imprescindibles a tener en cuenta en la actualidad para lograr una adecuada gestión por competencias:

Las competencias laborales se gestionan en 3 niveles dentro de las entidades:

- Organizacional (figura 1)

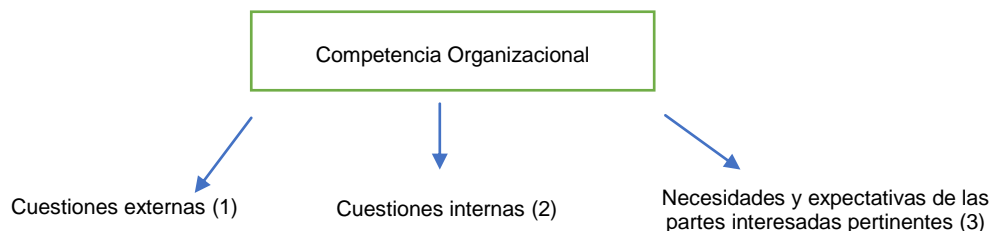
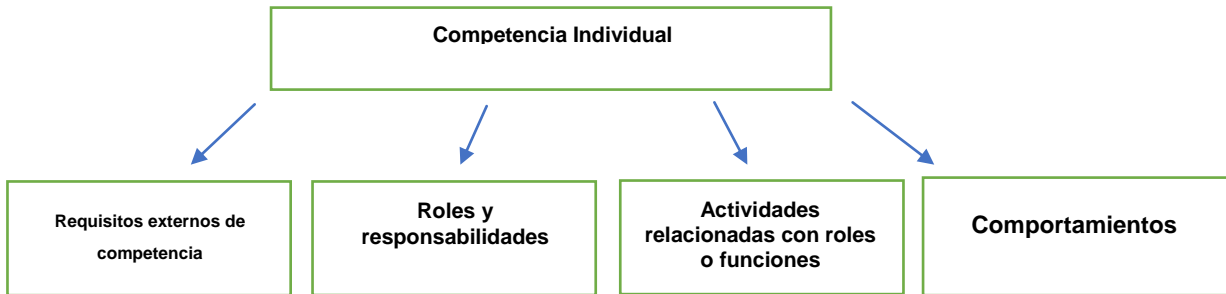


Figura 1. Competencia Organizacional (fuente elaboración propia).

- Equipo o grupal e Individual (figura 2)



**Figura 2. Competencia Individual (fuente elaboración propia)**

- ✓ Las necesidades de competencias Organizacionales se satisfacen mediante el desarrollo de las competencias Grupales y las Individuales.

Otros elementos a tener en cuenta serían:

- Planificación
- Estructura del programa
- Acciones
- Roles y responsabilidades
- Evaluación a nivel organizacional, de grupo, de equipo o individual

Después de revisada la NC ISO 10015:2021 se logró definir los elementos fundamentales que, al ser descritos, conforman el perfil de competencias de la organización y además definen como determinar y desarrollar estas, evaluarlas, potenciarlas. Se presentan a continuación en la figura 3 dichos elementos que conforman el perfil de competencias.

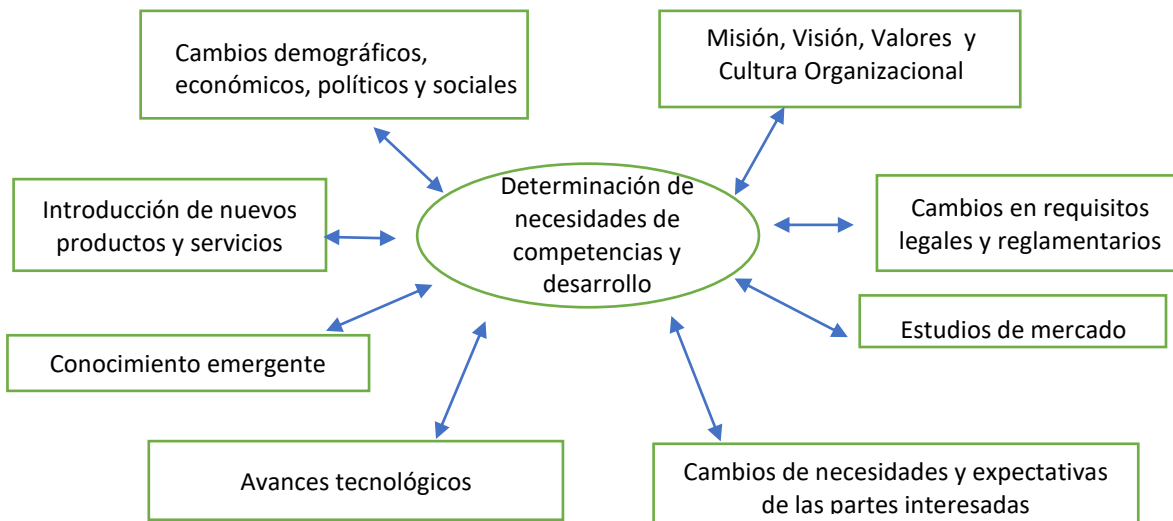


Figura 3. Elementos del Perfil de Competencias.

## CONCLUSIONES

Al realizar las acciones investigativas se puede decir que se logró el cumplimiento de los objetivos propuestos, ya que se realizó el análisis de los acápites de la NC ISO 10015:2021 para definir elementos claves de la gestión por competencias, se identificaron los elementos obligatorios para las organizaciones que gestionen su capital humano por competencias y se identificaron los términos actuales de la gestión de capital humano que son afines a la gestión por competencias que propone la NC; logrando de forma general definir los elementos para elaborar un perfil de competencias adecuado a los requerimientos de NC ISO 10015:2021.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Saltillo, L. (2020). La importancia de las Competencias Laborales. Disponible en: <https://es.linkedin.com/pulse/la-importancia-de-las-competencias-laborales-letrimex-saltillo>
- Ospina, A. (2015) ¿Qué es competencia laboral? Disponible en: <https://prezi.com/hgrkhqmopbkq/que-es-competencia-laboral/>
- Reyes, I. C. (2021) Qué son y cuáles son los tipos de competencias laborales más valoradas del mercado. Disponible en: <https://cognosonline.com/co/blog/tipos-competencias-laborales/>
- Gutiérrez, N. (2022) ¿Qué son las competencias laborales? Disponible en: [https://co.linkedin.com/posts/armando-bele%C3%B1o-bola%C3%B1o-028447b7\\_rrhh-trabajo-adaptaci%C3%B3n-activity-6973738779735965696-p3lt?trk=public\\_profile\\_share\\_view](https://co.linkedin.com/posts/armando-bele%C3%B1o-bola%C3%B1o-028447b7_rrhh-trabajo-adaptaci%C3%B3n-activity-6973738779735965696-p3lt?trk=public_profile_share_view)
- Cetys, E. C. (2021) ¿Qué son las competencias laborales? Disponible en: <https://www.cetys.mx/educon/que-son-las-competencias-laborales/>

## BIBLIOGRAFÍA

- Alhama, B. R. (2008). Autorrealización y reconocimiento social. Capital Humano. Editorial Ciencias Sociales, La Habana, Cuba.

- Chiavenato, I. (1995). Administración de Recursos Humanos. Ediciones McGraw Hill Interamericana, Santa Fé de Bogotá, Colombia.
- Contraloría General de la República. Código de ética de los cuadros del Estado y del Gobierno. CGR; 2020. [Consultado 10 mayo 2021] Disponible en: <https://www.contraloria.gob.cu/presencia-de-marti-y-fidel-en-el-codigo-de-etica-de-los-cuadros-del-estado>
- Cuesta A. (2017) Organización del trabajo: base de la gestión del capital humano. Revista Cubana de Administración Pública y Empresarial. Disponible en: <https://apye.esceg.cu/index.php/apye/article/view/12>
- Decreto-Ley 13/2020 “Sistema de Trabajo con los cuadros del Estado y del Gobierno y sus reservas” (GOC-2021-279-O30). Gaceta Oficial No. 30 Ordinaria de 19 de marzo de 2021. Disponible en: <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/decreto-ley-13-de-2020-de-consejo-de-estado>
- Delgado, M., Muriel, E., et al (2021). Perfil de Competencias de los directivos en Cuba y su aplicación en la agricultura.
- Díaz-Canel M, Delgado M. (2020) Modelo de gestión del gobierno orientado a la innovación. Revista Cubana de Administración Pública y Empresarial. Disponible en: <https://apye.esceg.cu/index.php/apye/article/view/141>
- Díaz-Canel, M. ¿Por qué necesitamos un sistema de gestión del Gobierno basado en ciencia e innovación? Anales de la Academia de Ciencias de Cuba. enero-abril 2021;11 (1) Disponible en: <http://revistaccuba.sld.cu/index.php/revacc/article/view/1000>
- Eskindarov, M.A., Gruzina, Y., Firsova I.A., Melnichuk M.V. 2020:13(6): 199-214 Human capital competencies in high-tech and knowledge-intensive sectors of the economy. Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast. Disponible en: <https://doi.org/10.15838/esc.2020.6.72.12>
- Gamarra, G., (2023) Los tipos de competencias laborales más demandadas en 2023. Disponible en <https://factorialhr.es/blog/competencias-laborales/>
- International Standard Organization. ISO 10015: 2019. Gestión de la calidad — Directrices para la gestión de la competencia y el desarrollo de las personas. Segunda edición 2019-12. Traducción oficial, Ginebra, versión española; 2020.
- Koehorst, M.M., Van Deursen, A.A.M. (2021) A Systematic Literature Review of

- Organizational Factors Influencing 21st-Century Skills. Disponible en <http://doi.org/10.1177/21582440211067251>
- McCOY, J. (2008). Align Performance with your strategy. Leadership excellence, vol. 25, no.3, 17, ISSN 87562308.
- NC 3000 (2007) Sistema De Gestión Integrada De Capital Humano-Vocabulario
- NC ISO 10015 (2021) Gestión de la calidad. Directrices para la gestión de la competencia y el desarrollo de las personas.
- NC ISO 10018 (2020) Gestión de la calidad Orientación para el compromiso de las personas.
- PCC. Ideas Conceptos y Directrices. VIII Congreso. Partido Comunista de Cuba (PCC). La Habana, Abril; 2021. p. 37.
- Peña, D., Delgado, M. (2020) Procedimiento para la evaluación integrada del desempeño de una universidad de posgrado. Revista Cubana de Administración Pública y Empresarial. Disponible en: <https://apye.esceg.cu/index.php/apye/article/view/105/209>
- Pereda, S., Berrocal F., et al. (2010). Gestión de Recursos Humanos por Competencias y Gestión del Conocimiento. Dirección y Organización, vol. 5, no. 28, ISSN 2171-6323.
- Pham, H., Kim, SY. (2019) The effects of sustainable practices and managers' leadership competences on sustainability performance of construction firms. Sustainable Production and Consumption. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.spc.2019.05.003>
- Sesenta y tres medidas para incrementar la producción de alimentos en el país. Granma. 15 de abril de 2021 Disponible en: <https://www.granma.cu/cuba/2021-04-15/sesenta-y-tres-medidas-para-incrementar-la-produccion-de-alimentos-en-el-pais>
- Torres B, LA. (2021) 5 competencias laborales esenciales para el 2022. Disponible en: <https://blog.continua.edu.pe/competencias-laborales-para-el-2022>.
- Wong, SC. (2020) Competency Definitions, Development and Assessment: A Brief Review. International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development

**Recibido:**

**Aprobado:**