

Perfil de cargo por competencias para profesor auxiliar de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Profile of charge for competences for profesor auxiliary Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

*Dra. C. Marianela Bermejo Salmon, MSc. Francisca Lucía Valle Pérez,
MSc. Luís Felipe Corona Cuesta*

Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba

Resumen

Actualmente contar con perfiles de cargo por competencias que permitan no solo conocer las funciones y requisitos principales del puesto sino también sus competencias constituyen una necesidad para cada puesto según su ámbito de actuación. Este trabajo se desarrolló en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Oriente y su objetivo principal es proponer un perfil de cargo por competencias con un enfoque holístico para el puesto de trabajo de profesor auxiliar. Como resultados significativos de la presente investigación se obtuvo un perfil que, desde la holística, integra y sistematiza los componentes teóricos y prácticos y sus impactos en el orden docente, metodológico, investigativo, político ideológico y social en el contexto analizado.

Palabras clave: perfil de cargo, perfil de competencias, puesto de trabajo, holística.

Abstract

The present work was developed in the Faculty of Economic and Business Sciences of the Universidad de Oriente and its main objective is to propose a competency charge profile with a holistic approach to the position of assistant professor of economics. For this, different theoretical and empirical methods were used, such as historical-logical, analysis and synthesis, induction-deduction, Delphi methods, functional analysis, holistic approach, interview among others that made it possible to treat the reference information support. As significant results, a profile was obtained that integrates and systematizes the theoretical and practical components and their impacts on the teaching, methodological, investigative, political, ideological and social order in the analyzed context.

Keywords: job profile, competency profile, job position, holist.

Introducción

En la contemporaneidad se acentúa aún más al talento humano como actor distintivo y a su vez diferenciador de las organizaciones, quien conjuntamente con los avances tecnológicos y el sistema informativo constituyen factores decisivos para garantizar la competitividad de estas, para lo cual resulta imprescindible disponer de perfiles de cargo por competencias que partiendo de las funciones, requerimientos, condiciones de trabajo y clima laboral entre otros elementos permitan una interrelación entre estos y los conocimientos, habilidades, destrezas, experiencias, actitudes y aptitudes que requieren los ocupantes del puesto de trabajo y con ello poder enfrentar los retos y desafíos que la actual era del conocimiento impone.

Resulta entonces imprescindible connotar a estos perfiles de un enfoque holístico que haga posible concebirlos como un proceso único, sistémico, sistemático e integrados lo que a su vez permite superar a los tradicionales perfiles de posición caracterizados por una posición pasiva y reactiva a los perfiles antes referenciados concebidos en su modo de actuación desde una posición activa, preactiva y proactiva que hagan viable la correspondencia entre puesto- hombre (competencias laborales) y su incidencia en los procesos de selección e integración, evaluación del desempeño, capacitación y desarrollo entre otros que conforman la gestión del talento humano en un contexto determinado, todo lo cual constituyen elementos clave que justifican este estudio., así como su importancia.

Los profesores auxiliares asumen responsabilidades en todos los procesos sustantivos de la gestión universitaria y tiene un peso importante en la estructura del claustro universitario en general y de la facultad de economía en particular.

A tales efectos, el objetivo principal de este estudio es proponer un perfil de cargo por competencias con un enfoque holístico para el puesto de trabajo de profesor auxiliar de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

Fundamentación teórica

En la actualidad el factor humano en cualquiera de sus denominaciones, dígame fuerza de trabajo, personal, recursos humanos, capital humano, talento humano u otras, ha transitado desde un enfoque de Administración a uno de Gestión, donde se concibe al talento humano inmerso en los procesos propios de su sistema de gestión integrada; competencias laborales, reclutamiento y selección, organización del trabajo, evaluación del desempeño, capacitación y desarrollo, seguridad y salud en el trabajo, estimulación material y otros que a su vez se manifiestan en los diferentes procesos de las áreas de resultado clave (producción, operaciones, economía, comercial, etc.) de las instituciones, entidades y organizaciones en general., como partes invariablemente enmarcadas en un todo que permiten a las organizaciones el logro de niveles de eficiencia, eficacia, competitividad y excelencia.

En ello los diseños de puestos son el punto de partida para identificar qué competencias se requieren en estos que permiten la funcionabilidad de los procesos antes citados o sea cómo hacer cada vez más competente al hombre, según lo referido por del Castillo (2012, p. 64) en el enfoque de competencias se considera, como planteamiento básico, estudiar los comportamientos observables de las personas que realizan su trabajo con eficacia, y se define el puesto en función de los mismos, siendo una forma evidente de su manifestación los denominados perfiles de cargo por competencias con un enfoque holístico, que a decir de estos autores representan la integración de funciones y requisitos, responsabilidad sobre los medios, objetos y personas, comportamiento organizacional con las habilidades, aptitud- actitud, experiencias exigidas para los ocupantes del puesto desde su naturaleza sistémica y sistemática.

Se deduce entonces que no deben considerarse estos elementos aisladamente, sino en su integración y derivado de esto; es que este trabajo toma como referencia esencial la metodología para la elaboración del perfil de cargo por competencias con un enfoque holístico (Bermejo, 2013), su estudio y análisis y la consulta de otras metodologías tales como Cuesta (2006), que refiere experiencias obtenidas concernientes del diseño de puestos, y sobre esta base las competencias y dimensiones requeridas.

Morales (2009, p. 377), precisa un perfil de competencias: es el documento que describe las competencias requeridas para un cargo y expresa la relación de los objetivos estratégicos y metas con las capacidades que debe desarrollar el personal de la organización, permiten constatar la factibilidad del empleo de la metodología antes citada; al no encontrarse en la literatura especializada, referencias sobre el perfil de cargo por competencias con un enfoque holístico en general y en específico en la Educación Superior, en este último solo se ha encontrado las funciones para cada categoría docente (Resolución No. 85/16).

Se resalta en esta la holística de este proceso, o sea enfoque único de sus partes componentes; perfil de cargo o profesiogramas que a decir de Cuesta (2006, p. 175) “comprenden las funciones descritas en un plano puramente cognitivo” y los perfiles de competencias Cuesta (2006, p. 175) “son esencialmente conjuntos de competencias (holísticas a plenitud)”; y dentro de este, las competencias laborales que según Bermejo (2015, p. 20).

Al respecto Alfaro (2018) señala: Un perfil del puesto debe ser realista para evitar caer en tentación de esperar a hombres y mujeres dotados de habilidades y virtudes que vengán a suplir la poca eficiencia de los jefes, de la mala administración de sus superiores o del diseño inadecuado de nuestros sistemas de trabajo. Alles (2018), refiere: El término competencia hace referencia a características de personalidad, devenidas comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas y/o mercados distintos.

La Competencia Laboral es la capacidad individual dada por las habilidades, conocimientos, destrezas, experiencias, aptitudes y otros atributos, que posee, adquiere y consolida el hombre para el ejercicio de sus funciones, y que agregan valor en el

desempeño de su puesto de trabajo; pero solo si estas características se ponen en acción a través de la actitud, motivación y valores de cada individuo, como parte integrante de un todo, dado a partir de la denominada competencia genérica.

Siendo la competencia genérica; aquella competencia integral que puede manifestarse como una combinación de lo cognitivo, instructivo y perceptivo del desempeño humano que fomenta el sentido creativo y de realización del hombre en su proyección y modo de actuación en el puesto de trabajo, proceso y organización y como resultado inmediato, lograr el denominado perfil holístico de competencias, “contemplar como un todo las competencias en función de los atributos personales y de las tareas del puesto, y lograr un ajuste puesto - hombre-puesto- proceso-organización” (Bermejo, 2017).

Para conformar el perfil holístico de competencias laborales se emplea la clasificación de estas competencias; atendiendo a sus características de acuerdo con Álvarez Venegas (2005) y modificado por Bermejo (2014), tal y como sigue:

Competencias del techo: “Las que son necesarias pero no garantizan resultados superiores. Entre ellas se encuentran los conocimientos, habilidades, destrezas, cualidades y aptitudes”

Competencias del cimiento: “Aquellas que son las que garantizan resultados superiores, tales como valores, actitud, motivación e integración”.

Lo nuevo que se aporta en esta clasificación son las características correspondientes a: las aptitudes y valores, actitudes insertadas en las competencias del techo y cimiento respectivamente y vistas desde un enfoque genérico.

Una vez presentado el basamento teórico de este estudio se procede a plantear los resultados que en la práctica se obtuvieron

Métodos utilizados

Se utilizó el método del Materialismo Dialéctico e Histórico, en su alcance más preciso con la concepción materialista de la historia que comprende los métodos siguientes:

- Materialista - Dialéctico: permite establecer la lógica didáctica en el tratamiento de las categorías e invariantes emprendidas.
- Histórico - Lógico: para el tratamiento de estas categorías en su acepción sistémica y sistemática.
- Análisis y Síntesis: se utiliza tanto para la valoración de la bibliografía en un primer momento en la primera fase del trabajo, en el procesamiento de la bibliografía consultada y en las deducciones lógicas que se desprenden de la tema propuesto.

- Método empírico: en la aplicación de las técnicas utilizadas en el desarrollo de la investigación, tales como:

Trabajo grupal: con la aplicación de tormentas de ideas al grupo de expertos, así como para la aplicación del método Delphi, la técnica de análisis funcional y el enfoque holístico, para la identificación de competencias y elaboración de su perfil en función de atributos personales y finalmente para la confección del perfil holístico de competencias respectivamente.

Test psicológicos: en el trabajo conjunto del grupo de expertos y psicólogos para identificar y evaluar los rasgos de personalidad requeridos a los ocupantes del puesto.

Observación directa: Realizada por el analista durante las etapas de análisis y descripción del puesto como referente para la posterior elaboración y presentación del perfil de posición.

Análisis funcional: para determinar las competencias en función de las tareas discretas del puesto.

Metodología para la elaboración del perfil de cargo por competencias con un enfoque holístico en TRANSTUR S.A. Santiago de Cuba: en la estructuración del perfil referenciado.

Métodos estadísticos: en el procesamiento del cuestionario de opinión aplicado, para la determinación del impacto cuantitativo y cualitativo del grupo de variables y opciones seleccionadas para la elaboración del perfil de cargo por competencias con un enfoque holístico para el total de profesores auxiliares de la facultad, Tal y como se refiere seguidamente:

CUESTIONARIO DE OPINIÓN

Docentes se solicita su colaboración de qué funciones y competencias requiere un profesor auxiliar para desarrollar su trabajo. Usted debe de marcar con una **X** en el espacio que considere, de acuerdo con la escala que se describe en el contexto planteado. La clasificación que aparece al final de cada variable en los Bloques refleja las opiniones de estudios previos realizados con el fin de evaluar los puntos fuertes y débiles en cuanto al desempeño de los profesores auxiliares. Reconocemos su colaboración.

BLOQUE 1. FUNCIONES REQUERIDAS EN SU DESEMPEÑO VALORADAS COMO FORTALEZAS (F) Y DEBILIDADES(D) / ESCALA.(VARIABLE A)	1	2	3	4	5
	MUY BAJO	BAJ O	MEDI O	ALT O	MU Y ALT

					O
1. DIVERSIFICAR LOS PROCESOS ACADÉMICOS Y DE POSTGRADO EN LOS CONTENIDOS DEFINIDOS EN LA DISCIPLINA EN QUE EJERCE SUS FUNCIONES QUE CONTRIBUYAN A LA FORMACIÓN DEL PROFESIONAL. F.(A1)					
2. ELEVAR CONSTANTEMENTE SUS CONOCIMIENTOS PEDAGÓGICOS, CIENTÍFICOS-TÉCNICOS Y CULTURALES. F .(A2)					
3. EDUCAR PARA FORMACIÓN DE VALORES ÉTICOS Y MORALES, CONVICCIONES PERSONALES, HÁBITOS DE CONDUCTA Y PERSONALIDADES INTEGRALMENTE DESARROLLADAS QUE PIENSEN Y ACTÚEN CREADORAMENTE, APTAS PARA CONSTRUIR LA NUEVA SOCIEDAD Y DEFENDER LAS CONQUISTAS DE LA REVOLUCIÓN. F .(A3)					
4. DIRIGIR Y PARTICIPAR EN INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TRABAJOS DE DESARROLLO E INNOVACIÓN Y CONTRIBUIR A QUE LOS RESULTADOS SE INTRODUCAN DE MANERA EFICIENTE. D.(A4)					
5. REALIZAR LA PLANIFICACIÓN, EJECUCIÓN Y CONTROL DEL PROCESO DOCENTE DE PREGRADO Y POSTGRADO EN TODAS SUS FORMAS, DE ACUERDO CON SU CATEGORÍA DOCENTE. F .(A5)					
6. DIRIGIR Y PARTICIPAR EN LA FORMACIÓN CIENTÍFICO EDUCATIVA DEL PERSONAL CON CATEGORÍAS DOCENTES PRECEDENTES. D.(A6)					
7. DIRIGIR PROCESOS ACADÉMICOS Y/O UNIDADES ORGANIZATIVAS UNIVERSITARIAS. D .(A7)					
BLOQUE 2. IMPORTANCIA DE SU SIGNIFICADO /ESCALA. .(VARIABLE B)	1 MUY	2 BAJ	3 MEDI	4 ALT	5 MU

	BAJO	O	O	O	Y ALT O
8. APRECIACIÓN DE LA ENUNCIACIÓN ADECUADA DE LAS FUNCIONES VALORADAS COMO FORTALEZAS.(B1)					
9. EFECTIVIDAD DE LAS FUNCIONES ELEGIDAS COMO DEBILIDADES. (B2)					
BLOQUE 3. COMPETENCIAS LABORALES REQUERIDAS PARA SU DESEMPEÑO / ESCALA. VARIABLE(C)	1 MUY BAJO	2 BAJ O	3 MEDI O	4 ALT O	5 MU Y ALT O
10. CONOCIMIENTOS PEDAGÓGICOS, CULTURALES, HISTÓRICOS, DIRECTIVOS Y ESPECÍFICOS DE LAS ASIGNATURAS QUE SE IMPARTEN EN LA CARRERA(C1)					
11. HABILIDADES INFORMATIVAS Y COMUNICATIVAS. .(C2)					
12. VALORES ÉTICOS, MORALES, POLÍTICOS E IDEOLÓGICOS EN CORRESPONDENCIA CON LA SOCIEDAD SOCIALISTA. .(C3)					
13. DOMINIO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS PARA SU APLICACIÓN EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE. .(C4)					
14. BUENAS RELACIONES HUMANAS EN EL EJERCICIO DE SU PROFESIÓN. .(C5)					
15. CAPACIDAD CIENTÍFICA, METODOLÓGICA, TÉCNICA Y PROFESIONAL INTEGRAL. (C6)					
16. CONCEBIR LAS COMPETENCIAS LABORALES INVESTIGATIVO DESDE SU GESTIÓN HOLÍSTICA.					

.(C7)					
-------	--	--	--	--	--

Como puede apreciarse, en la encuesta realizada con fines exploratorios se hizo sobre la base de respetar, y a su vez ajustar en correspondencia con el contexto objeto de estudio las funciones del profesor universitario según resolución 128/06 y en el caso de las competencias los criterios de profesores y experiencias investigativas existentes al respecto. La escala utilizada es una escala Likert con un rango de 1 a 5 puntos de manera que: 1) muy malo, 2) malo, 3) regular, 4) bueno, 5) muy bueno.

Se aplicó el método mixto (valoración cualitativa y cuantitativa), por lo que la calidad estará expresada en puntos, donde una mayor puntuación implica un mayor grado de identificación de los especialistas con las variables. A las respuestas se le aplicaron una serie de índices ponderados dándoles un mayor peso específico a unos atributos sobre otros, en dependencia de la importancia que le fue conferida por los especialistas.

Se expresan las deducciones con respecto a la satisfacción de los especialistas en los diferentes tipos de variables tratadas. Por ello es importante tener en cuenta la fiabilidad de los cuestionarios.

En el presente trabajo se analizó la fiabilidad del cuestionario partiendo del estudio de su consistencia interna. El coeficiente Alfa de Cronbach es uno de los más utilizados en la actualidad para este tipo de estudio, se utiliza en casi todos los test clásicos. Mide la unidimensionalidad del test, el grado de intercorrelación y de equivalencia de sus ítems. Este coeficiente toma valores entre 0 y 1, siendo 1 el indicador de máxima consistencia.

Resultados y discusión

Como paso previo, se procedió a la aplicación de un cuestionario de opinión al universo de los profesores auxiliares que imparten docencia en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. El contenido del cuestionario aplicado se muestra a continuación.

Como resultado del análisis del coeficiente Alfa de Cronbach haciendo uso del SPSS 22.0, al procesar la encuesta preliminar para valorar la calidad en el servicio de ventas, se obtiene un coeficiente alfa = 0,877 por encima del mínimo aceptable para este tipo de análisis que es de un 0,50.

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	37	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	37	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	16

Seguidamente se muestran los resultados para los ítems que conforman cada variable, de ello se percibe que los correspondientes a la variable C, fueron los de mejores resultados. Es importante tener en cuenta que este resultado muy positivo que se corresponden con las competencias laborales que se poseen, requieren, desarrollan y consolidan en el puesto de trabajo muestreado

Bloque 1. Funciones requeridas para su desempeño, valoradas como fortalezas (F) y debilidades (D) /Variable A

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	37	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	37	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,699	7

Bolque2.Importancia de su significado/Escala (Variable B)

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	37	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	37	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,609	2

Bloque3: Competencias laborales requeridas para su desempeño/Escala (Variable)

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	37	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	37	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	7

De la aplicación del paquete SPSS 22, se obtuvieron estadígrafos de posición y dispersión tales como los valores de las medias y las varianzas, haciéndose un análisis de las correlaciones entre estos ítems, incluyendo además, los valores de los coeficientes Alfa, así como el incremento que se produce en el coeficiente si el ítems es eliminado.

Estadísticas de muestra única

	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
A1	37	3,7297	,73214	,12036
A2	37	3,9730	,95703	,15734
A3	37	4,1351	,82199	,13514

A4	37	3,3514	1,29564	,21300
A5	37	4,0270	,72597	,11935
A6	37	3,6757	,78365	,12883
A7	37	3,6216	,86124	,14159

Prueba de muestra única

	Valor de prueba = 0					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
A1	30,987	36	,000	3,72973	3,4856	3,9738
A2	25,252	36	,000	3,97297	3,6539	4,2921
A3	30,600	36	,000	4,13514	3,8611	4,4092
A4	15,734	36	,000	3,35135	2,9194	3,7833
A5	33,742	36	,000	4,02703	3,7850	4,2691
A6	28,531	36	,000	3,67568	3,4144	3,9370
A7	25,579	36	,000	3,62162	3,3345	3,9088

Estadísticas de muestra única

	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
B1	37	3,8378	,89795	,14762
B2	37	3,6486	,97799	,16078

Prueba de muestra única

	Valor de prueba = 0					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
B1	25,998	36	,000	3,83784	3,5384	4,1372
B2	22,693	36	,000	3,64865	3,3226	3,9747

Estadísticas de muestra única

	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
C1	37	3,9459	,91122	,14980
C2	37	3,8649	,78748	,12946
C3	37	3,9189	,82927	,13633

C4	37	3,6216	,92350	,15182
C5	37	4,0811	,75933	,12483
C6	37	4,0541	,77981	,12820
C7	37	4,1081	,84274	,13855

Prueba de muestra única

	Valor de prueba = 0					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
C1	26,341	36	,000	3,94595	3,6421	4,2498
C2	29,854	36	,000	3,86486	3,6023	4,1274
C3	28,746	36	,000	3,91892	3,6424	4,1954
C4	23,854	36	,000	3,62162	3,3137	3,9295
C5	32,692	36	,000	4,08108	3,8279	4,3343
C6	31,623	36	,000	4,05405	3,7941	4,3141
C7	29,652	36	,000	4,10811	3,8271	4,3891

Comentario de los resultados obtenidos:

Las funciones que se resaltan mayormente como puntos fuertes fueron: las 3,5 y 2,0. Las dos primeras con valores medios superior a los 4 puntos y la 2 con 3,9730. Las desviaciones estándar fundamentan estos resultados.

Todas las funciones restantes se valoran por encima de la media (más de 3.5 puntos) pero destaca como fortaleza más pobre la 4. “Dirigir y participar en investigaciones científicas y trabajos de desarrollo e innovación y contribuir a que los resultados se introduzcan de manera eficiente.”

En cuanto a la apreciación del significado de las funciones enunciadas. Ambos ítems valorados tiene valores medios de 3.8 y 3,6 respectivamente de manera tal que pueden considerarse adecuados y que por lo tanto estas apreciaciones van dejando de ser puntos débiles.

Se añade a lo antes planteado otros criterios expresados en los siguientes aspectos:

Las funciones aunque están bien definidas, más bien en su generalidad constituyen funciones generales que debe cumplir el docente y que no necesariamente en su integralidad son atribuibles solo al profesor auxiliar.

Pueden sintetizarse las funciones que se plantean en la resolución 128/06, a fin de expresar una idea más clara y precisa de su contenido.

En cuanto a las competencias asociadas al puesto de profesor auxiliar se obtuvieron los siguientes resultados de la encuesta aplicada:

Hay 6 ítems o competencias, en este caso, que están entre los 3.86 y 4.10 puntos lo que indica que las competencias asociadas al cargo son las adecuadas. La competencia 4 “Dominio de las nuevas tecnologías para su aplicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje.” Se evaluó con 3,6 puntos, que la ubica también por encima de la media, pero hay causas conocidas que aún limitan este aspecto sobre las cuales hay que trabajar.

PERFIL DE CARGO POR COMPETENCIAS BORALES CON UN ENFOQUE HOLÍSTICO

Se orienta en dos direcciones tal y como se muestra seguidamente en los Cuadros 1 y 2.

Primera dirección. Cuadro 1. Perfil de cargo.

<p>Ministerio: MES Sector: Educación Superior.</p> <p>Institución: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Oriente.</p>
<p>Denominación del puesto: Profesor Auxiliar.</p>
<p>Área funcional: Docente, Investigativa. Departamento o Sección: Carrera de Economía.</p> <p>Categoría ocupacional: Técnico de nivel superior.</p>
<p>Misión del puesto: Impartir docencia de pregrado y postgrado e investigaciones con elevada profesionalidad científica y docente- metodológica, con un enfoque activo y creativo con el uso de la tecnología adecuada para la formación integral del profesional.</p>
<p>Función general: Formación de profesionales con alta capacidad científica y valores que respondan al modelo económico cubano.</p>
<p>Funciones o tareas específicas: (Perfeccionada por los autores)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diversificar los procesos académicos y de postgrado en los contenidos definidos en la disciplina en que ejerce sus funciones que contribuyan a la formación del profesional. • Elevar constantemente sus conocimientos pedagógicos, científicos-técnicos y culturales. • Educar para formación de valores éticos y morales, convicciones personales, hábitos de conducta y personalidades integralmente desarrolladas que piensen y actúen creadoramente, aptas para construir la nueva sociedad y defender las conquistas de la revolución. • Dirigir y participar en investigaciones científicas y trabajos de desarrollo e innovación y contribuir a que los resultados se introduzcan de manera eficiente. • Realizar la planificación, ejecución y control del proceso docente de pregrado y postgrado en todas sus formas, de acuerdo con su categoría docente. • Dirigir y participar en la formación científico educativa del personal con categorías docentes precedentes. • Dirigir procesos académicos y/o unidades organizativas universitarias.
<p>Perfil del puesto: -Escolaridad: nivel medio superior en electricidad.</p> <p>-Rango de edad: -Mínima: 30 -Máxima: Hasta 60.</p> <p>-Exigencias de formación básica: conocimientos específicos para la formación de profesionales con un perfil económico.</p>

<p>-Experiencia: Previa: no menos de tres años. En puestos: profesor asistente</p> <p>Actual: tres años y más. En puestos: docente- investigador</p>
<p>Requisitos:</p> <p>-De conocimiento: conocimientos específicos de las asignaturas que imparte y generales de todo el sistema de conocimientos que intervienen en la formación de un profesional de la Economía.</p> <p>-Físicos: poseer buenas condiciones físicas motoras para el desempeño de sus funciones.</p> <p>-De personalidad: - Capacidad de escucha, de organización, para la toma de decisiones y control.</p> <p>- Responsabilidad antes sus acciones.</p> <p>- Habilidades comunicativas.</p>
<p>Características del trabajo: en equipo, cerca de otros y repetitivo en el entorno de las invariantes de contenido y creativo en el resto de los aspectos asociados a este.</p> <p>Medios de trabajo: bolígrafo, computadoras, calculadoras, videos, y presentaciones en general.</p> <p>Condiciones de trabajo: - Posición: - De pie: 40% -Sentado: 60% -Ambiente laboral: se requiere de buena iluminación, condiciones higiénicas y poca humedad, calor y polvo.</p> <p>- Riesgos: - Físico: 10% - Psicológico: 90% - Esfuerzos: - Físico: 20% - Mental: 80%</p> <p>- Enfermedades: estrés, problemas en la cervical y en los riñones., garganta y otras - Jornada laboral: irregular.</p> <p>- Responsabilidad: alta sobre los medios y objeto de trabajo y muy alta sobre los educandos.</p>
<p>Cultura organizacional:</p> <p>-Características del comportamiento: disciplina, responsabilidad, control, organización, laboral y moral.</p> <p>-Clima organizacional: de respeto, unidad y fortalecimiento del sentido de pertenencia de los profesores.</p>

Fuente: Adaptado (/estructura) de: Bermejo Salmon, M. Metodología para la elaboración del Perfil de Cargo por Competencias en puestos de trabajo seleccionados con un enfoque holístico, 2013.

Adaptado (funciones) de: Reglamento para la aplicación de la categoría docente de la educación superior. Resolución No. 85/16

Segunda dirección:

Cuadro 2. Perfil Holístico de Competencias Laborales.

Competencia Genérica.	Competencias basadas en los atributos personales.	Competencias dirigidas hacia las funciones discretas del puesto.
Conocimientos	Conocimientos pedagógicos, culturales, históricos, directivos y específicos de las asignaturas que se imparten en la carrera.	- Eleva constantemente sus conocimientos pedagógicos, científicos-técnicos y culturales
Integración	Concebir las competencias laborales desde su gestión holística.	- Diversifica los procesos académicos y de postgrado en los contenidos definidos en la disciplina en que ejerce sus funciones que contribuyan a la formación integral del profesional. F.
Valores	Valores éticos, morales, políticos e ideológicos en correspondencia con el modelo económico cubano.	- Educa para la formación de valores éticos y morales, convicciones personales, hábitos de conducta y personalidades integralmente desarrolladas que piensen y actúen creadoramente, aptas para construir la nueva sociedad y defender las conquistas de la revolución.
Cualidades	Buenas relaciones humanas en el ejercicio de su profesión.	-Atiende de forma afable y respetuosa a los educandos y colaboradores.
Aptitud	Capacidad científica, metodológica, técnica y profesional integral.	- Realiza la planificación, ejecución y control del proceso docente de pregrado y postgrado en todas sus formas, de acuerdo con su categoría docente.
Experiencia	Dominio de las nuevas tecnologías para su aplicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	Dirige y participa en investigaciones científicas y tareas docentes-metodológicas y de desarrollo e innovación con el uso de tecnologías de avanzada que contribuyan a que los resultados se introduzcan de manera eficiente en el proceso de enseñanza aprendizaje.
Habilidades	Habilidades informativas y comunicativas.	- Establece comunicación directa, clara y precisa tanto verbal como escrita con sus colaboradores y educandos.

Fuente: Adaptado (/estructura) de: Bermejo Salmon, M. Metodología para la elaboración del Perfil de Cargo por Competencias

Conclusiones

- 1. La realización de esta investigación, permite despuntar los aspectos siguientes:*
- 2. Como resultado de la aplicación del cuestionario de opinión se intuye que deben potenciarse las funciones que constituyen fortalezas y trabajarse sistemáticamente en aquellas que constituyen puntos débiles del puesto de trabajo del profesor auxiliar.*
- 3. Se confeccionó un perfil de cargo por competencias con un enfoque holístico que permite establecer vínculos intra (entre los elementos que conforman el perfil de cargo y el perfil de competencias respectivamente) e inter (el perfil de cargo y el de competencias) en el puesto de trabajo seleccionado..*
- 4. Los resultados alcanzados demuestran la necesidad de establecer un vínculo entre el perfil de cargo y las competencias laborales desde un enfoque sistémico e integrado que contribuye al perfeccionamiento del trabajo docente- metodológico e investigativo.*

Referencias bibliográficas

- 1. Álvarez R, Bermejo M (2014). Procedimiento Estratégico para alinear a las competencias laborales a la organización del trabajo en la Sucursal TRANSTUR S.A., Santiago de Cuba. (Tesis doctoral inédita). Universidad de Oriente. Santiago de Cuba. Cuba, (2015), pp, 24-25.**
- 2. Bermejo M (2013). “Aplicación de una metodología para la elaboración del perfil de cargo por competencias con un enfoque holístico en TRANSTUR”, Folletos Gerenciales, ISSN: 1726-5851, Cuba, 2013. Procedimiento desde un enfoque sistémico de las competencias laborales, evaluación del desempeño y formación en la Sucursal TRANSTUR S.A., Santiago de Cuba.**
- 3. Bermejo M (2017). “Alineamiento de las competencias laborales desde un enfoque sistémico”, Revista Retos de la Dirección, ISSN 2306-9135, Cuba, 2017.**
- 4. Cuesta A (2006). Tecnología de Gestión de Recursos Humanos. Primera reimpresión., La Habana. Cuba, p175.Editorial Félix Varela.**
- 5. Del Castillo (2012). Material Docente de Gestión de Recursos Humanos., La Habana, Cuba, p64.Editorial Félix Varela.**

6. Morales (2009). Capital Humano hacia un sistema de gestión en las empresas cubanas, La Habana, Cuba, p377. Editora Política.
7. Reglamento para la aplicación de las categorías docentes de la educación superior. MES (Ministerio de Educación Superior). Resolución No. 85/16. Editorial Universitaria FÉLIX VARELA, La Habana, 2017.
8. Alfaro, M (2018). Administración del personal. Red Tercer Milenio. Recuperado de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Administracion_de_personal.pdf
9. Alles, M. Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias. Recuperado el 18 de febrero de 2020, de https://www.academia.edu/37784659/Alles_Martha_Alicia_Direccion_Estrategica_de_Recursos_Humanos_Gestion_Por_Competencias_1_1_