

Procedimiento para el diseño de perfiles de cargo por competencias en la Empresa Laboratorio Farmacéutico

Procedure for the design of job profiles by competencies in the Pharmaceutical Laboratory Company

LIC. GISEL BARRIENTOS MONTOYA

<https://orcid.org/0000-0002-2145-9457>

giselb184@gmail.com

Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba

Como citar este artículo: Barrientos Montoya, G. (2023). Procedimiento para el diseño de perfiles de cargo por competencias en la Empresa Laboratorio Farmacéutico. *Anuario Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 14, 50-71. <https://anuarioeco.uo.edu.cu>

RESUMEN

Esta investigación se desarrolló en la Empresa Laboratorio Farmacéutico, y posee como objetivo fundamental elaborar un procedimiento que permita el diseño de perfiles de cargo por competencias para los puestos de trabajo Tecnólogo A Procesos Industriales (Especialista Principal) y Tecnólogo A Procesos Industriales que forman parte del Grupo de Investigación y Desarrollo (I+D), acorde con las exigencias y necesidades de la organización en el sector biofarmacéutico cubano. Los métodos y técnicas empleados fueron: histórico-lógico, análisis y síntesis, inducción y deducción, método Delphi, análisis funcional, enfoque integrado u holístico, criterio de expertos, carpeta de evidencias, encuestas, observación del desempeño. Se obtuvo como resultado la elaboración del procedimiento y por consiguiente el diseño de los perfiles de cargo por competencias para los puestos seleccionados derivado de su aplicación, además de la identificación de las competencias para cada cargo seleccionado. Su aplicación se generaliza en el resto de los puestos de trabajo asociados en la organización.

Palabras clave: perfil de cargo por competencias; procedimiento; competencias.

ABSTRACT

This research was developed in the Pharmaceutical Laboratory Company, and its main objective is to develop a procedure that allows the design of load profiles by competencies for the jobs Technologist A Industrial Processes (Principal Specialist) and Technologist A Industrial

Processes that are part of the Research and Development Group (I+D), in accordance with the demands and needs of the organization in the Cuban biopharmaceutical sector. The methods and techniques used were: historical-logical, analysis and synthesis, induction and deduction, Delphi method, functional analysis, integrated or holistic approach, expert criteria, evidence folder, surveys, performance observation. The result was the elaboration of the procedure and therefore the design of the load profiles by competences for the selected positions derived from its application, in addition to the identification of the competences for each selected load. Its application has been generalized in the rest of the associated jobs in the organization.

Keywords: position profile by skills; procedure; skills.

Recibido: 11/6/2022 Aprobado: 25/10/2022

INTRODUCCIÓN

La industria farmacéutica y biotecnológica cubana sufrió un cambio cualitativo durante los últimos cinco años, debido a la gran prioridad dada por la dirección del estado y el gobierno a dicha rama, muy compleja desde el punto de vista tecnológico, aspecto casi exclusivo para algunos países desarrollados, donde las potencialidades de los recursos humanos en la selección del personal, capacitación del trabajador y evaluación de desempeño, son decisivas en el proceso de gestión de capital humano. La adecuada identificación de las competencias laborales en este sector biofarmacéutico, así como el correcto diseño de los perfiles de cargo enfocados en competencias, permiten que la organización avance hacia niveles de vanguardia.

La entidad objeto de estudio solo utiliza los profesiogramas, o perfiles de cargo por funciones, donde no quedan establecidas las competencias necesarias para cada puesto de trabajo, lo que trae consigo errores en la selección del personal idóneo para el correcto desempeño de las tareas; por otra parte, estos profesiogramas no permiten desarrollar los planes de formación para adquirir las competencias que requieren los trabajadores actuales de la organización, al no hacer referencias a las mismas; además se tiene poco conocimiento por parte de los directivos sobre temas relacionados con los perfiles de cargo por competencias, cuestión que dificulta la implementación de estrategias de gestión del capital humano. De ahí la importancia de elaborar un procedimiento que nos permita diseñar los perfiles de cargo en base a competencias acorde a las exigencias de la organización.

Es importante destacar, que las empresas cubanas que aplican un Enfoque de Gestión por Competencias tienen diseñado su propio procedimiento para el diseño de perfiles de cargo por competencias, teniendo en cuenta que las Normas Cubanas ISO, sobre la Gestión de Capital Humano brindan elementos esenciales o requisitos a cumplir para la elaboración del perfil, pero no la metodología a seguir, no existe un procedimiento modelo de diseño de perfiles de cargo que de modo eficaz garantice la identificación de competencias de manera confiable. (Medina y Vítier, 2017).

Este procedimiento que se propone es una aproximación al procedimiento propuesto por Pérez Muiños, D. 2013, y constituye una guía para la orientación y planeación de los perfiles de cargo por competencias de otros puestos de la organización y del sector biofarmacéutico. Convirtiéndose en una herramienta para la selección, auto desarrollo, capacitación y evaluación del desempeño del personal; pudiendo con ello lograrse el perfeccionamiento continuo de los procesos, normas y estándares del desempeño del puesto. La política del Estado y Gobierno en materia de Gestión de Capital Humano se refleja en las Normas Cubana vigentes en Cuba, ISO 10018: 2016 e ISO 9000: 2015 donde se muestra el término competencias laborales definiéndolas como la capacidad para aplicar los conocimientos y habilidades para lograr los resultados previstos.

En igual sentido Cuesta (2010), plantea que “las competencias laborales se muestran como un conjunto de características subyacentes en las personas, que como tendencia están causalmente relacionadas con actuaciones exitosas en un puesto de trabajo contextualizado en determinada cultura organizacional”.

En la actualidad, en las organizaciones empresariales se plantea que el enfoque por competencias debe estar presente en todos los procesos que componen al sistema de gestión del Capital Humano, tales como selección e integración del personal, capacitación, evaluación del desempeño, organización del trabajo, entre otros, los cuales tienen como requisito esencial la definición y utilización de los perfiles de cargo por competencias que requiere la organización (Cuesta, 2005).

La autora coincide con Cuesta (2010) cuando plantea que el perfil de cargo por 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. Dicho perfil se expresa en un lenguaje de resultados claves y no comprende ni describe necesariamente todas las funciones y tareas del cargo, solo se centra en aquellos elementos fundamentales.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Para llevar a cabo la elaboración del procedimiento para el diseño de perfiles de cargo por competencias, propuesto en esta investigación, la autora realizó un bosquejo sobre el tema en la literatura en aras de establecer las cuestiones teóricas metodológicas de la Gestión de Competencias y Perfil de cargo por competencias que permitan elaborar el citado procedimiento y finalmente diseñarlos a los puestos previamente seleccionados en la entidad, tales como: Tecnólogo A Procesos Industriales (Especialista Principal) y Tecnólogo A Procesos Industriales que forman parte del Grupo de Investigación y Desarrollo (I+D).

El Capital Humano, se entiende como la inversión en dar conocimientos, formación e información a las personas; esta inversión permite a la gente dar un mayor rendimiento y productividad en la economía moderna y aprovecha el talento de las personas. La denominación de Administración de Recursos humanos (ARH) está sustituyéndose por gestión de talento humano, gestión de socios o de colaboradores, gestión del capital humano, administración del capital intelectual e incluso gestión de personas (Chaviano, 2015).

El Capital Humano se desenvuelve hoy en día en un mundo lleno de incertidumbres, cambios, y dificultades, demandando cada día mayor excelencia organizacional, por lo que se vuelve más compleja y desafiante su gestión. En este contexto, las personas ya no son el problema de las organizaciones, sino la solución a sus problemas (Chiavenato, 2000).

El proceso de Gestión de Capital Humano ha sido definido por varios autores y desde varios puntos de vista, todos coinciden con la idea de que son los encargados de gestionar el “Recurso Humano” en la organización. Chaviano, Pedro (2015) plantean que la GRH es el conjunto de prácticas, técnicas y políticas que buscan la integración y la dirección de los empleados en la organización de forma que estos desempeñen sus tareas de forma eficaz y eficiente y que la empresa consiga sus objetivos. Estas prácticas y políticas deben basarse en los planteamientos de la empresa a largo plazo, en su planificación estratégica. Estos autores analizan este conjunto de prácticas y políticas como un proceso compuesto por una serie de subprocesos, los cuales serán abordados para profundizar en el tema.

- Reclutamiento: mediante este proceso la empresa intenta localizar, identificar y atraer suficientes solicitudes de empleo capacitados para ser seleccionados.

- Selección: consiste en el examen de los solicitantes de empleo para contratar a los candidatos más apropiados.
- Orientación e integración del personal: es el proceso de introducción de un nuevo empleado en su puesto y en la empresa.
- Formación y capacitación: es el proceso de transmisión y de transformación de las capacidades, comportamientos y valores de los empleados de la empresa
- Evaluación del rendimiento: es la medida de los resultados y del desempeño de los empleados en sus puestos de trabajo.
- Desarrollo de la carrera: es la gestión de la secuencia de puestos y cargos ocupados por una persona a lo largo de su vida profesional
- Salarios y recompensas: recoge el conjunto de compensaciones y beneficios que obtienen los empleados a cambio de su trabajo y de su desempeño.

Cada uno de estos subprocesos tienen sus especificaciones, necesarios para desarrollar una estrategia de Capital Humano, dentro de las que se desenvuelven las competencias.

Las variadas definiciones del concepto de competencia se identifican con diferentes tendencias o enfoques a las que se afilian diferentes autores, siendo las que más se destacan en el plano internacional la conductista, funcionalista y la constructivista.

- Conductista: Su sello distintivo radica en que sus resultados se constatan en las cosas que hacen los mejores, los relevantes, por comportamientos observables, registrables, evidentes, y nunca por requisitos. Se denomina competencias las cualidades de los competentes, por haber alcanzado un perfil de excelencia.

- Funcionalista: La relación función constituye el principio de la selección fructífera de los datos relevantes. Analiza las diferentes relaciones que existen en la organización entre resultados, capacidades, habilidades, conocimientos y aptitudes de los trabajadores, comparando una con otras.

- Constructivista: Valora las relaciones mutuas y las acciones entre los grupos y su entorno, pero también entre situaciones de trabajo y de superación. Constituye la competencia no solo a partir de la función que nace del mercado, sino que concede igual importancia a la persona, a sus objetivos y posibilidades

El concepto de competencia intenta cerrar el tradicional abismo entre la calificación entendida como un acervo de conocimientos y habilidades, y el desempeño concreto requerido en la entidad. Es una propuesta para aumentar la posibilidad de que la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades conduzcan efectivamente a un desempeño o resultado superior en la organización

Las competencias laborales, así entendidas, son características de las personas, están en las personas y se desarrollan con las personas de acuerdo con las necesidades de su contexto económico, social y cultural, y sus aspiraciones y motivaciones individuales; por lo tanto, no basta con saber, o saber hacer, es necesario poseer actitudes y valores que predispongan al ser humano a utilizar el saber y el saber hacer, y evidenciarlos en el desempeño de su actividad laboral (Mertens, 1996).

Según Bermejo (2015), Se puede conceptualizar entonces como 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 actuar en la 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 alcanzar un ajuste puesto-hombre-desempeño proceso-organización. Según Cuesta (2005), en la Gestión de Capital Humano deben integrarse todos los procesos entre sí, y las competencias laborales deberán presentarse en cada una de ellas.

Cuando se habla de Gestión de Capital Humano no se puede dejar de mencionar a los perfiles de cargo por competencias, concebidos documentos sujetos al movimiento, a la dialéctica del cambio, y no pueden convertirse en documentos muertos que constituyan barreras al desarrollo. Su dinamismo está condicionado por los cambios en los procesos de trabajo y por las estrategias, así como la cultura organizacional (Cuesta, 2006, pp. 193-194).

Según Cuesta (2000), los perfiles de competencias definidos por las organizaciones para sus puestos o cargos, son esencialmente conjuntos de competencias secundarias (holísticas a plenitud), y van con descripciones más o menos detalladas de pautas de conductas (dimensiones) que ejemplifican el desarrollo de una competencia.

En esta investigación se asume este concepto de perfil de competencias al considerarlo más elemental y abarcador para el desarrollo de este trabajo.

Para la selección del procedimiento a aplicar se estudiaron varios procedimientos de diferentes autores presentes en la literatura, que sirven de base para el desarrollo del propio, tales como: Sotolongo (1998), Gramigna, (2002), Quintero (2007), Wang (2009), Cuesta (2010), Pérez (2013), entre otros.

Procedimientos para la definición de perfiles de competencias

El procedimiento de Sotolongo Sánchez (1998) consta de las fases siguientes:

- Fase de análisis, Fase de planeamiento, Fase de ejecución, Fase de implantación. Fase de seguimiento.

En este procedimiento se incluye un diagnóstico de la GRH y análisis de sistemas de trabajo, se explican métodos y técnicas empleadas, se discute con los trabajadores sobre las particularidades del estudio a realizar, además se prueban e implementan los perfiles diseñados, se implantan y se le da seguimiento de forma tal de mantenerlos actualizados.

El procedimiento de Gramigna (2002) refiere las etapas siguientes:

- Sensibilización de la alta gerencia y las personas claves con el proceso.
- Verificación de que las misiones o planes estratégicos de las áreas en particular son compatibles con la misión de la empresa, e incluyen la descripción de los puestos de trabajo, listando las actividades correspondientes a cada uno.
- Definición de las competencias requeridas para cada área y de los perfiles.
- Evaluación sistemática y redefinición de los perfiles.

Según se puede apreciar en este procedimiento no se explican los métodos y técnicas que se pueden emplear para definir los perfiles de competencia, por otra parte, se plantea la necesidad de sensibilizar a la alta dirección, pero no se tiene en cuenta el resto del personal que son en definitiva los encargados de ejecutar el trabajo.

Quintero Alonso (2007) recomienda un conjunto de pasos para realizar la descripción de los puestos y sus perfiles de competencias en el sector turístico:

- Identificación general del puesto: comentario de fundamentación.

- Recopilación de información sobre el puesto.
- Procesamiento y análisis de la información obtenida.
- Formulación de la descripción del puesto.
- Definición de competencias directivas.
- Elaboración de la matriz de competencia para los puestos directivos.

Este procedimiento, aunque está dirigido específicamente a la descripción de los puestos y sus perfiles de competencias en el sector turístico, no prevé una vez definidas las competencias como implementarlas en las instalaciones turísticas y como dar seguimiento a las mismas cuando ocurren cambios en los sistemas de trabajo.

Por su parte, Wang (2009) propone un conjunto de fases y etapas para el diseño de los perfiles de competencias:

- Preparación y sensibilización.
 - Definir el proyecto estratégico de la Organización.
 - Definir el equipo de trabajo (Comité de competencias).
 - Realizar el levantamiento de la información sobre los actuales perfiles de cargo y/o profesiogramas.
 - Definir el formato del perfil de competencias.
 - Comunicar el procedimiento a los responsables de los procesos.
 - Capacitar al equipo de trabajo y responsables de procesos.
 - Identificación de las competencias laborales.
 - Determinar las competencias laborales y sus dimensiones.
 - Confeccionar los perfiles de competencias.
 - Puesta a prueba de los perfiles de competencias.
 - Realizar los cambios necesarios.
 - Formalización y puesta en vigor de los perfiles de competencia.
 - Establecer los perfiles de cargo por competencias como documento legal en la organización.

Es un procedimiento bastante abarcador, y aunque identifica las competencias, no confecciona su matriz.

(Pérez, 2013) propone un conjunto de fases y etapas para el diseño de los perfiles de competencias, se considera el más actualizado y más completo.

- Preparación del estudio.
- Información a todos los factores de la organización.
- Establecimiento de la misión de la organización y áreas.
- Conformación del equipo de trabajo.
- Entrenamiento del equipo de trabajo.
- Desarrollo del estudio.
- Revisión del análisis y descripción de los puestos de trabajo.

- Determinación y definición de las competencias laborales de cada puesto.
- Elaboración de las matrices de competencias laborales para los puestos seleccionados.
- Elaboración de los perfiles de cargo por competencias de los puestos de trabajo.
- Presentación de la versión final.
- Implementación y Seguimiento.
- Actualización del estudio.

Se trata de un procedimiento que realiza un análisis completo y actualizado de los elementos necesarios para la elaboración del perfil de cargo por competencias. Por su parte Cuesta Santos (2010, p. 51) plantea el procedimiento para la determinación de competencias laborales y perfiles de cargo por competencias, se presenta una tecnología amplia y como aspecto positivo posee en su primera fase la realización de un diagnóstico organizacional con el objetivo de dar cumplimiento a la existencia de una cultura de dirección estratégica de la organización, aún y cuando carece de las etapas de seguimiento y retroalimentación. Básicamente, este procedimiento se basa en el Método Delphi por rondas, en el cual se utiliza un grupo de expertos conocedores de las actividades y tareas que se ejecutan en los puestos de trabajo tomados como objeto de análisis.

MÉTODOS

Dentro de los métodos del nivel teórico empleados figuran:

- Análisis histórico lógico: Permite analizar el origen y evolución de la Gestión de Capital Humano, gestión de competencias y perfil de cargo por competencias, a partir de sus múltiples definiciones en función de lograr altos niveles de competitividad en las organizaciones
- Análisis y síntesis de la información: Permite definir los referentes teóricos y conceptuales que sirven de sustento al proceso investigativo en relación con el objeto y el campo de investigación.
- Hipotético-deductivo: Posibilita la construcción de la hipótesis, al estructurar las conexiones entre las categorías que la integran y la relación causal que se establece entre ellas.
- Sistémico-estructural: Permite la comprensión de las etapas o pasos que conforman el diseño en su integración.

Para contribuir al cumplimiento de los objetivos de estudio se tuvo en cuenta el empleo de técnicas de investigación para medir aspectos que resultan de interés en la organización empresarial actual. Entre ellas:

- La observación: Se emplea para la identificación de los sujetos de la investigación y del proceso en estudio, un necesario instrumento para evaluar el estado actual y el cambio en los resultados del trabajo y el comportamiento de los implicados en el proceso.
- Criterio del Consejo de Dirección de la organización para valorar y fundamentar la factibilidad práctica del perfil de competencias.
- El análisis documental: La revisión de documentos, regulaciones, Decretos, Resoluciones y procedimientos que permiten el enfoque de gestión por competencia y los fundamentos que sustentan el perfeccionar el proceso de Gestión de Capital Humano, como herramienta actualizada, en correspondencia con la política del país y del Grupo BioCubaFarma en la Gestión del Capital Humano.

- Criterio de expertos se emplea con el objetivo de obtener toda la información posible en el diseño de perfiles de cargo por competencias.
- Método Delphi por Rondas utilizado para la selección del grupo de expertos e identificación de competencias.
- Entrevista, para conocer la opinión de los sujetos sobre determinado asunto de análisis.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Seguidamente se muestra como primer resultado la elaboración de un procedimiento que permite el diseño de perfiles de cargo por competencias para la empresa Laboratorio Farmacéutico, el cual se estructura en cinco fases con diez pasos fundamentales:

Fase 1. Preparación

Paso 1. Información a los trabajadores de la organización

En reunión con todos los factores de la empresa, se expone la importancia que tiene contar con los perfiles de cargo por competencia y la necesidad de comenzar de inmediato el estudio, utilizando el procedimiento como una guía para poder desarrollar el trabajo de elaboración Selección de los cargos a realizar el diseño según intereses de la organización.

Paso 2. Selección de Grupo de Expertos y capacitación inicial

El grupo de expertos estará integrado por el Director del área de trabajo, un especialista o técnico de capital humano, un miembro de la sección sindical y un trabajador de prestigio del área. Debe participar como asesor de este trabajo un especialista de la Dirección de Capital Humano de la organización, para apoyar la capacitación, además de que mediará como consultor entre la organización y el equipo de trabajo. Se capacita al grupo de trabajo, mediante conferencias, talleres, intercambios con otras entidades etc., para garantizar la total preparación de los mismos y eliminar las lagunas de conocimientos que pudieran existir con respecto al tema en cuestión.

Paso 3. Creación de Comité de Competencias

Durante esta etapa se designará por resolución del Director General al Comité de Competencias, el que estará conformado por los diferentes grupos de expertos que se definan en la entidad, y tendrá entre sus principales funciones las de identificar y proponer al Consejo de Dirección las competencias claves de los cargos.

Fase 2. Identificación de competencias

Paso 4. Identificación de competencias del cargo

Como actividades previas a la definición de este tipo de competencias, los expertos deberán identificar las funciones básicas y específicas, revisar la estructura de la entidad y realizar entrevistas de eventos conductuales a los trabajadores con un desempeño superior, método de incidentes críticos.

Paso 5. Elaboración de las matrices de competencias laborales para los puestos seleccionados

El equipo de trabajo, en conjunto con el comité de expertos, lleva a cabo un trabajo grupal, partiendo de la conceptualización de las competencias de los puestos se procede a la elaboración de la matriz de competencias para cada puesto de trabajo objeto de estudio, la cual muestra los comportamientos, habilidades y conocimientos que componen las competencias requeridas ante el trabajo.

Fase 3. Diseño de perfiles de cargo

Paso 6. Elaboración o diseño de perfiles de cargo por competencias

Conformación del formato y elaboración de los perfiles de cargo por competencias y revisión de los perfiles de cargo por competencias.

Paso 6.1 Descripción del cargo

En la descripción del puesto expresado en el perfil de cargo se detallan los componentes esenciales del mismo:

Competencias del puesto:

- Qué hace él o los ocupantes del mismo: ahí van las tareas, funciones o actividades que se desarrollan en el desempeño del puesto que deben ser comprendidas por la competencia laboral.
- Cómo lo hace: recursos que utiliza y métodos que emplea para la realización de sus atribuciones.
- Para qué lo hace: objetivo fundamental (misión) que pretende conseguir.

Requisitos y responsabilidades:

- Requerimientos de calificación o de capacidades y habilidades para desempeñar el puesto (nivel de formación y experiencia requerida, conocimientos y aptitudes. Requerimientos físicos y de personalidad exigidos para el desempeño del puesto (atributos físicos de biotipo, temperamento, rasgos de personalidad y actitudes). Responsabilidades y obligaciones inherentes al puesto.

Condiciones de trabajo:

- Condiciones físicas y ambientales en que se desarrollará predominantemente el desempeño, en cuanto a iluminación, microclima, ruido, casi como las relaciones interpersonales.
- Cuando de manera predominante se realizará el desempeño y los regímenes de trabajo –descanso prevaleciente.
- Condiciones psicosociales que son resultado del trabajo, dígame perjuicios a la salud de los sujetos (fatiga, monotonía, hastío, burnout, etc.).

Esos componentes interactúan entre sí, no pueden concebirse como partes aisladas.

Paso 6.2 Inclusión de competencias requeridas para el cargo. (perfil de competencias)

Se incluyen en el modelo de perfil del cargo las competencias previamente identificadas y sus dimensiones.

Fase 4. Evaluación de Competencias

Paso 7 Evaluación de competencias en los procesos reclutamiento y selección, capacitación y evaluación de desempeño

Paso 8. Revisión de los perfiles de cargo por competencias

El grupo de trabajo y el comité de experto aprueban y revisan los perfiles de cargo por competencias de los puestos de trabajo corroborando que estos se encuentren correctamente elaborados y con todos los elementos

Fase 5. Presentación y Aplicación

Paso 9. Presentación a trabajadores y Consejo de Dirección

Se presenta a trabajadores el perfil, se ajusta en caso de cambios.

Paso 9.1. Implementación y Seguimiento

Durante esta etapa se ponen en práctica los perfiles de cargo por competencias de los puestos de trabajo estudiados; se verifica a través de controles y evaluaciones, en aras de verificar el cumplimiento de lo establecido en los mismos.

Fase 6 Actualización del Estudio

Paso 10. Es necesaria la actualización del estudio en caso de cambio de tecnología, condiciones de trabajo o nuevos procesos, de no existir éstos, al menos anualmente deben ser revisados

Seguidamente como resultado de la aplicación del procedimiento de referencia en los puestos Tecnólogo A Procesos Industriales (Especialista Principal) y Tecnólogo A Procesos Industriales se ilustran dos ejemplos de diseño de perfiles en los referidos cargos.

Perfil de cargo por competencias

Tecnólogo A de procesos industriales. Especialista Principal.

Perfil de cargo por competencias:

OSDE: Biocubafarma

Cadena: Sector Empresarial.

Sector: Estatal.

Entidad: Laboratorio Farmacéutico Oriente

Fecha de elaboración: Día: 4 Mes: 04 Año: 2022.

1. Datos Generales

Responsabilidades:

Vela por la disciplina laboral y tecnológica de los subordinados. Controla y evalúa los resultados del trabajo de los subordinados ante cada proyecto aprobado. Planifica, orienta, asesora, ejecuta y/o supervisa los estudios relacionados con la introducción de nuevos productos, procesos y procedimientos a nivel de toda la Empresa y la mejora de los ya existentes. Exige por el cumplimiento de las instrucciones establecidas, en correspondencia con las Buenas Prácticas de Laboratorio y de Fabricación Farmacéutica.

Denominación Del Puesto: Tecnólogo "A" de Procesos Industriales. Especialista Principal.

Área Funcional: ARC Desarrollo.

Departamento o Sección: Grupo de Innovación y Desarrollo.

1.2. Grupo escala: XVIII.

1.3. Salario: Básico: Según la Escala Pago Adicional: No procede. Pago de Utilidades: Según Corresponda.

1.4. Categoría ocupacional: Técnico.

1.5. Ubicación en la organización:

1.6. Puestos a quien reporta: Al Director ARC Desarrollo.

1.7. Puestos que le reportan: Tecnólogo de Procesos Industriales, Tecnólogo A de Procesos Industriales, Directores de ARC de la Empresa con determinadas informaciones, otros especialistas.

2. Descripción Genérica

2.1. Misión del puesto: Coordina y fiscaliza el trabajo del Tecnólogo "A" de Procesos Industriales y chequea el cumplimiento de los objetivos trazados por la Dirección de Desarrollo. Orienta, asesora y supervisa el trabajo de los Tecnólogo "A" de Procesos Industriales y Tecnólogo de Procesos Industriales. Controla el cumplimiento de las actividades indicadas según las instrucciones correspondientes, garantizando el cumplimiento de los objetivos del ARC.

3. Descripción analítica específica

3.1. Funciones específicas:

1.2 Vela por la disciplina laboral y tecnológica de los subordinados.

1.3 Controla y evalúa los resultados del trabajo de los subordinados.

1.4 Planifica, organiza, orienta, asesora, ejecuta y/o supervisa estudios de factibilidad inherentes a las investigaciones sobre medicamentos, materias primas y/o reactivos para el mejoramiento de los diseños tecnológicos de productos existentes.

1.5. Planifica, organiza, orienta, asesora, ejecuta y/o supervisa estudios de formulación con el fin de sustituir productos de importación por productos de fabricación nacional.

1.6. Planifica, organiza, orienta, asesora, ejecuta y/o supervisa otros trabajos investigativos que mejoren la calidad de los diferentes productos y procesos tecnológicos.

1.7. Asesora, orienta, ejecuta y/o supervisa el trabajo a escala piloto de las investigaciones asignadas y señala los análisis físico-químicos e instrumentos que se requieren.

4. Actividades diarias o permanentes

4.1 Vela por la disciplina laboral y tecnológica de los subordinados

4.2 Controla y evalúa los resultados del trabajo de los subordinados.

4.3 Planifica, organiza, orienta, asesora, ejecuta y/o supervisa estudios de factibilidad

4.4 Asesora, orienta, ejecuta y/o supervisa el trabajo a escala piloto de las investigaciones

4.6 asignadas y señala los análisis físico- químicos e instrumentos que se requieren

4.5 Determina y propone las necesidades materiales, económicas y de recursos humanos para las investigaciones

4.6 Chequea el cumplimiento de las normas de protección e higiene de locales y personal subordinado.

4.7 Planifica, organiza, orienta, asesora, ejecuta y/o supervisa estudios de formulación con el fin de sustituir productos de importación por productos de fabricación nacional.

4.8 Planifica, organiza, orienta, asesora, ejecuta y/o supervisa otros trabajos investigativos que mejoren la calidad de los diferentes productos y procesos tecnológicos.

5. Actividades periódicas

1.1 Elabora y propone la introducción a la práctica social de los resultados obtenidos.

1.2 Garantiza la confección de la documentación técnica relacionada con la investigación.

1.3 Propone al nivel superior los nuevos temas de investigación o racionalización.

1.4 Confecciona las normas relacionadas con las investigaciones que realiza.

1.5 Mantiene un efectivo control sobre los recursos que le son asignados a los proyectos.

1.6 Participa en la gestión de las licencias, patentes, marcas, etc. relacionadas con las investigaciones que realiza.

6. Tipo de relación que posee el puesto con otros puestos externos e internos a la organización

Internos:

-Director ARC Desarrollo: Se definen y controlan los objetivos de trabajo, la planificación de las tareas y los plazos de ejecución. Se reciben orientaciones precisas.

-Tecnólogo "A" de Procesos Industriales: Supervisa y asesora el trabajo.

-Tecnólogo de Procesos Industriales: Orienta el trabajo a realizar.

-Director ARC Calidad: Recibir orientaciones y asesoramiento.

-Coordinación para introducción de nuevos productos o Pruebas Tecnológicas.

-Director ARC Operaciones: Recibir orientaciones y asesoramiento.

-Coordinación para introducción de nuevos productos o Pruebas Tecnológicas. Solicitud de recursos.

Jefes de Plantas productivas: Coordinación para introducción de nuevos productos o Pruebas Tecnológicas.

Jefes de Departamento de Mantenimiento y Servicios Generales: Solicitud de prestación de servicios.

Externos:

-OSDE BioCubaFarma: Recibir orientaciones, asesoramiento e informaciones.

-FARMACUBA Especificaciones de los materiales iniciales importados (material auxiliar y material de envase).

-CECMED Emisión de la información de los textos para formatos de etiquetas y material de envase en general. Seguimiento de trámites relacionados con medicamentos nuevos.

-INHEM: Seguimiento de trámites relacionados con suplementos nutricionales.

-Especialistas técnicos de otros centros (Cartonera, Textilera, Fraspplast), Intercambios sobre aspectos técnicos de materiales iniciales.

-Empresas y Firmas suministradoras de tecnología y materiales: Solicitudes de ofertas, evaluación de las mismas, logro de concurrencias.

Otros centros: Direcciones Técnicas de empresas homólogas CIDEM. Otras actividades técnicas relacionadas con la producción y el proceso de desarrollo del laboratorio (convenios de colaboración).

7. Perfil del puesto

7.1. Escolaridad: Nivel Superior.

7.2. Rango de edad: Mínima: 17 años. Máxima: No determinada.

7.3. Requisitos:

7.3. Exigencia de formación básica: Graduado de Nivel Superior.

7.3.1. Experiencia: Haber rotado por establecimientos de la empresa.

Previa: Cuatro años en la actividad.

En qué puestos: Tecnólogo A de Procesos Industriales.

7.3.2 Requisitos de conocimientos específicos (Tabla 1): Curso de habilitación.

Tabla 1 Requisitos de conocimientos específicos

Requisitos de conocimientos específicos	No requiere	Básico	Medio	Medio Superior	Superior
	0	1	2	3	4
Curso de habilitación					x
Conocimientos de Gestión Tecnológica e Innovación					x
Economía y finanzas				x	
Conocimientos específicos relacionados con Control y Aseguramiento de la Calidad, Seguridad industrial y Salud ocupacional, gestión de contratos					x
Conocimientos de las Buenas Prácticas de Laboratorio y de Fabricación Farmacéutica					x
Formación en las ramas Farmacéutica o Química					x
Conocimientos de Técnicas y procedimientos de investigación					x
Domina técnicas de dirección					x
Dominios técnicos de informática e idioma inglés					x

7.3.3 Requisitos físicos (Tabla 2).

Tabla 2 Requisitos físicos

Requisitos Físicos	No exigidos	Básico	Medio	Medio Superior	Superior
	0	1	2	3	4
Destreza manual y comunicativa.				x	
Resistencia a posición prolongada sentado				x	
Resistencia a posturas prolongadas de pie			x		
No puede tener dificultades físico motoras	x				
Apariencia física			x		

7.3.4 Requisitos de personalidad (Tabla 3):

Tabla 3 Requisitos de personalidad

Requisitos de personalidad	No requiere	Básico	Medio	Medio Superior	Superior
	1	2	3	4	5
Creatividad					x
Estabilidad emocional.					x
Disciplinado					x
Capacidad de organización					x
Capacidad de análisis de la realidad del entorno y de sus necesidades				x	
Capacidad para toma de decisión					x
Capacidad de Innovación y renovación constante					x
Ambición e ilusión por el proyecto					x
Cooperación				x	
Motivación					x
Capacidad de coordinación de recursos humanos, económicos y materiales					x
Actitud para el cambio				x	

Aprovechamiento del tiempo					x
Autoestima adecuada				x	
Discreción				x	
Trabajar en equipo				x	
Ejercer liderazgo					x
Motivar a sus subordinados					x
Habilidad para las relaciones interpersonales					x
Equilibrio emocional					x
Seguridad					x

7.3.5 Estabilidad laboral: Requiere de gran estabilidad laboral para el adecuado desempeño del cargo.

7.3.6. Adiestramiento: Procede seis meses de entrenamiento para este puesto.

8. Característica del trabajo

Tabla 4 Característica del trabajo

Trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
En equipo				x	
Individual			x		
Aislado			x		
Cerca de otros			x		
Repetitivo			x		
Variado			x		
Sencillo		x			
Complejo			x		
Continuo					x

9. Medios

9.1.1 Medios de trabajos:

Modelos, bolígrafo, computadoras, impresoras, programas computacionales, calculadora, etc.

9.1.2 Medios de protección:

No procede a menos que sea trabajo en las plantas productivas.

10. Condiciones de trabajo

10.1. Posición: Sentado por lo general.

10.2. Ambiente laboral: Buena iluminación, buenas condiciones higiénicas y poca humedad, calor y polvo.

10.3. Riesgos: Físico: 5% Psicológico: 95 %

10.4. Esfuerzos: Físico: 5% Mental: 95 %

10.5. Enfermedades: Estrés, problemas en la cervical.

10.6. Jornada laboral: Regular: x Irregular: -

11. Responsabilidad

Tabla 5 Tipo de Responsabilidad

Tipo de Responsabilidad	Ninguna	Poca	Media	Alta	Muy Alta
	1	2	3	4	5
Sobre los Medios de Trabajo					x
Sobre el Personal					x
Sobre el Objeto de Trabajo					x

12. Cultura organizacional

12.1. Características del comportamiento:

Disciplina laboral y social, responsabilidad, control, organización, exigencias laboral y moral.

12.2. Clima organizacional:

Es necesario que exista un clima laboral que propicie en el colectivo de trabajadores el respeto y la unidad. Deben cumplirse los valores establecidas en las normas de conductas y practicarse las habilidades de comunicación; creatividad, así como fortalecer el sentido de pertenencia individual y en el colectivo de trabajadores.

Tabla 6 Competencias Laborales.

No.	COMPETENCIAS	Elemento de Competencia (Competencias dirigidas hacia las funciones discretas del puesto).
1	Innovación	<ul style="list-style-type: none"> •Busca activamente mejorar los procesos o servicios. •Ofrece opciones nuevas y diferentes para resolver los problemas o satisfacer las necesidades de los clientes. •Promueve y genera la consideración de ideas nuevas o actualizaciones.
2	Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> •Capacidad de generar soluciones imaginativas en distintas situaciones. •Consigue el logro de metas más allá de lo que se requiere o se espera. •Moviliza a los demás con nuevos emprendimientos que incentiven mayor cantidad de talentos •Sabe establecer metas de dificultad moderada.
3	Habilidades analíticas	<ul style="list-style-type: none"> •Destreza en el manejo y cuidado del equipamiento analítico y de los equipos de medición.
4	Dominio técnico farmacéutico	<ul style="list-style-type: none"> •Conoce las características técnicas y tecnológicas de los procesos en los que interviene y actividad que realiza. •Domina técnicas o procedimientos analíticos relacionados con la actividad. •Domina el lenguaje técnico y los registros propios del área y del cargo que permiten garantizar seguridad, continuidad y eficiencia al proceso.
5	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> •Es capaz de inspirar y dirigir a una persona o a un grupo, sirve como modelo que otras personas desean seguir. •Es proactivo para desarrollar estrategias conducentes a resultados. •Despierta el entusiasmo, articulando la visión compartida de una misión. •Resuelve conflictos procurando soluciones adecuadas para todos. Sus colaboradores reconocen su liderazgo.
6	Disposición para el trabajo en áreas asépticas	<ul style="list-style-type: none"> •Tiene disposición y adaptabilidad para: <ul style="list-style-type: none"> - usar vestimenta, especial (con máscaras, gorros, nasobucos, espejuelos y guantes) que no proporcionan confort. - mantener procedimientos de higienización constantes. - interactuar con equipamiento tecnológico de riesgo. -mantener procedimientos de higienización constantes. - interactuar con equipamiento tecnológico de riesgo.
7	Desarrollo y Cultura Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> •Tiene conocimientos de los componentes de la cultura, clima y comportamiento organizacionales. •Conoce las características y el funcionamiento del área y la organización, la estructura organizativa, flujos informativos y de comunicación, funciones generales de las áreas funcionales, etc. •Conoce las técnicas necesarias para incidir y gestionar el cambio organizacional a nivel micro y macro organizacional.

8	Gestión por Procesos	<ul style="list-style-type: none"> •Conoce los fundamentos generales de la gestión por procesos. •Domina las herramientas informáticas de soporte al trabajo con los procesos de la organización. •Tiene las bases teórico- metodológicas para la implantación de los procesos de su área. •Es capaz de analizar procesos implantados e introducir mejoras continuas. •Tiene conocimientos sólidos de la actividad, permitiéndole dirigir y coordinar la misma.
9	Planeación Estratégica.	<ul style="list-style-type: none"> •Domina teórica y prácticamente los conocimientos necesarios que le permiten actuar proactivamente en un momento determinado en relación al desempeño de sus funciones •Logra una visión sistémica de los distintos componentes y recursos de una organización, o área. Conoce los referentes teóricos y principios fundamentales de la planeación estratégica. •Puede realizar un ejercicio de planeación estratégica efectivo, involucrando a los distintos elementos necesarios.
10	Técnicas y Estilos de Dirección	<ul style="list-style-type: none"> •Tiene conocimiento de las tipologías de estilos de dirección y la posibilidad de trabajar sobre esa base teórica, incorporando sus técnicas y mejores prácticas. •Domina a profundidad las peculiaridades de su estilo de dirección y transmite la necesidad y comprensión del mismo. •Conoce la relación entre cultura, clima y comportamiento organizacionales y posee los conocimientos para el manejo de dichas variables.

Perfil de cargo por competencias. Tecnólogo A de procesos industriales

Perfil de cargo por competencias:

OSDE: Biocubafarma

Cadena: Sector Empresarial.

Sector: Estatal.

Entidad: Laboratorio Farmacéutico Oriente

Fecha de elaboración: Día: 4 Mes: 04 Año: 2022.

1. Datos Generales

Responsabilidades:

1.1.1 Planifica, orienta, asesora, ejecuta y/o supervisa los estudios relacionados con la introducción de nuevos productos, procesos y procedimientos a nivel de toda la Empresa, cumplimentando las instrucciones establecidas, en correspondencia con las Buenas Prácticas de Laboratorio y de Fabricación Farmacéutica.

1.1.2 Vela por una correcta manipulación y uso de materias primas, equipos y utensilios de trabajo, por el uso racional de los portadores energéticos y cuidado de la documentación.

Denominación Del Puesto: Tecnólogo "A" de Procesos Industriales.

Área Funcional: ARC Desarrollo.

Departamento o Sección: Grupo de Innovación y Desarrollo.

1.2. Grupo escala: XVI

1.3. Salario: Básico: Según la Escala Pago Adicional: No procede. Pago de Utilidades: Según Corresponda.

1.4. Categoría ocupacional: Técnico.

1.5. Ubicación en la organización:

-Director de ARC "Desarrollo".

-Tecnólogo "A" de Procesos Industriales Especialista Principal Innovación y Desarrollo.

-Tecnólogo A de Procesos Industriales.

1.6. Puestos a quien reporta: Al Especialista Principal. 1.7. Puestos que le reportan: Tecnólogo de Procesos Industriales Directores de ARC de la Empresa con determinadas informaciones, otros especialistas.

2. Descripción Genérica

2.1. Misión del puesto: Planifica, orienta, asesora y supervisa el trabajo del Tecnólogo de Procesos Industriales. Controla el cumplimiento de las actividades indicadas según las instrucciones correspondientes, garantizando el cumplimiento de los objetivos de la ARC.

3. Descripción analítica específica

3.1. Funciones específicas:

3.2 Planifica, orienta, asesora, ejecuta y/o supervisa estudios de factibilidad inherentes a las investigaciones sobre medicamentos, materias primas y/o reactivas para el mejoramiento de los diseños tecnológicos de los productos existentes.

3.3 Planifica, orienta, asesora, ejecuta y/o supervisa estudios de formulación con el fin de sustituir productos de importación por productos de fabricación nacional.

Planifica, orienta, asesora, ejecuta y/o supervisa otros trabajos investigativos que mejoren la calidad de los diferentes productos y procesos tecnológicos.

4. Actividades diarias o permanentes

.1 Realiza el trabajo a escala de laboratorio y piloto de las investigaciones asignadas, así como los análisis físico- químicos e instrumentales que se requiera.

.2 Confecciona informes sobre los resultados obtenidos en la investigación.

.3 Colabora con la confección de la documentación científico- técnica que se utiliza y procesa en la investigación, de acuerdo a la legislación vigente.

.4 Participa en la planificación de las necesidades materiales, económicas y de recursos humanos para las investigaciones.

.5 Estudia las dificultades técnicas que se presentan en un producto dado durante el proceso de producción y/o almacenaje en cuanto a cambios de coloración, pérdidas de peso u otros fenómenos que afectan la calidad y determina las causas,

.6 Colabora en las especificaciones de los materiales iniciales de la producción y del producto terminado.

5. Actividades periódicas

.1 Propone las fórmulas máster, señala la peligrosidad de la manipulación de las diferentes materias primas y productos en proceso.

.2 Supervisa y asesora la producción de los primeros lotes a elaborar de nuevos productos.

.3 Propone al nivel superior los nuevos temas de investigación o racionalización.

.4 Participa en la confección de las normas relacionadas con las investigaciones.

.5 Mantiene un efectivo control sobre los recursos que le son asignados a los proyectos en que participa.

.6 Participa en la gestión de las licencias, patentes, marcas, etc. relacionadas con las investigaciones que realiza.

.7 Participa en la solución de los cuellos de botella del proceso básico.

.8 Participa en la elaboración y/o supervisión, aprobación, registro, edición y actualización

de las normas y demás documentos normativos de carácter técnico.

.9 Participa en el trabajo que se realiza en el análisis de productos que no cumplan con las especificaciones de calidad establecidas, en las ofertas de equipos tecnológicos e instrumentales y tecnologías.

.10 Realiza estudios de estabilidad y propone el tiempo de vencimiento y vida útil de los nuevos productos introducidos.

6. Tipo de relación que posee el puesto con otros puestos externos e internos a la organización

Internos: Director ARC Desarrollo, Tecnólogo "A" de Procesos Industriales (Especialista Principal), Tecnólogo de Procesos Industriales, Jefes de Departamento de Mantenimiento y Servicios Generales Plantas Productivas, direcciones y resto de las áreas: Se definen y controlan los objetivos de trabajo, la planificación de las tareas y los plazos de ejecución. Se imparten orientaciones precisas, se analiza el cumplimiento de los objetivos de trabajo y avance de los proyectos. Dificultades y propuestas de solución a las mismas. Orienta el trabajo a realizar. Solicitud de prestación de servicios.

Externos: OSDE BioCubaFarma: Entregar informaciones y recibir asesoramiento.

Especialistas técnicos de otros centros (Cartonera, Textilera, Fraspplast), Intercambios sobre aspectos técnicos de materiales iniciales.

Otros centros: Direcciones Técnicas de empresas homólogas CIDEM. Otras actividades técnicas relacionadas con la producción y el proceso de desarrollo del laboratorio (convenios de colaboración).

7. Perfil del puesto

7.1. Escolaridad: Nivel Superior.

7.2. Rango de edad: Mínima: 17 años. Máxima: No determinada. 7.3. Requisitos:

7.3. Exigencia de formación básica: Graduado de Nivel Superior.

7.3.1. Experiencia: Haber rotado por establecimientos de la empresa.

Previa: Cuatro años en la actividad.

En qué puestos: Tecnólogo A de Procesos Industriales.

7.3.2 Requisitos de conocimientos específicos: Curso de habilitación.

Tabla 6 Requisitos de conocimientos específicos

Requisitos de conocimientos específicos	No requiere	Básico	Medio	Medio Superior	Superior
	0	1	2	3	4
Curso de habilitación					x
Formación económica y técnica				x	
Conocimientos de las Buenas Prácticas de Laboratorio y de Fabricación Farmacéutica.					x
Formación en las ramas Farmacéutica o Química					x
Conocimientos de Técnicas y procedimientos de investigación					x
Dominios técnicos de informática e idioma inglés					x

7.3.3 Requisitos físicos:

Tabla 7 Requisitos Físicos

Requisitos Físicos	No exigidos	Bajo	Medio	Medio Superior	Superior
	0	1	2	3	4
Destreza manual y comunicativa				x	
Resistencia a posición prolongada sentado				x	
Resistencia a posturas prolongadas de pie			x		
No puede tener dificultades físico motoras	x				
Apariencia física			x		

7.3.4 Requisitos de personalidad:

Tabla 8 Requisitos de personalidad

Requisitos de personalidad	No requiere	Básico	Medio	Medio Superior	Superior
	1	2	3	4	5
Creativo					x
Estabilidad emocional					x
Disciplinado					x
Capacidad de organización					x
Capacidad de análisis de la realidad del entorno y de sus necesidades				x	
Capacidad para toma de decisión					x
Capacidad de Innovación y renovación constante.					x
Ambición e ilusión por el proyecto					x
Cooperación.				x	
Motivación.					x
Capacidad de coordinación de recursos humanos, económicos y materiales					x
Actitud para el cambio				x	
Aprovechamiento del tiempo					x
Autoestima adecuada				x	
Discreción				x	
Trabajar en equipo				x	
Ejercer liderazgo					x
Motivar a sus subordinados					x
Habilidad para las relaciones interpersonales					x
Equilibrio emocional					x
Seguridad					x

7.3.5 Estabilidad laboral: Requiere de gran estabilidad laboral para el adecuado desempeño del cargo.

7.3.6. Adiestramiento: Procede seis meses de entrenamiento para este puesto.

8. Característica del trabajo

Tabla 9 Característica del trabajo

Trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
En equipo				x	
Individual			x		
Aislado			x		
Cerca de otros			x		
Repetitivo			x		
Variado			x		
Sencillo		x			
Complejo			x		
Continuo					x

9. Medios

9.1.1 Medios de trabajos:

Modelos, bolígrafo, computadoras, impresoras, programas computacionales, calculadora, etc.

9.1.2 Medios de protección:

No procede a menos que sea trabajo en las plantas productivas.

10. Condiciones de trabajo

10.1. Posición: Sentado por lo general.

10.2. Ambiente laboral: Buena iluminación, buenas condiciones higiénicas y poca humedad, calor y polvo.

10.3. Riesgos: Físico: 5% Psicológico: 95 %

10.4. Esfuerzos: Físico: 5% Mental: 95 %

10.5. Enfermedades: Estrés, problemas en la cervical.

10.6. Jornada laboral: Regular: x Irregular: -

11. Responsabilidad

Tabla 10 Responsabilidad

Tipo de Responsabilidad	Ninguna	Poca	Media	Alta	Muy Alta
	1	2	3	4	5
Sobre los Medios de Trabajo					x
Sobre el Personal					x
Sobre el Objeto de Trabajo					x

12. Cultura organizacional

12.1. Características del comportamiento: Disciplina laboral y social, responsabilidad, control, organización, exigencias laboral y moral.

12.2. Clima organizacional: Es necesario que exista un clima laboral que propicie en el colectivo de trabajadores el respeto y la unidad. Deben cumplirse los valores establecidas en las normas de conductas y practicarse las habilidades de comunicación; creatividad, así como fortalecer el sentido de pertenencia individual y en el colectivo de trabajadores.

Tabla 11 Competencias Laborales.

No.	COMPETENCIAS	Elemento de Competencia (Competencias dirigidas hacia las funciones discretas del puesto).
1	Innovación	1. Busca activamente mejorar los procesos o servicios. 2. Ofrece opciones nuevas y diferentes para resolver los problemas o satisfacer las necesidades de los clientes. 3. Promueve y genera la consideración de ideas nuevas o actualizaciones.
2	Iniciativa	1. Actúa con prontitud cuando se presenta la ocasión y ante nuevas oportunidades. 2. Capacidad de generar soluciones imaginativas en distintas situaciones. 3. Moviliza a los demás con nuevos emprendimientos que incentiven mayor cantidad de talentos. 4. Sabe establecer metas de dificultad moderada.
3	Habilidades analíticas	1. Destreza en el manejo y cuidado del equipamiento analítico y de los equipos de medición.
4	Dominio técnico de la actividad biofarmacéutico	1. Conoce las características técnicas y tecnológicas de los procesos en los que interviene y actividad que realiza. 2. Domina técnicas o procedimientos analíticos relacionados con la actividad.
5	Capacidad para la investigación	1. Capacidad para asumir proyectos de investigación para el desarrollo de nuevos productos, tecnologías o servicios. 2. Habilidad para la búsqueda, recopilación e interpretación de información y procesamiento de resultados en función de la investigación que realiza. 3. Habilidad para confeccionar informes, protocolos, registros de forma clara y concreta. 4. Alta concentración y resistencia en el trabajo intelectual.
6	Capacidad para el Trabajo Intelectual Sostenido	1. Posibilidad de mantenerse concentrado en una actividad intelectual por el tiempo que sea necesario para llegar a la solución del problema. 2. Alta capacidad de concentración. 3. Resistencia en el trabajo intelectual. 4. Tolerancia a la fatiga física y el hastío psíquico.
7	Capacidad para la investigación	1. Capacidad para asumir proyectos de investigación para el desarrollo de nuevos productos, tecnologías o servicios. Detecta y evalúa los riesgos asociados al desarrollo de un proyecto investigativo. 2. Habilidad para la búsqueda, recopilación e interpretación de información y procesamiento de resultados en función de la investigación que realiza. 3. Habilidad para confeccionar informes, protocolos, registros de forma clara y concreta, Redacta publicaciones asociadas a los resultados de la investigación y participa en eventos nacionales o internacionales.
8	Manejo de la información confidencial	1. Es capaz de resguardar y proteger con discreción la información. 2. Gestiona la información confidencial y restringida con gran celo y hermetismo.
9	Disposición a aprender nuevas tecnologías	1. Tiene una alta disposición a superarse en cuanto al uso y manejo de las temáticas que trabaja. 2. Busca fuentes de información y conocimiento sobre el uso, manejo y aplicaciones de los temas que trabaja. 4. Opera con las tecnologías a un nivel de desarrollo adecuado, con autonomía suficiente para el autodesarrollo y la asimilación de nuevas tecnologías por sí solo. 5. Es altamente efectivo en la asimilación de nuevas tecnologías, logrando altos niveles de desarrollo con mínimo costo.
10	Solución de Problemas	1. Capacidad para identificar, analizar, organizar y resolver problemas en forma objetiva a través de la experiencia. 2. Reconoce la información relevante y las posibles causas del mismo.
11	Sistematicidad	1. Es capaz de realizar su trabajo de acuerdo a procedimientos. 2. La calidad de su trabajo depende de lo riguroso que sea el ajuste que se tenga a los pasos establecidos. 3. Será capaz de repetir los patrones de ejecución siempre que resulte necesario.
12	Registro de medicamentos	1. Posee conocimientos de la legislación y normativas vigentes nacional e internacional sobre registro de medicamentos. 2. Posee conocimientos de las Regulaciones vigentes que establecen requisitos de registro, que le permitan desarrollar exitosamente la preparación de los expedientes de registros sanitarios.

CONCLUSIONES

Se elaboró el procedimiento para el diseño de los perfiles de cargo por competencia en aproximación a Pérez (2013) de acorde a los requisitos y exigencias de la organización del sector biofarmacéutico, con sus fases y pasos que lo componen.

Se identificaron las competencias de los puestos de trabajo Tecnólogo A Procesos Industriales (Especialista Principal), Tecnólogo A Procesos Industriales dentro del sector biofarmacéutico

Se aplicó el procedimiento para el diseño de los perfiles de cargo en los puestos de trabajo Tecnólogo A Procesos Industriales (Especialista Principal), Tecnólogo A Procesos Industriales, que forman parte del Grupo de Investigación y Desarrollo (I+D), obteniéndose el diseño de sus perfiles basado en competencias con un enfoque integrador, adecuado para el desarrollo del desempeño laboral del trabajador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Bermejo, M. (2017). Alineamiento de las competencias laborales desde un enfoque sistémico. Revista Retos de la Dirección. <http://scielo.sld.cu>
2. Cuesta, A. (2000). Gestión de competencias y compensación laboral. Universidad Tecnológica de La Habana (ISPJAE).
3. Cuesta, A. (2006). Gestión de competencias. Ed. Félix Varela.
4. Cuesta, A. (2010). Tecnología de gestión de los recursos humanos. Ed. Félix Varela.
5. Chiavenato, I. (2004). Administración de recursos humanos. Ed. Mc Graw Hill.
6. Chaviano, P. (2015). Diseño de los perfiles de competencias para puestos de trabajo en la empresa LABIOFAM Villa Clara. LABIOFAM.
7. Medina Macías, A. y Vitier Sánchez, A. (2017). El perfil de competencias: comparación de procedimientos para su diseño en el ámbito académico y empresarial cubano. Integración Académica en Psicología, 5(15).
8. Mertens, I. (1996). Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. <https://www.cinterfor/oit>.
9. NC ISO 9000. (2015). Gestión de la calidad. (s.e.).
10. NC ISO 18000. (2005). Gestión de seguridad y salud en el trabajo. (s.e.).

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.