
MEJORA EN EL APROVECHAMIENTO DE LA CAPACIDAD INTELECTUAL DEL INIFAT.

**Yolanda Rodríguez Cassola
José A. Fresneda Buides**

Instituto de Investigaciones Fundamentales en Agricultura Tropical (INIFAT)

RESUMEN

Considerando que la gestión del conocimiento abre las puertas a las organizaciones en el Siglo XXI, al romper con paradigmas establecidos acerca de la utilización de los recursos físicos y que esta concepción devuelve al factor humano un papel protagónico, ya que es el hombre quien posee en su integridad el conocimiento, se elaboró una base de datos en soporte digital, que contempla las descripciones del talento humano presente en cada uno de los trabajadores del área científica, que en su conjunto hacen crecer y permiten el aprovechamiento de la capacidad intelectual de la institución. En calidad de estudio de caso, se analizan los valores presentes en el Doctor Rafael Castañeda Ruiz, investigador de prestigio, con amplia trayectoria científica, cuyos resultados han venido alcanzando impacto y visibilidad a nivel nacional e internacional. A partir de estos datos se conjugan conocimientos, habilidades, capacidades, motivaciones y actitudes, que puestas en práctica conducen a proporcionar resultados muy positivos para la organización y su proyección hacia otros entornos. El fin último, es poder utilizar los recursos con tanta eficiencia como sea posible donde y cuando se necesiten, a fin de alcanzar plenamente las metas que la organización se ha trazado.

Palabras claves:

Capacitación, gestión, talento

IMPROVEMENT ON USAGE OF THE INSTITUTION INTELLECTUAL CAPACITY.

**Yolanda Rodríguez Cassola
José A. Fresneda Buides**

Institute for Fundamental Research in Tropical Agriculture (INIFAT)

SUMMARY

Taking under advisement that in the XXI Century knowledge management will open organizations doors by breaking in established paradigms about physical resources use, and applying concepts that return back protagonist role to human elements since is the man who possess knowledge in its integrity, it was worked out a data base on digital support which behold human talents descriptions stated in every one of the scientific workers, that as a whole is ever growing and allow usage of the institute intellectual capacity.

Ass a case study are discussed distinguishing values of Dr. Rafael Castañeda Ruiz, prestigious, large trajectory investigator, whose scientific results have had huge impacts and visibility in national and international fields.

From all those points are conjugated knowledgements, abilities, capacities, reasons, and attitude that when put in practice bring about positives results for the institution and make possible projections towards other environments. The last end of this work is to put in action those resources as efficiently as possible, in the moment and place they are needed, in order to meet all of the goals outlined by the organization.

Key words: knowledge management, human talents.

Introducción

El enfoque gerencial dirección por competencias, llamado también Gestión de los Recursos Humanos y competencias, particulariza, detalla y descubre, las enormes posibilidades de lograr eficacia y eficiencia en el uso del recurso máspreciado de la organización; **las personas**.

El Talento Humano juega un rol protagónico en el desarrollo actual y futuro de las organizaciones, a través de él se puede implantar, reacomodar, adaptar y hacer factible cualquier adelanto tecnológico y esta precisamente, es una de las vías fundamentales que debe proponerse nuestra institución, por dos razones principales : *primero* por ser poseedora de una gran riqueza en cuanto a conocimientos, producto de un intenso programa de desarrollo e instrucciones ejecutado en los últimos años y *segundo* por estar inconforme con los resultados económicos logrados, lo que nos demuestra que estamos desaprovechando esa riqueza de la que presumimos.

La importancia de la información digital crece por días, a la par del avance de la tecnología de cómputo, por lo que disponer de una base de datos, donde se reflejen los valores presentes en nuestro Potencial Humano directo a la investigación, e introducirla en el desarrollo de la información digitalizada, es una de las alternativas más prometedora para garantizar su divulgación, teniendo en cuenta que el valor del dato está en su uso.

Uno de los puntos más débiles que presenta nuestra institución es precisamente, no contar con este mecanismo rápido y eficiente que le permita organizar el Talento.

El objetivo principal de este trabajo es, diseñar una base de datos prototipo en soporte digital, para facilitar las posibilidades a los buscadores de la información sobre los valores implícitos en nuestros profesionales, así como la introducción al mundo de la competitividad y la Gestión del Conocimiento.

Materiales y Métodos

Aunque contamos con los Expedientes Laborales y Científicos, contenedores de los datos de cada trabajador, de manera ordenada en diferentes modelos, que reflejan las actividades principales, hoy la búsqueda de esta información se hace engorrosa e inapropiada, al tener que revisar carpetas más o menos gruesas, seccionadas, que sufren deterioro con la manipulación, además de limitada, al no obtener todas las variables que identifican los valores de cada uno de los trabajadores en cuestión.

Se diseñó una Base de Datos en formato digital, utilizando las herramientas básicas, elementos procedentes del Expediente Laboral y Expediente Científico, pero incorporando datos adicionales obtenidos mediante entrevista directa al trabajador objeto de estudio, así como la opinión del Jefe Inmediato Superior.

Como prueba de validación se aplicaron estos conceptos a un caso tipo, a partir de la selección de un investigador de reconocida trayectoria, con resultados destacados y de gran visibilidad.

Resultados y Discusión

La Base de Datos conformada y sus atributos, está compuesta por elementos que hacen de ella un medio idóneo para la organización de la información. El diseño prototipo se basó en los siguientes conceptos:

Objetivo: Organizar el Talento que posee cada trabajador del área científica y darlo a conocer a través de una información rápida y directa,

Estilo: Propio, novedoso y en formato adaptable, ya que se le puede introducir o suprimir datos.

Política: Cada área llevará sus datos en soporte digital, con la orientación de la Especialista de Potencial Científico, hasta tanto sea posible concentrarlo en la Sub-Dirección de Recursos Humanos.

Audiencia: Todos los interesados en obtener esta información, tanto buscadores internos como externos.

El diseño elaborado presenta al centro, el logotipo de la institución, a la izquierda en la parte inferior la foto del trabajador y a continuación las variables seleccionadas, según se puede apreciar en la Fig.1

Fig. (1)



Resultados y Discusión Cont.....

Para definir el Talento Humano, presente en cada trabajador, hemos analizados dos dimensiones, una donde se reflejan las informaciones básicas, obtenidas del Expediente Laboral (datos de identificación, grado y categoría científica, formación pre-grado, puesto actual) así como elementos que dan una idea de la amplitud de conocimientos adquiridos (historia profesional, estudios de post-grado, resultados científicos, actividad de investigación/desarrollo) todo esto deberá ser enunciado en forma resumida, pero a la vez ilustrativa, de manera que permita hacer con rapidez una valoración eficiente del trabajador objeto de evaluación.

En particular, el poseer determinados conocimientos complementarios, como verdadero dominio de otros idiomas y elementos de computación, entre otros aspectos, deberá ser valorado con objetividad, pues con frecuencia se convierten en obstáculos infranqueables para el empleo del talento.

Los elementos incluidos en otra dimensión (derecha) complementan las actitudes, toda vez que reflejan capacidades para abordar tareas de diversas complejidades, habilidades, motivaciones y expectativas de desarrollo, las cuales permiten hacer una aproximación aún mayor a los atributos con que cuenta el profesional.

Sin lugar a dudas, como resultado de la integración de ambas variables se obtienen elementos dinámicos, que dan una imagen del valor implícito en el Potencial Humano, lo cual permite, dirigir y orientar acciones institucionales, en la obtención de los resultados necesarios, para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

Incluso, desde una posición reflexiva, también brinda elementos que permiten identificar brechas presentes en nuestros Talentos, sobre las cuales debemos trabajar para obtener la máxima creación de valor para la organización.

Conclusiones:

En la información digitalizada, tiene nuestra institución, una herramienta necesaria para la divulgación de todo el talento humano, presente en los trabajadores del área científica, que bien utilizado y dirigido sería la clave para futuros éxitos, toda vez que en ellos se conjugan; formación profesional, habilidades, actitudes, capacidades, conocimientos complementarios y motivaciones.

Gestionar los procesos de intercambios de conocimientos, los estímulos para ello y la creación de valores, entre otros elementos, potencian la articulación de sistemas organizativos que aprovechan la capacidad y el contacto de todas las personas, frente a la vieja organización jerárquica que despilfarra el conocimiento de forma poco inteligente.

Recomendaciones

Incorporar una visión más integradora en la mentalidad de nuestros directivos y trabajadores, pensar siempre; que esta propuesta metodológica nos permite el aprovechamiento de la capacidad intelectual de los profesionales de la institución, lo que hoy, no es sólo más factible, sino más necesario y que lo más importante es, dirigir el talento hacia donde verdaderamente genere impacto.

Bibliografía

Pereda Marín S. F. Berrocal (1999): Gestión de Recursos Humanos por competencias. Centro de Estudios Ramón Areces S. A. Madrid.

..... Revista Nueva Empresa Volumen 1 N. 0, 2001.

Lage Dávila, Carlos. Estudio sobre el Proceso de Perfeccionamiento.

Vanderbruck, Raúl. Shell Alemania: Desarrollo de Recursos Humanos en el Entorno Multinacional.

Gubman, Edwin: Métodos de Recursos Humanos. Newitt.
El Protagonismo Creciente de los Recursos Humanos

Faloh Bejerano, Rodolfo: Director General Empresa Gestión del Conocimiento y La Tecnología (Conferencia).