



ISSN 1029-3450



Procedimiento para el diagnóstico y proyección de la formación por competencias de los representantes de propiedad industrial.

Procedure for diagnosis and screening of competency-based training of representatives of industrial property

MSc. Nancy Mariana Muñiz Izquierdo

Especialista Propiedad Industrial

Centro de Información y Gestión Tecnológica (CIGET). Matanzas. Cuba.

E-mail: [mariana@cigetmtz.atenas.inf.cu](mailto:mariana@cigetmtz.atenas.inf.cu)

### Resumen

La presente investigación fue realizada en el Centro de Información y Gestión Tecnológica de Matanzas, con el objetivo de proponer un procedimiento para realizar un diagnóstico y proyección del sistema de formación por competencia para los representantes de Propiedad Industrial de las organizaciones acreditadas en el territorio matancero, dirigida a lograr un mayor desempeño en la realización de la actividad y brindar un servicio integral con eficiencia a través de las marcas y otros signos distintivos que la caracterizan. Para lo cual se utilizó una amplia bibliografía que permitió establecer teórica – metodológica de dicho procedimiento.

Para la realización de la misma se utilizaron un serie de métodos y técnicas, tales como la determinación del método de experticidad , Kedall, Delphi, y se diseñaron cuestionarios para la Determinación de Necesidades de Formación (DNF) de las competencias de los representante que facilitaron su elaboración y utilización, así como tormenta de ideas para obtener información que enriquecieran la investigación en definir con el grupo de experto las competencias de deben poseer los representantes para realizar con eficiencia la actividad. Se determinaron las brechas existentes utilizando la escala porcentual y a partir de aquí se confeccionó el perfil gráfico de brecha para la competencia profesionalidad y con los resultados obtenidos se diseñó la estrategia individual y general de los representantes.

**Palabras claves:** Procedimiento, capital humano, diagnóstico, formación, competencia, propiedad industrial

### Abstract

The present investigation was carried out in the Center of Information and Technological Management of Matanzas, with the objective of proposing a procedure to carry out a diagnosis and projection of the formation system for competition for the representatives of Industrial Property of the organizations credited in the territory matancero, directed to achieve a bigger acting in the realization of the activity and to offer an integral service with efficiency through the marks and other distinctive signs that characterize it. For that which a wide bibliography was used that allowed to settle down theoretical. methodological of this procedure. For the realization of the same one they were used a series of methods and technical, such as the determination of the experticidad method, Kedall, Delphi, and questionnaires were designed for the Determination of



ISSN 1029-3450



Necessities of Formation (DNF) of the representative's competitions that you/they facilitated their elaboration and use, as well as storm of ideas to obtain information that you/they enriched the investigation in defining with expert's group the competitions of the representatives should possess to carry out with efficiency the activity. The existent breaches were determined using the percentage scale and starting from here the graphic profile of breach was made for the competition profesionalidad and with the obtained results the individual and general strategy of the representatives was designed.

**Keywords:** Procedure, human capital, diagnosis, formation, competition, industrial property.

### **Introducción**

El mundo moderno se caracteriza por la introducción constante de nuevos adelantos científicos técnicos y se le presta mayor atención a aquellos que influyen directamente en el mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo del hombre, así como en las relaciones con el medio que les rodea.

Las empresas u organizaciones no están ajenas a ese fenómeno, ni exentas de este desarrollo, donde el factor humano es el recurso más importante de las mismas, de la calidad de este depende su futuro. Para fortalecerlo y lograr que sean efectivos, la Gestión de los Recursos Humanos (GRH) juega el principal papel, ya que esta no es más, que todas aquellas actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas que una organización necesita para lograr sus objetivos.

La superioridad en el comercio se logra al contar con conocimientos difíciles de copiar, en conocer algo que nadie conoce (Onasis, A., s.a., citado por Borreguero, 2000), es por eso que el conocimiento y el poder innovador de los trabajadores constituye la clave del éxito. De ahí la importancia de la preparación del capital humano en función de la supremacía de las organizaciones, la cual no radica en los recursos materiales, energéticos, financieros o tecnológicos de que disponga, sino en el nivel de formación y gestión de sus recursos humanos (Porter, 1980; Harper y Lynch, 1992; Thurrow, 1992; Drucker, 1993; Peters, 1997, citados por Cuesta, 2002).

Existe mundialmente una tendencia en la formación profesional, conocida como formación por competencias y Cuba no está ajena a los cambios que en las diversas esferas de la vida se producen en el mundo, por lo que se trabaja en la introducción de un Sistema de Gestión Integrada del Capital Humano, a partir de la implementación del grupo de la Norma Cubana, (2007) donde han instrumentado las regulaciones 3000, 3001, 3002 y establece un conjunto de requisitos a cumplir por las organizaciones para implementar dicho sistema y tiene un impacto en la calidad de todos los procesos, en su eficiencia y eficacia, en el incremento de la productividad y en las relaciones laborales satisfactorias. Anteriormente, no se consideraba la formación de los recursos humanos como una de las funciones propias de cualquier organización. En la actualidad la situación ha cambiado, y la formación se considera una inversión y no un gasto para la organización.

Los procesos de cambio en las empresas ocurren diariamente con el objetivo de brindar servicios y/o productos con la mayor calidad posible y para lograrlo



ISSN 1029-3450



es necesario modificar los conocimientos y habilidades de los trabajadores, de tal modo que resulta impensable que un trabajador, a lo largo de su vida profesional, no cambie o modifique sus tareas y funciones, lo que ha llevado a las entidades a una búsqueda constante de necesidades de modificación, así como una mejora de los servicios a brindar. Estas circunstancias, junto con el cambio constante que está viviendo la sociedad, provoca un doble resultado: una gran oportunidad para las organizaciones preparadas, y una amenaza para aquellas que no lo están. Sea por uno u otro juicio, la formación es la vía para mejorar a la organización.

Es por eso que la formación en las entidades laborales se plantea como una de las más importantes habilidades de desarrollo de los recursos humanos; es un factor de excelencia y clave para el éxito. Es conveniente destacar que la adaptación constante a los cambios, en los últimos tiempos ha provocado un cambio gradual en la formación del personal, sin otorgar suficiente importancia a la evaluación de esa formación para garantizar la calidad de la misma.

Para poder evaluar la calidad de la formación es necesario recordar que, al mismo tiempo, se debe buscar que la misma se adapte a las necesidades de los individuos y a la organización, que se desarrolle adecuadamente mediante la consecución de los objetivos previstos en el plan de formación, y que resulte eficaz, eficiente y rentable.

El desarrollo de la preparación técnica constituye una fuente importante de empleo, no exclusivamente en la propia actividad que demanda miles de profesionales, sino en otras ramas de la economía que, dada la influencia que el propio desarrollo ejercerá sobre ellas, necesita incrementar la cantidad y calificación de sus trabajadores, a fin de dar una respuesta acorde a la exigencias planteadas.

Indiscutiblemente para lograr el desarrollo de algún sector de la economía, o de cualquier otro, es importante la preparación del personal que laborará en el mismo, ahora bien la capacitación en sus primeras fases puede requerir de bajos niveles de aprendizaje pero en estadios más avanzados de su desarrollo exige mayor grado de especialización.

Cualquier esfuerzo que en materia de capacitación se lleve a cabo para facilitar la integración y compenetración del personal con sus propias funciones y con los objetivos de la institución, contribuirá a consolidar un mejor clima de relaciones humanas y de productividad.

En la búsqueda de mayores niveles de eficiencia económica y social la entidad necesita de un personal calificado, con amplio perfil ocupacional e integrado en la nueva cultura de la organización. Para ello es necesario asegurar que los trabajadores desarrollen funciones más allá de las tareas que comprenden un solo puesto, que lo desarrollen de forma competente en correspondencia con las exigencias del rol que tienen asignado y/o que cada uno asume. Con ello, la formación y superación por competencias y orientado al desempeño efectivo, se erige como base y garantía de los modos de actuación diferentes que se requieren en el desarrollo del Sistema de Gestión de Capital Humano que se va diseñando para la entidad.



ISSN 1029-3450



Finalmente la formación y desarrollo del personal que labora en una institución es una responsabilidad social de la misma y un compromiso de cada líder directivo que precisa ser llevado a cabo a partir de una filosofía corporativa y un reconocimiento compartido de la educación como valor humano de orden superior. (Tesis y Resoluciones del Primer Congreso PCC, 1978).

La idea de Capital Humano está ligada al desarrollo multifacético del ser humano, a la creación de riquezas para todos partiendo de una nueva actitud ante el trabajo y vinculada, asimismo, a la asimilación del vínculo producción-ciencia-tecnología desde una perspectiva ética, de elevada conciencia social y valores profundamente humanos.

La formación del capital humano adquiere importancia vital en momentos en que el conocimiento constituye el recurso más importante de la economía actual. Para garantizar una utilización óptima de este recurso tan importante en función del cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización.

Este trabajo está encaminado a que los representantes o funcionarios que atienden la Propiedad Industrial, en las organizaciones y/o empresas del territorio matancero, realizan trámites en sus diferentes modalidades, en su mayoría no dominan plenamente la actividad y además, no tienen permanencia en la actividad por lo que su formación en la materia es muy escasa.

La atención a los representantes de Propiedad Industrial ha transitado por diferentes enfoques teóricos y metodológicos, por lo que no existen antecedentes de un procedimiento de Diagnóstico de Necesidades de Formación (DNF), de diseño de los perfiles de competencias profesionales para los funcionarios de las empresas del territorio matancero, ni de un sistema de formación y desarrollo por competencias que permita su preparación, no contando con un procedimiento para el diagnóstico y proyección de la formación por competencias de los mismos.

Los antecedentes referidos permiten afirmar que aunque los logros obtenidos en la Propiedad Industrial, han sido numerosos. Atendiendo a esta situación se hace necesario una reflexión científica que conforme el problema práctico en un problema asequible a la investigación, presentándose el *problema científico* de la siguiente manera: en la Sección Provincial de Propiedad Industrial de Matanzas, no se cuenta con un procedimiento para el diagnóstico y proyección de la formación por competencias de los representantes de Propiedad Industrial de las organizaciones del territorio, con vista a lograr la sustentabilidad en sus planes de formación y desarrollo, aumentando el nivel de competitividad en la realización de su trabajo.

Para dar solución a este problema científico se propone la siguiente *hipótesis*: se podrá lograr planes de formación sustentables para los representantes en Propiedad Industrial del territorio matancero, si se propone un procedimiento metodológico para la ejecución de los mismos con enfoque de competencia.

Una vez definido el problema científico a cuya solución contribuye esta investigación, así como la hipótesis de la misma, el *objeto de estudio teórico* se



ISSN 1029-3450



centra en los planes de formación y desarrollo por competencias de los representantes de Propiedad Industrial del territorio matancero. Como objeto práctico específico se seleccionan una muestra de los representante de propiedad industrial acreditado ante la sección provincial.

En conformidad con la hipótesis de investigación formulada, el *objetivo general* consiste en proponer un procedimiento para el diagnóstico y proyección de la formación por competencias de los representantes de Propiedad Industrial de las organizaciones del territorio matancero, con vista a lograr la sustentabilidad en sus planes de formación y desarrollo, aumentando el nivel de competitividad en la realización de su trabajo. Del objetivo general se derivan los *objetivos específicos*:

1. Caracterizar los aspectos teóricos fundamentales que sustentan la elaboración de una propuesta de procedimiento metodológico para la elaboración de los planes de formación por competencia.
2. Definir las competencias de los representantes de Propiedad Industrial de las organizaciones, en función de garantizar el buen desempeño de la actividad.

### **Materiales y métodos**

Para el desarrollo de la investigación se utilizan métodos y técnicas tales como: cuestionarios, observación, dinámica de grupo, entrevistas, análisis documental, el procesamiento computacional de los resultados a través de tablas dinámicas de Microsoft Excel, método de experto (Delphi y Kedall), así como métodos teóricos: análisis-síntesis, inducción-deducción, de lo general a lo particular, histórico-lógico entre otros.

La estructura del trabajo consta de: introducción, materiales y métodos, resultados y discusión, conclusiones, referencias bibliográficas, bibliografía consultada y anexos.

Resultados esperados: Proponer y aplicar parcialmente un procedimiento que garantice la elaboración de los planes de formación y desarrollo por competencia de los representantes en Propiedad Industrial de las organizaciones del territorio matancero, con vista a mejorar la eficiencia y eficacia en el desempeño de sus funciones, logrando mantener la mayor cantidad de marcas y otros signos distintivos vigentes para su reconocimiento en el mercado nacional e internacional.

### **Resultados y discusión**

#### **Caracterización del objeto de estudio.**

La Sección Provincial de Propiedad Industrial, cuenta con 116 entidades con representantes acreditados, de los cuales 20 se han mantenido como tal, por más de 5 años, que representa el 16 %, por lo que cuentan con una vasta experiencia en esta actividad. El resto ha sido fluctuante en cuanto a la misma,

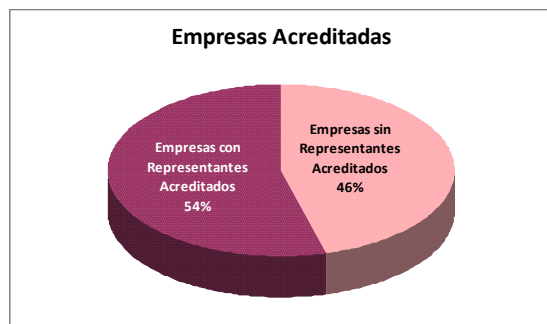


ISSN 1029-3450

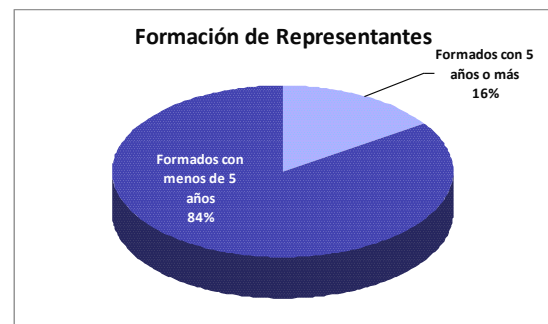


lo que conspira contra su preparación. En el gráfico 2.1 se ilustra la cantidad de empresas en el territorio matancero que se encuentran acreditadas y las empresas sin representantes acreditado que al menos no tienen conocimiento de la actividad.

En el gráfico 2.2 muestra la formación de los representantes que tiene 5 o más años de experiencia en la actividad y que han participado en eventos, talleres, seminarios y han obtenido premios en la misma, pero con respecto al porcentaje que llevan menos de 5 años es muy inferior lo que demuestra la fluctuación.



**Gráfico 2.1. Empresas acreditadas**



**Gráfico 2.2. Formación de los representantes.**

- La Propiedad Industrial forma parte de la Propiedad Intelectual, junto con el Derecho de Autor. La Propiedad Industrial incluye las invenciones, patentes, marcas, dibujos y modelos industriales e indicaciones geográficas de origen; y el derecho de autor abarca las obras literarias y artísticas, tales como las novelas, los poemas y las obras de teatro, las películas, las obras musicales, las obras de arte, tales como los dibujos, pinturas, fotografías y esculturas, y los diseños arquitectónicos.

### ***Caracterización de las funciones generales que realizan los representantes funcionarios que tramitan las diferentes modalidades de la Propiedad Industrial.***

Los Representantes son funcionarios a cargo de las actividades que comprende el quehacer en Propiedad Industrial, los que deben poseer una adecuada jerarquía y suficiente autoridad para realizar las funciones generales siguientes OCPI, 2003:

- Interactuar activamente con el personal de las restantes áreas organizativas, internas o externas, con las que requiere mantener vínculos estrechos por la índole consustancial de sus actividades.
- Participar activamente en el proceso de tomas de decisiones respecto a asuntos en los que el acontecer en propiedad industrial tiene significación y trascendencia.

Los funcionarios que desempeñen las actividades de propiedad industrial deberán tener preferentemente, formación académica universitaria,



ISSN 1029-3450



fundamentalmente en campos de la técnica, la economía y el derecho y probada competencia profesional.

Los máximos directivos de las entidades con personalidad jurídica deberán nombrar uno o varios representantes que actúen en su nombre ante la Oficina Cubana de la Propiedad Industrial o sus Secciones Provinciales, para delegar su mandato, y con independencia de su nivel de subordinación administrativa.

Las funciones específicas que realiza el representante son (OCPI, 2003):

- Realizar todos los trámites de la Propiedad Industrial de la entidad en la Sección Provincial y/o la OCPI.
- Llevar el control de las modalidades de la Propiedad Industrial, el estado legal, así como su renovación.
- Coordinar actividades de capacitación para la entidad.
- Participar en cursos, conferencias y seminarios, con vista a alcanzar la especialización requerida.
- Elaborar las recomendaciones y dictámenes que se generen a partir de los análisis de la Comisión Permanente de la Propiedad Industrial.
- Responder ante la Dirección por las actividades de la Propiedad Industrial.

Para ejecutar estas funciones son capacitados periódicamente por los especialistas de la Sección Provincial para otorgarle los conocimientos básicos necesarios que les permitan realizar un desempeño eficiente en esta actividad que, generalmente, se simultanea con otras. Esto se debe, en mayor medida, al monto de las acciones que en este campo realiza la organización, que no justifican todo el contenido de trabajo de un especialista o funcionario, al tamaño de la entidad y a la misión a la que se dedica.

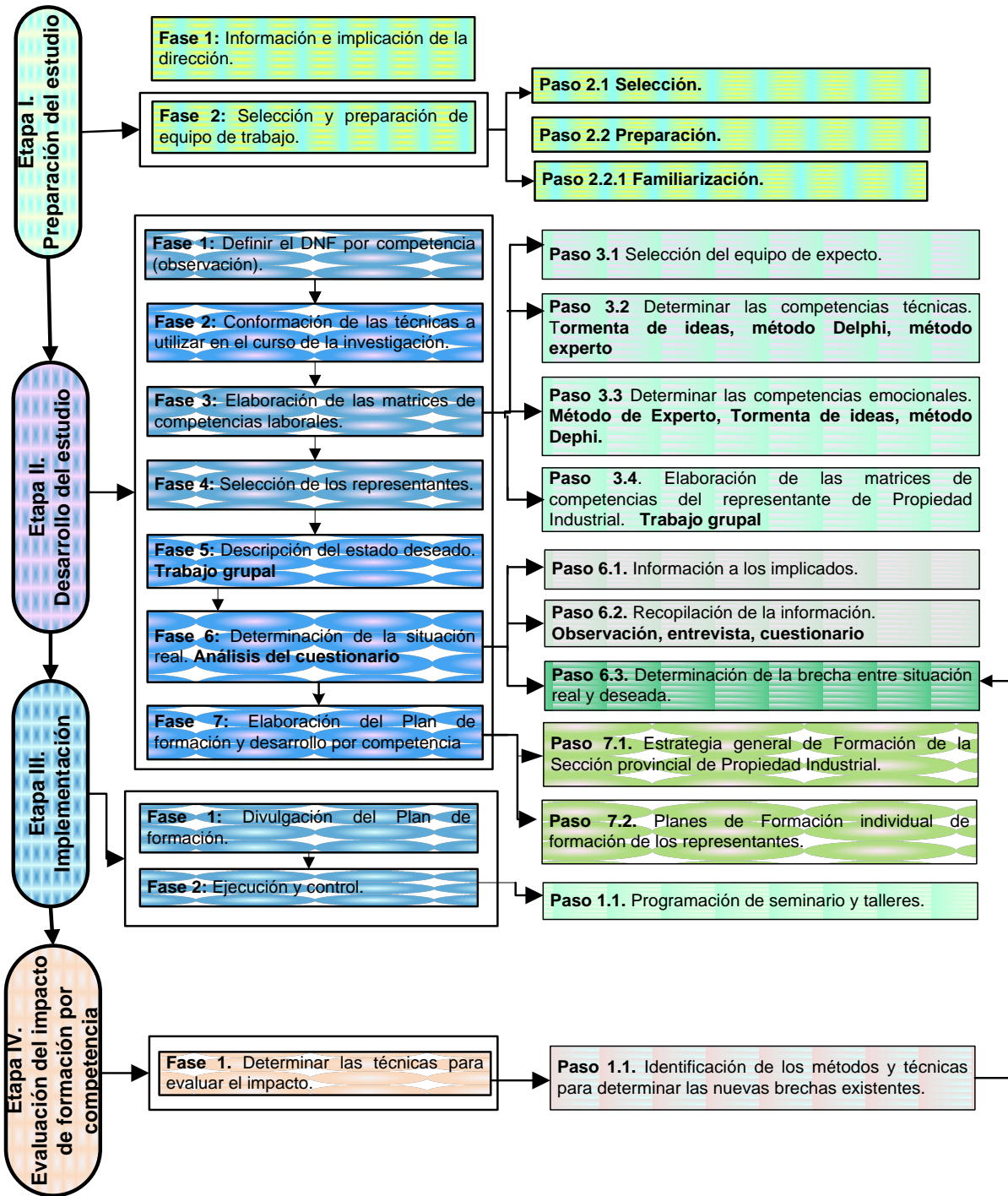
Después de analizado se propone un procedimiento para el diagnóstico y proyección de la formación por competencia de los representantes de Propiedad Industrial.

Teniendo como base la situación problemática que se refleja en esta investigación es preciso proponer un procedimiento para el diagnóstico y proyección del sistema de formación y desarrollo por competencia que propicie la elaboración de un plan de formación general. A continuación se propone el procedimiento siguiente:

Se muestra de forma gráfica No. 2.1 de dicho procedimiento, el cual está instrumentado en cuatro etapas con sus correspondientes doce fases, así como las técnicas necesarias a utilizar para cada una de ellas. Se tomaron los elementos que fueron proporcionados en el análisis de los referentes teórico-metodológicos del primer capítulo de esta investigación, las cuales serán descritas a continuación:



ISSN 1029-3450



**Figura 2.1** Representación gráfica del procedimiento para el diagnóstico y proyección del sistema de formación y desarrollo por competencia. (Muñiz, 2010).

Para la validación de este procedimiento se escogió una muestra de 20 representantes de Propiedad Industrial de las organizaciones del territorio matancero, por la prioridad que tienen en sus organizaciones para cumplir con





ISSN 1029-3450



la misión y los objetivos propuestos como parte del proceso y llevar a cabo la actividad de manera eficiente en las empresas, por lo que representan un personal con necesidades de formación y desarrollo, si tenemos en cuenta la situación problemática descrita anteriormente. Los representantes de las empresas seleccionadas en su mayoría están directamente vinculadas a la producción o prestación de los servicios, en la cual se analiza a partir de la permanencia y años de experiencia en la actividad. En correspondencia con los comportamientos asumidos por los mismos será el resultado que se obtenga con estos. Por tanto, es necesario desarrollar en ellos las competencias, tanto técnicas como emocionales, indispensables para aplicar correctamente las estrategias de Propiedad Industrial convirtiéndolas en herramientas que le permitan la inserción exitosa de su organización en el mercado.

### **3.1 Aplicación del procedimiento para la determinación de las necesidades de formación por competencias.**

El origen y/o punto de apoyo del Plan de Formación y Desarrollo lo constituye la Determinación de Necesidades de Formación (DNF), el cual se sustentará a partir del estado actual y el estado deseado que posee el representante de Propiedad industrial en las organizaciones del territorio matancero. Teniendo en cuenta el procedimiento explicado anteriormente la investigación se realizó de la forma siguiente:

#### **Etapas I. Preparación del estudio.**

##### **1. Información e implicación de la dirección.**

Se le explicó de manera detallada y precisa a la alta dirección de cada empresa implicada de la investigación que se pretende realizar a través de correo electrónico o intercambio directo, teniendo en cuenta la importancia que poseen los representantes de Propiedad Industrial para las empresas que ellos dirigen, con vista a elevar el nivel de conocimiento en la actividad para lograr la aceptación en el mercado de los productos y/o servicios tanto nacional como internacional para prestar un servicio de excelencia, a través de los signos distintivos protegidos tanto por la Sección Provincial de Propiedad Industrial como por la Oficina Cubana de la Propiedad Industrial (OCPI).

##### **2. Selección y preparación del equipo de trabajo**

**2.1. Selección del equipo de trabajo** La selección del equipo de trabajo se conformó por especialistas del centro y de la Oficina Cubana de la Propiedad Industrial (OCPI), con basta experiencia en la actividad, así como un alto y profundo conocimiento de la tarea a realizar en función de los objetivos trazados, los cuales se relacionan en la tabla No. 3.1.



ISSN 1029-3450



Tabla No. 3.1. Posible equipo de trabajo

No	Cargo	Nivel cultural	Años de experiencia
1	Especialista en propiedad Industrial (EP)	Técnico superior	30 años
2	Especialista en Propiedad Industrial	Ingeniería	9 años
3	J' Dpto. de DESCOM	Ingeniera	6 años
5	J' Dpto. Jurídico	Licenciada	5 años
6	J' Dpto. de Registro	Licenciada	4 años

Fuente: Muñiz, 2010

## **Paso 2.2. Preparación del equipo de trabajo.**

Conformado el equipo de trabajo se efectuó su preparación, teniendo en cuenta el estudio de la literatura sobre el tema en cuestión y se expresó los objetivos que se persiguen en la investigación y su relación con la aplicación del procedimiento teniendo en cuenta sus etapas, fases y pasos. Se ofreció una conferencia sobre el marco teórico referencial de la investigación, lo que permitió el debate, intercambio de experiencias, discusiones grupales y se facilitó la consulta de investigaciones relacionadas con la materia, para alcanzar en los mismos las habilidades en la aplicación de las técnicas. **Paso**

### **2.2.1. Familiarización.**

Para familiarizarse con los representantes o funcionarios, se realizó la caracterización detallada en el capítulo II sobre las características generales, las funciones que realizan, la misión, los antecedentes de la Propiedad Industrial y las condiciones de vida y de trabajo. Se realizó un estudio profundo de las normas de procedimientos, así como órdenes e indicaciones, necesarias para el buen desarrollo de la investigación.

### **Etapas II: Desarrollo del estudio.**

#### **Fase 1. Definición de la DNF por competencias.**

La muestra a estudiar son veinte representantes de Propiedad Industrial. Se previó la reserva del equipo de investigación, para poder reparar cualquier imprevisto y se definió el tiempo de duración de las tareas, donde se representa el modelo de desplazamiento.

A través de la observación directa, con el objetivo de conocer cómo se desarrolla el proceso de formación de los representantes de propiedad industrial, se pudo comprobar que semestralmente se realizan conferencias y tareas con los implicados para mantenerlos actualizados y debatir sobre aspectos de interés en el buen desempeño de su función, y se revisó los documentos relacionados con la actividad de formación de los mismos.

La falta de comprensión que existe por parte de los directivos de las empresas que provoca la sobrecarga con otras actividades o tareas que no son de propiedad industrial, dificulta el desempeño de la misma; la poca estabilidad de los representantes debido a que se trasladan a otros sectores; los cambios de estructuras en las empresas, donde a veces los mismos pasan a realizar otras funciones que no están acorde con el trabajo de propiedad industrial. Se tuvo en cuenta para realizar una DNF por competencias y conocer las brechas



ISSN 1029-3450



existentes desde el punto de vista general con enfoque de competencias. Para conocer más sobre el tema se realizó un conversatorio con la especialista principal de Propiedad Industrial que posee 30 años de experiencia en la actividad y con la especialista que atiende la búsqueda especializada sobre la materia para tener elementos enriquecedores que favorecieron el avance de la investigación.

### **Fase 2. Conformación de las técnicas a utilizar en el curso de la investigación.**

Se realizará una entrevista a la especialista principal de Propiedad Industrial, el Método Delphi, Kendall, tormentas de ideas, Método de expertos, a través vía correo, cuestionarios para determinar las competencias y la proyección de la estrategia general.

### **Fase 3. Elaboración de los perfiles o matrices de competencias laborales.**

#### **Paso 3.1 Selección del Comité de Expertos.**

Los posibles expertos fueron seleccionados teniendo en cuenta los criterios de los años de experiencia, sus conocimientos, en los cuales se les envió una comunicación para que conocieran de la investigación y obtener su conformidad para el aporte a la misma. Se utiliza el llamado coeficiente de competencia<sup>1</sup>, el cual se determina de acuerdo con la opinión del experto sobre su nivel de conocimiento y con las fuentes que le permiten comprobar su valoración. En la tabla No. 3.2 se muestran los posibles expertos.

Tabla No. 3.2: Posibles expertos para desarrollar el estudio

No	Cargo	Nivel cultural	Años de exp.
1	Especialista principal de Propiedad Industrial	Técnico Medio	30 años
2	Especialista en Propiedad industrial	MSc.	10 años
3	J' Dpto. de DESCOM	MSc.	10 años
4	Especialista de Propiedad Industrial/ Secr. docente	Licenciada	8 años
5	Agente Oficial de Propiedad Industrial	MSc.	11 años
6	Especialista en Propiedad industrial	Licenciada	5 años
7	Especialista en Propiedad industrial	Licenciado	8 años
8	J' Dpto. Jurídico	Licenciada	5 años
9	J' Dpto. de Registro	Licenciada	4 años

Fuente: Muñiz, 2010

A modo de resumen se puede apreciar que el grupo de experto posee años de experiencia en la actividad, como se observa en su mayoría tienen una formación académica de nivel superior. Se muestra en el Anexo 2, tabla 1 los resultados del coeficiente de conocimiento, donde los resultados alcanzados están por encima del 0.8, lo que demuestra su factibilidad, además se presenta en el mismo anexo en la tabla 2, el coeficiente de argumentación donde el nivel y conocimientos que poseen están acorde a los requerimientos que exige el estudio que se realiza.

<sup>1</sup> Oñate Ramos, 1988. Citado por: Mesa. (2009) "Propuesta de un procedimiento para el diagnóstico y proyección del Sistema de Formación y desarrollo por competencias de los educadores de la Escuela de Formación Integral de Matanzas." Tesis en Opción de maestría UMCC Matanzas, Cuba



ISSN 1029-3450



En la tabla No. 3.3 se aprecia el resumen de los expertos escogido para realizar la investigación. Se llega a la conclusión que todos los expertos propuestos cumplen con esta condición, ya que el coeficiente de competencia es ( $K \geq 0.8$ ).

Tabla No. 3.3 Resumen de los expertos escogidos para realizar el estudio.

Expertos	E. No. 1	E. No. 2	E. No. 3	E. No. 4	E. No. 5	E. No. 6	E. No. 7	E. No. 8	E. No. 9
<b>Kc</b>	1,00	0,80	0,89	0,86	1,00	0,87	0,89	1,00	0,80
<b>Ka</b>	0,96	0,96	0,88	0,88	1,00	0,80	0,90	0,96	0,90
<b>K</b>	<b>0,98</b>	<b>0,88</b>	<b>0,89</b>	<b>0,87</b>	<b>1,00</b>	<b>0,84</b>	<b>0,90</b>	<b>0,98</b>	<b>0,85</b>

Fuente: Muñiz, 2010

### **Paso 3.2 Determinación de las competencias técnicas.**

Se realiza una etapa de preparación de los expertos sobre el objetivo de la investigación, fundamentalmente a través del correo electrónico, debido a que la mayoría pertenecen a la Oficina Cubana de la Propiedad Industrial (OCPI). Para la determinación de las competencias laborales, se les proporcionó un listado de competencias con sus comportamientos elementales, los cuales se encuentran en el anexo No. 3. Se les pidió que seleccionaran cuales consideraban se ajustaban más a los representantes de Propiedad Industrial de las empresas, marcando con una X las mismas y si entendían que faltaba alguna la agregaran.

Una vez recibida las respuestas, se procesan los resultados obtenidos a través de la aplicación del coeficiente de concordancia por el método Delphi, cuyos resultados se pueden apreciar en el Anexo 4, donde las que sobresalen en negrita son las que cumplen con la condición de que  $C \geq 0.6$ , es decir que existe concordancia entre los expertos, quedando de un total de 16 competencias 11, las cuales fueron procesadas nuevamente por los expertos mediante el método Kendall y el Delphi, ordenándolas del 1 al 11 de las más esenciales a menos importante.

Después de recogidas las respuestas, se evaluaron quedando como competencias técnicas esenciales para el representante de Propiedad Industrial las que cumplen con la condición que  $\sum A_i < T$ , siendo estas: Profesionalidad, Planificación / organización, Orientación a los resultados, Solución de problemas, Capacidad analítica y trabajo en equipo

### **Conceptualizar las competencias seleccionadas.**

Una vez recibido el listado de competencias seleccionado por los expertos para conformar las que requiere el representante de propiedad Industrial, se le envía nuevamente el listado para que las conceptualicen y queden definidas, tal y como se siguió el procedimiento que para las competencias técnicas.

Por lo que se observa es válido el estudio ya que hay concordancia en los criterios de los expertos y se organiza por orden de prioridad, aunque hay algunas competencias que no resultaron con prioridad, pero que se pueden concebir dentro de las que son de prioridad, las cuales se pueden agrupar de la siguiente manera:

-Trabajo en equipo/ Comunicación y colaboración.



ISSN 1029-3450



- Preocupación por la calidad / Orientación a los resultados.
- Capacidad analítica / Solución de problemas ya que es una cualidad que debe poseer para resolver problema.

### **Paso 3.3 Determinación de las competencias emocionales.**

El procedimiento que se propone está dirigido a lograr el incremento sostenido de la eficacia de los representantes de Propiedad Industrial de las organizaciones del territorio matancero, en lo que respecta a la tramitación y registro de las modalidades de la Propiedad Industrial. Para realizar el mismo, se le enviaron nuevamente a los expertos para que dijeran que comportamiento debían de poseer los representantes y de esta manera conformar las competencias emocionales necesarias para realizar la función de agente oficial de Propiedad Industrial.

Con este procedimiento se pretende fundamentalmente, conocer cuáles son las competencias emocionales que deben poseer los ocupantes de las funciones de referencia, para lograr un desempeño exitoso. La descripción gráfica del procedimiento así como su redacción en el formato correspondiente según las normas ISO: 9001 pueden verse en el presente trabajo.

#### **I. Determinación de las competencias emocionales necesarias para el representante de Propiedad Industrial.**

El resultado de la determinación de las competencias emocionales, permitirá ponderar la magnitud de la reducción de la brecha entre el estado deseado y el estado real de desarrollo de las competencias emocionales; también propiciará la retroalimentación necesaria para el inicio de un nuevo ciclo de perfeccionamiento de este personal, dando continuidad al proceso .

A continuación se expone los resultados de la validación parcial del procedimiento propuesto, considerado como tal, ante la imposibilidad de poder valorar los resultados del impacto de las acciones recomendadas durante el período de tiempo que abarcó la investigación empírica. Por tal motivo la validación del procedimiento que se expone abarcará solamente las etapas I y II.

Para la ejecución de esta primera etapa se utilizarán los mismo método que se utilizaron para determinar las competencias técnicas el Delphi y el Kendall, en el cual se toma el mismo grupo de expertos por el dominio y experiencia que poseen de la actividad de Propiedad Industrial, para lo cual se realiza una primera ronda en las que se les muestra un listado de competencias emocionales conceptualizadas para que relacionen cuales son las que deben poseer el personal objeto de estudio y determinar sus dimensiones o comportamientos asociados. En la segunda ronda pues se determinan cuales son las que deben tener para desempeñar su función con la calidad requerida.

Las salidas de esta etapa del proceso son las siguientes: precisión de la brecha existente entre el perfil de competencias y la evaluación individual de las mismas; análisis estadístico del desarrollo de las competencias emocionales de los representantes; listado de las competencias que deberán ser objeto de adiestramiento en el futuro mediato. Asimismo cuando se aplique este proceder para la selección de personal de nueva incorporación, una de las salidas será listado de los aspirantes que cumplan al menos los requisitos mínimos deseables en lo que respecta al desarrollo de las competencias emocionales.



ISSN 1029-3450



Posteriormente para la reducción del listado y darle orden de prioridad a las mismas, se conceptualizan de manera general por el equipo de trabajo, y fueron enviadas nuevamente a los expertos aplicándole el método Kendall, donde las esenciales son: Responsabilidad, Confiabilidad, liderazgo inspirador, planificación y gestión del tiempo y compromiso ético.

Se determinó que el coeficiente de concordancia entre los expertos es de 0,52, lo que equivale a decir, que existe concordancia de criterios entre todos los miembros que conforman el panel de experto, por lo que el estudio realizado es confiable. Las competencias emocionales que fueron seleccionadas por el grupo de expertos dieron como resultado en la aplicación del método Kendall organizadas por orden de prioridad: Responsabilidad, confiabilidad, capacidad de aprender, Planificación y Gestión del tiempo e iniciativa y espíritus emprendedor.

### **Conclusiones**

Una vez terminada la investigación se arribó a las conclusiones siguientes:

1. Los objetivos de la investigación se cumplieron satisfactoriamente ya que se logró, a partir de los fundamentos teóricos, una propuesta de procedimiento para la determinación de las competencias laborales debidamente argumentada, siendo validado con los representantes de Propiedad Industrial de las organizaciones del territorio matancero hasta la Fase No. 7.1.
2. Mediante el empleo de las diferentes técnicas utilizadas se pudo realizar el DNF y determinar las competencias de los representantes, tanto las técnicas como las emocionales.

### **Bibliografía**

1. Alhama, R. (2006). "Organizaciones en aprendizaje y Gestión del conocimiento". Cuba. Disponible en: <[www.gestiopolis.com](http://www.gestiopolis.com)>. (consultado el: 15 de agosto de 2010).
2. Álvarez, L. (2001): "La importancia del análisis y descripción de puestos de trabajo", Barcelona, España. Disponible en: <http://www.arearh.com/psicologia/descripciondepuestos.htm>, (consultado: 15 de agosto de 2010).
3. Artidiello, I. Conrado, L. (2007). "Competencias: un nuevo reto (I)". Disponible en: [www.gestiopolis.com](http://www.gestiopolis.com). (Consultado el 15 de junio de 2010).
4. Argudelo, S. (2002): "Alianza entre formación y competencia". CINTERFOR, Montevideo. Disponible en: <http://www.cinterfor.org.uy/public>. (Consultado el 15 de junio de 2010).
5. Ayala, S. (2004): "Proceso de desarrollo de los recursos humanos". Facultad de Ciencias Administrativas, Financieras y Contables. Texto Universitario – Morales – San Martín. Primera Edición.
6. Borrego, O. (1989): "La ciencia de dirección, algunos antecedentes y enfoques actuales." Supser. La Habana, Cuba.
7. Cardona, P. García, P. (2002): "Cómo diagnosticar y desarrollar competencias." IESE. Revista de Antiguos. Disponible en: [Alumnos<www.eeiese.com/86/afondo/pdf>](http://www.eeiese.com/86/afondo/pdf). (Consultado el 15 de enero de 2010).



ISSN 1029-3450

# Revista Avanzada Científica

CIGET - MATANZAS  
**IDICT**  
INFORMACIÓN Y GESTIÓN TECNOLÓGICA



8. Castellanos, R. (2006): "Sicología Selección de textos". Editorial Ciencias Médicas. Ciudad Habana, Cuba
9. Cartaya. A (2009) "Capital Humano" editorial Ciencias sociales, Ciudad Habana, Cuba.
10. Cejas, E.; Pérez, J. (2003): "Un concepto muy controvertido: competencias laborales". ISPETP, Disponible en: <http://www.monografias.com>. (Consultado el 15 de junio de 2010).
11. Colectivo de autores. (2003): "Psicodiagnóstico Selección de lecturas". Editorial Félix Varela, Ciudad Habana, Cuba.
- . \_\_\_\_\_ (2000): "Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional" (Cinterfor/OIT) Gestión de Recursos Humanos por competencias. Disponible en: [webmaster@cinterfor.org.uy](mailto:webmaster@cinterfor.org.uy). (Consultado el 15 de junio de 2010).