

TITULO: Características socio-laborales de la comunidad de centros de investigación holguineros.

TITLE: Socials and labors characteristics of the community research centres of Holguín.

AUTORES:

Lic. Olga Gallardo Milanés.

PAÍS: Cuba

RESUMEN:

Se abordan las características socio-laborales de la comunidad científica holguinera, destacando las condiciones materiales y financieras en las que los investigadores desarrollan su actividad así como una evaluación de su desempeño. En los debates que tienen lugar en las comunidades científicas cubanas, ocupa un lugar importante los estudios sobre potencial humano porque el hombre, sus modos de actuación y desarrollo continúan siendo motivo de indagación para la ciencia. El desarrollo acelerado de la ciencia y la tecnología exigen un personal con alta calificación, preparación adecuada y talento, que contribuya, a corto y mediano plazo, a la obtención de resultados de probada utilidad e importancia.

PALABRAS CLAVES:

COMUNIDAD CIENTIFICA. FORMACION. DESEMPEÑO

ABSTRACT:

In the debates that take place in the Cuban scientific communities, it occupies an important place the studies of human potential because the man, their performance ways and development continue being inquiry reason for the science. The quick development of the science and the technology demand a personnel with high qualification, appropriate preparation and talent that it contributes, to short and medium term, to the obtaining of results of having proven utility and importance. The work approaches the characteristic labor-social of the community scientific holguinera, highlighting the material and financial conditions in those that the investigators develop its activity as well as an evaluation of its acting.

KEY WORDS:

SCIENTIFIC COMMUNITY. FORMATION. PREFORMANCE

INTRODUCCIÓN:

El tiempo consagrado a la educación se prolonga durante toda la vida, los espacios educativos y las ocasiones de aprendizaje tienden a multiplicarse.

Nuestro entorno no educativo se diversifica y la educación rebasa los sistemas escolares, convirtiéndose cada vez más en parte importante de los entornos productivos. La educación constituye un aspecto significativo en la vida de las instituciones científicas porque a través de la formación su potencial humano se apropia de los saberes que los enriquecen y les permite una adaptación eficaz a un mundo científico cambiante.

Los recursos humanos de la ciencia tienen que contribuir sustancialmente al desarrollo del país, con sus resultados para ello tienen que estar cada vez más preparados, poseer amplios conocimientos, habilidades, formación intelectual y profesional que les permita la capacidad de crear, juzgar y administrar en las condiciones contemporáneas y hacerlo con una actitud axiológica que atienda el interés colectivo y las necesidades humanas básicas de nuestro pueblo.

Para lograr que el potencial humano de la ciencia posea una formación científica sólida, las estrategias pedagógicas que se tracen en los centros de ciencia deben contribuir a la educación científica, asegurando el contenido más avanzado posible, pero también desarrollando la metodología científica, la capacidad de plantear problemas, adelantar hipótesis someterlas a prueba, participar en debates científicos y en todo el universo actitudinal y axiológico que le es inherente al trabajo científico.

El objetivo de este trabajo es efectuar una caracterización socio laboral de la comunidad de centros de investigación holguineros, para sobre la base de las dificultades detectadas, los directivos de estos centros propongan y ejecuten una estrategia para la formación de los investigadores. Esta no debe solo contribuir al desarrollo de este potencial humano, a su vez debe garantizar un adecuado clima laboral de satisfacción personal en las instituciones científicas holguinera, que permitirán que estas aporten resultados significativos al desarrollo socioeconómico de la provincia.

MATERIALES Y METODOS

Para desarrollar el tema se emplearon de forma interrelacionada los métodos teóricos como el análisis y la síntesis, la ascensión de lo abstracto a lo concreto, lo lógico y lo histórico y la inducción y la deducción.

Se utilizaron métodos empíricos de disciplinas que tributan a esta investigación como la observación, encuestas y entrevistas. Se entrevistaron al 100 % de los directores de los Centros de Investigación holguineros sobre los siguientes temas: Composición y competencia del potencial humano, disponibilidad de recursos financieros, proyección de la formación y desarrollo del potencial humano, desempeño de los investigadores y resultados científicos del centro en los últimos cinco años. Fueron entrevistados además los investigadores con mejor desempeño de cada centro, abordando los mismos temas con el propósito de cruzar información lo que se complementó con la aplicación de una encuesta al 70% de los profesionales que investigan.

El análisis de documentos permitió recoger información y llegar a importantes conclusiones así como la aplicación de la metodología elaborada por el GECYT para evaluar la eficiencia de las Unidades de Ciencia e Innovación Tecnológica.

CARACTERÍSTICAS SOCIO - LABORALES DE LA COMUNIDAD CIENTÍFICA HOLGUINERA.

La comunidad de centros de investigación de la provincia Holguín la integran las siguientes instituciones: El Centro de Investigaciones del Níquel (CEINIQ) ubicado en Moa, EL Centro de Investigaciones Siderúrgicas (CIS) situado en Nicaro, Estación Territorial de Investigaciones Agropecuarias localizada en Velazco, El Centro de desarrollo de la Maquinaria Agrícola (CEDEMA) y el Centro de Investigaciones y Servicios Ambientales y Tecnológicos (CISAT), estos últimos de la ciudad de Holguín. Estos Centros están enclavados en sectores estratégicos para nuestra economía como el níquel, agricultura y la industria sideromecánica. En el presente trabajo analizaremos las características socio- laborales de las mencionadas instituciones.

En la segunda mitad de la década de los noventa se establece en Cuba un nuevo Sistema de Ciencia e Innovación Tecnológica. El nuevo escenario de la economía cubana y los importantes cambios que se operan en la esfera de la ciencia y la tecnología en el mundo provocaron que se modificara el tradicional sistema de ciencia y técnica, conceptualizando en su lugar un sistema nuevo. Para ello se tuvo en cuenta las tendencias mundiales y regionales en materia de organización planeamiento y financiamiento de la ciencia y la tecnología, que están orientadas al empleo inteligente y equilibrado de las potencialidades del estado y el sector empresarial. (CITMA 1997)

El Sistema de Ciencia e Innovación Tecnológica (SCIT) es la forma organizativa a través de la cual se materializa la política científica y tecnológica aprobada por el gobierno para un periodo determinado de conformidad con la estrategia de desarrollo económico y social del país. La reanimación de la economía cubana debe sustentarse en el tránsito hacia esquemas productivos eficientes y competitivos, donde la actitud innovadora del sistema empresarial deberá constituirse en una condición necesaria.

El establecimiento de un nuevo sistema de ciencia e innovación tecnológica cambió la vida laboral de la comunidad de centros de investigación holguineros. Esta nueva forma de organizar la ciencia en la que el proyecto se convierte en su elemento esencial, varió el financiamiento de la actividad científica. ¿Qué condiciones tenían estos centros cuando se propone el cambio?. A esta interrogante daremos respuesta a continuación.

Condiciones materiales y financieras.

Las condiciones económicas de período especial influyeron en el funcionamiento de los centros de investigación, las instalaciones sufrieron deterioro, y llevó al equipamiento científico a un grado elevado de obsolescencia. El 60% de los centros poseen condiciones materiales inadecuadas, la recuperación económica se hace evidente solo en el 40% de

estos centros en los que se aprecia una adecuada situación material, al estar ubicados en sectores de la economía que reciben ingresos en divisas y pueden comercializar algunos productos y servicios en MLC.

El estado financiero de estos centros no es suficiente para satisfacer sus necesidades, una parte importante de sus presupuestos dependen de la ejecución de los proyectos y los que poseen están por debajo de las potencialidades. Al contar con pocos proyectos su vía más importante de financiamiento se ve afectada.

La composición y competencia de su potencial humano es como se describe a continuación: El 64% de sus trabajadores son investigadores con una edad promedio de 35 años, la distribución genérica es de 23, 4% femenina y el 76,5% masculina, solo el 23,8% posee categoría científica. Como se aprecia en lo antes planteado esta comunidad científica posee un amplio potencial con posibilidades de generar proyectos de investigación que resuelvan las dificultades de su entorno.

En el siglo XXI ya no es novedad decir, que la ventaja competitiva básica de las empresas radicará cada vez más en el nivel de preparación y gestión de los recursos humanos, y en esa afirmación hay que reconocer que el resultado de la preparación, es decir las competencias de las personas es su corazón o esencia. (Cuesta 2001)

La comunidad de Centros de investigación holguineros pueden lograr el cambio que necesitan generando ventajas competitivas a través de la formación de sus recursos humanos. La formación como proceso formalizado de aprendizaje de conocimientos y habilidades, tiene como objetivo facilitar cambios individuales y organizacionales congruentes con la estrategia de la organización que aportan un valor añadido.

La formación como actividad decisiva debe ser considerada como una inversión y no un costo, debe ser continua, estratégica y vinculada a los objetivos de la organización y al perfeccionamiento constante del desempeño de los trabajadores. (Cuesta 2001).

En el estudio efectuado en la comunidad de Centros de investigación holguineros se pudo comprobar que estos no poseen estrategia de formación y desarrollo de sus recursos humanos. La superación es espontánea y no está vinculada al perfeccionamiento del desempeño de los investigadores. Para que estos logren un desempeño eficiente deben poseer amplios conocimientos (saber) que les permitirán saber hacer, pero aún en estos centros no se han definido los saberes que necesitan estos profesionales para un desempeño exitoso. Además no se trabaja para elevar la competencia de los investigadores.

La competencia en la investigación científica en Cuba se certifica a través del sistema nacional de categorías científicas el que tiene como finalidad acreditar que el investigador demuestra un desempeño competente a partir de la constatación de sus resultados. (Bases del perfeccionamiento CITMA 1999) De

los investigadores de esta comunidad, ninguno de ellos han podido certificar su competencia en el nivel más alto investigador titular.

Entre las debilidades fundamentales que limitan a los profesionales de la ciencia a certificar su competencia está en las publicaciones, estas son insuficientes, siendo inferior a uno el promedio por investigador, además no cuentan con publicaciones propias.

La excelencia en el desempeño científico la alcanzan los investigadores cuando obtiene Grado Científico, esta formación postgraduada les proporciona madurez científica capacidad de innovación y creatividad para la solución de problemas científicos sin embargo en esta comunidad de Centros, las estrategias de formación individuales no conducen en la mayoría de los casos a la obtención de un grado científico, a pesar de poseer un 3,4% de profesionales con este grado.

Lo referido anteriormente nos permite afirmar que en la comunidad científica holguinera no se utiliza la formación como un agente de cambio, se trabaja con la concepción tradicional de la formación profesional que tenía como objetivo adaptar las capacidades de las personas a las tareas que deben desarrollar y los nuevos tiempos exigen replantearse el papel de la formación en la organización, realizarla no solo para dotar a las personas de conocimientos técnicos sino especialmente actitudinales que implica desarrollar los valores que a la organización le interesa cultivar.

El objetivo final de la formación debe ser mejorar el desempeño individual, para que la organización logre mayores y mejores resultados. Es por ello que se realizó un análisis del desempeño de los investigadores de esta comunidad científica, para ello se valoraron los siguientes indicadores de desempeño:

- Propuesta, elaboración y ejecución de proyectos de ciencia e innovación tecnológica que den respuestas a las diferentes categorías de programas.
- Participación en la introducción y generalización de los resultados.
- Realización de las tareas de tutoría.
- Impartir docencia de pregrado o postgrado.
- Publicar artículos científicos.
- Participar en eventos científicos.

El resultado de la evaluación de los indicadores de desempeño en los centros de investigación holguineros fue la siguiente:

- En la mayoría de los Centros, el número de proyectos que se ejecutan está por debajo de las potencialidades de su del capital humano.
- Se ha mejorado en la introducción de los resultados porque al realizar las actividades investigativas a través de proyectos, las relaciones contractuales que se establecen con los beneficiarios del resultado permiten una mejor introducción de los mismos, no ocurriendo así con la generalización, en la que se debe trabajar más por parte de los integrantes de esta comunidad científica.

- La tutoría se limita en su mayoría a la reserva científica, son pocos los investigadores que tutorean a otros profesionales.
- Los investigadores que imparten docencia son pocos, no se utiliza lo suficiente como una vía de divulgación de los resultados científicos.
- El índice de publicaciones es inferior a uno por investigador, fundamentalmente como autor principal.
- La participación en eventos científicos promedia a dos por investigadores.

Al valorar las características socio- laborales de la comunidad de Centros de Investigación holguineros consideramos esencial el hecho de que estas instituciones están urgidas de aplicar la gestión de recursos humanos logrando integrar la estrategia de la organización con el sistema de trabajo y la cultura organizacional, unida a un conocimiento superior de las potencialidades de las personas que les permitan trabajar en su desarrollo.

CONCLUSIONES.

Entre las características socio- laborales de la comunidad de Centros de investigación holguineros se destacan las siguientes:

- Las condiciones materiales y económico financieras son insuficientes para el desarrollo de la actividad científico innovadora, para mejorarlas deberán poner en función de ello todo el potencial creativo de su potencial humano.
- La formación es espontánea no obedece a la aplicación de una política estratégica y sistemática en la superación y desarrollo de los investigadores, en la mayoría de los casos no conduce a la obtención de un grado científico además no está en función del desempeño.
- Los proyectos de investigación que se ejecutan están por debajo de las potencialidades de esta comunidad científica.
- El índice de publicaciones es inferior a uno por investigador.
- La competencia del desempeño investigativo se ha podido certificar solo por el 20% de los profesionales que investigan.
- A la comunidad de Centros de Investigación holguineros le falta preparación para asumir el cambio, impuesto por las nuevas condiciones económicas y aún así no utilizan la formación como agente transformador de la organización.

BIBLIOGRAFIA

1. Bases del perfeccionamiento en las entidades autofinanciadas de investigación científica, innovación tecnológica, producciones y servicios especializados. La Habana: Ed. Academia, 1999. 165 p.
2. Ciapuscio, H. Estudios sobre ciencia y tecnología Ciencia Hoy (Madrid)38:(2-15), España, 1997.
3. Conceptos básicos de competencias laborales. Sitio web: www.cinterfor.org.uy, 2000. 8 p.

4. Cuesta, S. A. Tecnología de recursos humanos. Editorial Academia. La Habana, 1999. 157 p.
5. Cuesta, S. A. Gestión de Competencias. Editorial Academia. La Habana, 2001. 93 p.
6. Druker, P. El éxito de la economía del conocimiento. Editorial Harper Collins, EEUU, 1999. 9 p.
7. Faloh, B. R et al. . La interfase: un recurso para la innovación y la competitividad de la empresa. Editorial Academia. La Habana, 2000. 144 p.
8. Gestión de recursos humanos por competencia laboral, el desafío de la empresa para aprender a innovar y a competir. Conocer, México, 1999. 26 p.
9. Gestión de Recursos Humanos por competencia. Sitio web: www.cinterfor.org.uy, 2000. 3 p.
10. La Ciencia y la Innovación Tecnológica en Cuba; bases para su proyección estratégica: versión para análisis en el Consejo de Dirección .- La Habana; CITMA, 1997 .- 48 h.
11. Lorenzo, G. R. Talento para la ciencia (en prensa). La Habana, 1999. 161 p.
12. Mertens, L. Estrategias de productividad de recursos humanos y competencia laboral. Conocer, México, 1999. 133 p.
13. Núñez, J, J. La ciencia y la tecnología como procesos sociales. Lo que la educación científica no debería olvidar. Editorial Félix Varela. La Habana, 1999. 245 p.

DATOS DE LOS AUTORES:

Nombre:

Lic. Olga Gallardo Milanés.

Correo:

olga@cisat.cu

Centro de trabajo:

Centro de Investigaciones y Servicios Ambientales y Tecnológicos. CITMA.

© Centro de Información y Gestión Tecnológica (CIGET), 1995. Todos los derechos reservados Última actualización: 29 de Marzo del 2010