

COMPETENCIAS HUMANAS Y SUS DIMENSIONES

Nombre y apellido

MARÍA JOSÉ SANTOS ROMERO
Código estudiantil: 2022121445028

YAMADITH PADILLA BARRIOS
Código estudiantil: 20091315760

Trabajo de Investigación presentado como requisito para optar el título de:

Especialista en desarrollo humano y organizacional

Tutor:

Enohemit Olivero Vega

RESUMEN

Las personas de una organización constituyen su principal recurso para continuar su competitividad”. Puntualiza que este recurso comprende el aprendizaje y los conocimientos individuales y colectivos de las personas, las competencias y los conocimientos especializados, la creatividad y la innovación, las competencias y las capacidades, es decir, la capacidad continua de las personas para proporcionar resultados valiosos para el cliente.

Estas características favorables considerablemente para el ser, tales como el conocimiento, las actitudes, los valores y las habilidades aportan aspectos positivos e invaluable a las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones. Una de las formas en las cuales se puede identificar las competencias en el talento humano del sector salud de la ciudad de barranquilla de forma efectiva, es conocer cada factor que influye en este, que contiene y que aporta, Handfield-Jones y Axelrod, (2001)

La contribución que actualmente las competencias humanas han aportado a las organizaciones desde un enfoque desde el ser, midiendo otras habilidades que forma a un profesional para ejecutar sus funciones de forma óptima, tales como: competencias transversales, competencias personales, competencias interpersonales, competencias organizacionales, competencias tecnológicas.

Las competencias son las habilidades y destrezas únicas que posee cada empleado para desempeñar sus funciones de la mejor manera posible, dando un enfoque a que se deben promover en el personal involucrado., la investigación que es enfocada a los profesionales de atención en salud, aporta gran importancia para conducir a un servicio

de alto nivel, como estrategia para el crecimiento organizacional, buena evolución del proceso, mayor competitividad y como vía esencial para la buena prestación de servicios a los usuarios, puesto que aporta al crecimiento integral de los trabajadores, estableciendo diferentes mecanismos de seguimiento que contribuyen al mejoramiento continuo de una organización y al fortalecimiento de las habilidades de los colaboradores., entre estas competencias encontramos las competencias personales (ética, responsabilidad, orientación al logro, humanización, iniciativa, autodesarrollo, estabilidad emocional, motivación intrínseca, persistencia, flexibilidad, cumplimiento de instrucciones verbales y escritas, dinamismo. Meticulosidad, persuasión, pulcritud), transversales (habilidades, conocimientos y capacidades de amplio espectro que no son específicas de una profesión), interpersonales (construir equipos de trabajo fuerte y eficiente, y para esto se debe tener, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, manejo de conflictos, y asertividad) organizacionales (agilidad y precisión en el registro de la información, gestión de la información, gestión de recursos, seguridad del paciente, gestión de riesgos, y gestión al mejoramiento de la calidad) tecnológicas, (transformar e innovar procedimientos, métodos y artefactos, y usar herramientas, manejo de tecnologías y la elaboración de modelos tecnológicos), Intelectuales (creatividad, solución de problemas, atención, memoria y concentración, y se necesita de tener las capacidades de planeación y de decisión, solución de problemas, creatividad, procesamiento de información, análisis numérico, y concentración,) (Alles 2005)

Teniendo en cuenta que el personal de la salud cumple un papel de gran importancia e indispensable en la sociedad, y es un gran reto afrontar con la demanda en estas

organizaciones es indispensable, realizar una medición, para así realizar una intervención del nivel de competencias, enfatizado como diagnóstico conocer si las personas evaluadas son conscientes de la importancia de las competencias humana para evolucionar en el entorno de forma productiva, lo que tuvo como resultado un promedio del 81% respondió favorablemente, lo cual se puede interpretar que, conocen, aplican sus competencias y reconocen lo que aportan a la organización., por otro lado, un 19%, genera respuesta no favorable en su totalidad, lo que se requiere intervenir para enfocarse en la mejora continua de los servicios prestados, por ende, esta última población (con respuesta a veces y nunca) es altamente probable que no sean consecuentes de lo indispensable que son sus aporte para alcanzar el crecimiento personal y organizacional.

Palabras clave:

Competencias humanas

Crecimiento organizacional

Actitudes

Habilidades

Formación.

SUMMARY

The people of an organization constitute its main resource to continue its competitiveness". It points out that this resource comprises individual and collective learning and knowledge of people, skills and specialized knowledge, creativity and innovation, skills and abilities, that is, the continuous ability of people to deliver valuable results for the client.

These considerably favorable characteristics for the being, such as knowledge, attitudes, values and abilities contribute positive and invaluable aspects to the tasks that have to be performed in certain situations. One of the ways in which the competencies in the human talent of the health sector of the city of Barranquilla can be effectively identified is to know each factor that influences it, what it contains and what it contributes, Handfield-Jones and Axelrod, (2001)

The contribution that human competencies have currently made to organizations from an approach from the being, measuring other skills that train a professional to perform their duties optimally, such as: transversal competencies, personal competencies, interpersonal competencies, organizational competencies, technological skills.

The competencies are the unique skills and abilities that each employee possesses to perform their functions in the best possible way, giving an approach to what should be promoted in the personnel involved. The research that is focused on health care professionals provides great importance to lead to a high-level service, as a strategy for organizational growth, good evolution of the process, greater competitiveness and as an

essential way for the good provision of services to users, since it contributes to the integral growth of workers, establishing different monitoring mechanisms that contribute to the continuous improvement of an organization and the strengthening of the skills of the collaborators. Among these competences we find personal competences (ethics, responsibility, achievement orientation, humanization, initiative, self-development, emotional stability, intrinsic motivation, persistence, flexibility, compliance with verbal and written instructions, dynamism. Meticulousness, persuasion, neatness), transversal (skills, knowledge and wide-ranging abilities). spectrum that are not specific to a profession), interpersonal (build strong and efficient work teams, and for this you must have leadership, communication, teamwork, conflict management, and assertiveness) organizational (agility and precision in registering management, information management, resource management, patient safety, risk management, and quality improvement management) technological, (transform and innovate procedures, methods, and artifacts, and use tools, technology management, and elaboration of technological models), Intellectual (creativity, problem solving, attention, memory and concentration, and it is necessary to have the planning and decision capacities, problem solving, creativity, information processing, numerical analysis, and concentration,) (Alles 2005)

Taking into account that health personnel play a very important and indispensable role in society, and it is a great challenge to face the demand in these organizations, it is essential to carry out a measurement, in order to carry out an intervention of the level of competences, Emphasized as a diagnosis to know if the people evaluated are aware of the importance of human competences to evolve in the environment in a productive way, which

resulted in an average of 81% responding favorably, which can be interpreted as knowing, applying their competencies and recognize what they contribute to the organization. On the other hand, 19% generates an unfavorable response in its entirety, which requires intervention to focus on the continuous improvement of the services provided, therefore, this last population (with answers sometimes and never) it is highly probable that they are not consistent with how essential their contributions are to achieve personal and organizational growth.

Keywords:

Human skills

Organizational growth

Attitudes

Skills

Training

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Revista CEPAL edición I N° 18 (2018), Competencias y habilidades

Universidad Nacional de Misiones (2016), El recurso humano como elemento fundamental para la Gestión de Calidad y la Competitividad Organizacional.

Marta Alles (2013), Comportamiento Organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por Competencias.

Marta Alles (2009) Diccionario de las competencias, la trilogía.

Bennis 1969, Gordon Lippitt, Chiavenato 2005, Las competencias, la forma de conocimientos, habilidades, actitudes, intereses, rasgos, valor y otras características personales.

Villa y Poblete (2007), Aprendizaje basado en competencias, Bilbao editorial

Muñoz –Osuna (2016), Jerarquización de Competencias Genéricas.

Haguenauer, (1989), Competitividad conceptos y medidas

Rastogi, (2000), Talento humano, una contribución a las Competencias organizacionales.

Víctor Medeiros, Lucas Gonçalves Godoi y Evandro Camargos, la competitividad y sus factores determinantes- Revista CEPAL.

Remedios Piteres Redondo, Marcos Cabarcas Velázquez, Hugo Gaspar Hernández (2008), El recurso humano, factor de Competitividad en el sector salud, Universidad Simón Bolívar.

Handfield-Jones y Axelrod, (2001), libro la guerra para el talent

Hager y Gonczi (1994), articulo concepto de Competencias

Bridgstock, (2009; Rico et al. 2013) Competencias Transversales

Goleman (1946), Articulo Competencias Personales