

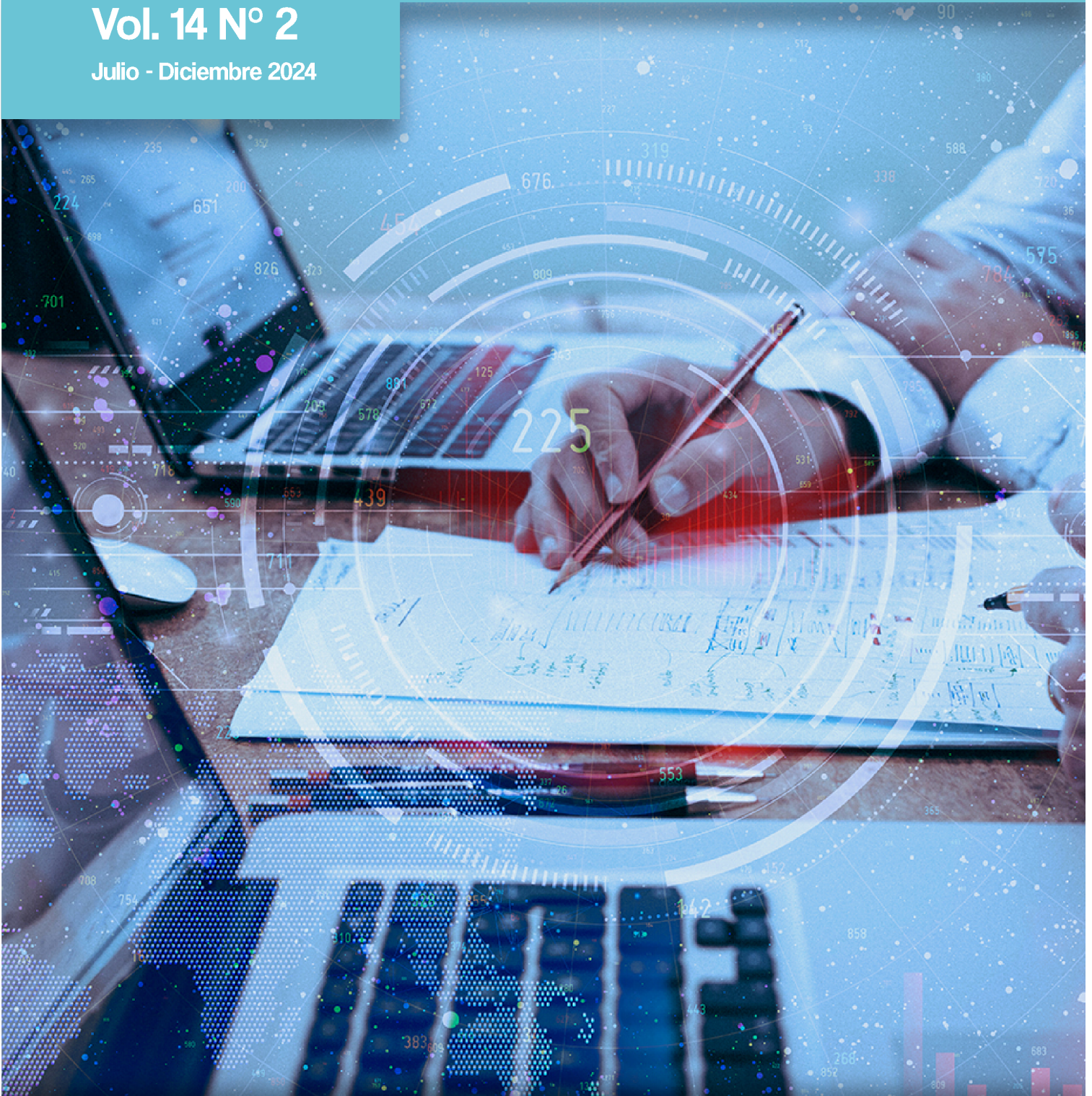
Red de Investigación Estudiantil de la Universidad del Zulia
Revista Venezolana de Investigación Estudiantil

REDIELUZ

Sembrando la investigación estudiantil

Vol. 14 N° 2

Julio - Diciembre 2024



ISSN: 2244-7334
Depósito Legal: pp201102ZU3769



VAC

Universidad del Zulia
Vicerrectorado Académico

MODELO DE GESTIÓN HUMANA BASADO EN COMPETENCIAS PARA EL PERSONAL DEL HOSPITAL PSIQUIÁTRICO DE MARACAIBO “DR. EDUARDO CONTRERAS”

(Competency-based human management model for the staff of the psychiatric hospital of
Maracaibo)

Olien Marval

Facultad de Odontología Universidad del Zulia Maracaibo Venezuela.
ORCID: 0009-0000-53647543
olienmarval@gmail.com

RESUMEN

El “Modelo de Gestión Humana Basado en Competencias” para el personal del Hospital Psiquiátrico de Maracaibo. El objetivo fue mejorar la efectividad de la gestión humana a través de un enfoque centrado en las competencias. Este modelo se fundamenta en la identificación y desarrollo de las capacidades necesarias para cada puesto de trabajo, promoviendo un perfil cuantificable y medible de competencias. La investigación revela que existe una falta de capacitación y adiestramiento entre los dirigentes, lo que afecta la gestión humana. A pesar de que un 80% del personal opina que las dimensiones de gestión humana están presentes, se identifican debilidades en las políticas actuales que rigen la gestión de talento humano. Se propone un modelo que no solo cumpla con procesos administrativos, sino que también, considere la responsabilidad social de la organización hacia sus empleados. La implementación de este modelo es esencial para elevar la calidad del trabajo y garantizar un enfoque administrativo eficaz. En conclusión, se destaca la necesidad de revisar y actualizar las políticas de gestión humana para alinearlas con las competencias requeridas, asegurando así un mejor desempeño del personal en el hospital.

Palabras Clave: Competencias, Gestión Humana, Capacitación, Desempeño, Políticas.

ABSTRACT

The “Competence-Based Human Resources Management Model” for the staff of the Maracaibo Psychiatric Hospital seeks to improve the effective-

ness of human resources management through a competency-centered approach. This model is based on the identification and development of the necessary capabilities for each job, promoting a quantifiable and measurable competency profile. The research reveals that there is a lack of training and instruction among managers, which affects human resources management. Although 80% of the staff believes that the human resources management dimensions are present, weaknesses are identified in the current policies that govern human resources management. A model is proposed that not only complies with administrative processes, but also considers the social responsibility of the organization towards its employees. The implementation of this model is essential to raise the quality of work and guarantee an effective administrative approach. In conclusion, the need to review and update human resources management policies to align them with the required competencies is highlighted, thus ensuring better staff performance in the hospital.

Keywords: Competencies, Human Resources, Training, Performance, Policies.

Recibido: 17-07-2024 Aceptado: 30-07-2024

INTRODUCCIÓN

Los cambios que se generan en el mundo a nivel de recursos humanos implican nuevas exigencias en la capacidad de las personas, además, el aumento de la fuerza laboral impulsa que las empresas busquen los aspirantes que asuman funciones

de acuerdo con las exigencias de cada puesto. En virtud de ello, ante un proceso de cambio organizacional es esencial considerar las actitudes, así como las situaciones relacionadas con la dinámica de las instituciones.

Dentro de este contexto, la gestión que comienza a realizarse ahora ya no está basada solamente en elementos como la tecnología y la información; sino que la clave de una gestión acertada está en la gente que en ella participa. Por tal razón, particularmente los hospitales necesitan desprenderse del temor que produce lo desconocido y adentrarse en la aventura de cambiar interiormente e innovar continuamente, así mismo entender la realidad y enfrentar el futuro.

En razón de ello: Yambay (2016). "Está claro que cada organización tiene una estrategia diferente, por lo tanto, sus competencias también lo serán, por tal motivo el modelo de competencias debe confeccionarse con la filosofía, la misión y la visión organizacional".

El modelo de gestión por competencias es una herramienta que permite mejorar aspectos dentro de una organización y el desarrollo integral del individuo, por esto se hace necesario que los Líderes Organizacionales, conozcan el modelo, lo desarrollen y lo implementen; porque las personas son importantes para las organizaciones en la medida en que puedan generar valor y quien mejora sus competencias, mejora su desempeño en virtud de ello, representa el modelo teórico consecuente con: Gestión Humana, Competencias y Políticas que rigen el modelo planteado.

Como antecedentes de esta iniciativa la OPS/OMS, aprobaron la propuesta de estrategia de recursos humanos para la salud universal (documento CE160/18) Esta estrategia busca guiar las políticas nacionales de recursos humanos para la salud, teniendo en cuenta que la disponibilidad, accesibilidad, pertinencia, relevancia y competencia de dichos recursos son factores clave para alcanzar los objetivos de la Estrategia para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud y Según Naciones Unidas (2014), la Agenda 2030.

Estas reuniones convergieron en la importancia de enfocar la formación y el desarrollo de recursos humanos para la salud pública en las Regiones hacia la consolidación de planes de formación y actualización continua, y en la necesidad de definir las competencias esenciales que orientan el desempeño laboral en este campo; En este contexto,

la gerencia hospitalaria a nivel público ha sido históricamente una de las fuerzas vitales que han conducido a la reflexión y la acción colectiva en torno al bienestar de los pueblos. Lo que hace pertinente establecer nuevos procesos gerenciales que eleven el nivel de calidad del trabajo, aplicando modelos efectivos que puedan resultar exitosos esta investigación tiene el objetivo: Diseñar un modelo de Gestión Humana Basado en Competencias para El Personal Del Hospital Psiquiátrico de Maracaibo.

MATERIALES Y MÉTODOS

Sobre la base de las ideas expuestas, el estudio se enmarca dentro del tipo de investigación descriptiva; en función de la detección de necesidades se desarrolló enmarcada en la modalidad de proyecto factible porque presenta la descripción y posterior solución o propuesta de solución de un problema. Así mismo, se intenta proporcionar un aporte en el área de gestión hospitalaria, mediante el diseño y puesta en marcha de un modelo que permita al personal hospital adquirir competencias e incrementar conocimientos, habilidades y destrezas para el manejo de la gestión humana, con diseño de campo por cuanto la información fue extraída directamente de una situación real del Hospital Psiquiátrico de Maracaibo.

Para efectos del estudio, se utilizó la técnica de la encuesta y la observación directa como un proceso deliberado y sistemático dirigido a obtener información en forma directa del contexto donde tienen lugar las acciones la muestra población estuvo conformada por 20 (veinte) personas todas personal del hospital. Se utilizó un cuestionario tipo Likert, para llevar a cabo el análisis estadístico se procedió a la utilización de la estadística descriptiva aplicando distribución de frecuencia y los resultados se expresan en porcentajes (%) de frecuencia relativa para su ilustración, donde los análisis efectuados por medio de la estadística, demuestran que las mediciones se convierten en valores numéricos (datos cuantificables), y los datos se representarán tablas para su análisis .

Tabla N.º 1

Alternativas Gestión Humana	Siempre	Casi Siempre	Nunca
Capacitación del personal	10%	49%	40%
Sistema de Contratación	20%	40%	39%
Cultura	39%	60%	0%
Elementos Motivadores	10%	80%	10%
Conducción de los Dirigentes	65.5%	25.5%	0%

Fuente: Marval (2024)

En lo referente a Gestión Humana de los dirigentes se observó, que el mayor porcentaje recae sobre la alternativa Elementos motivadores, seguida de la alternativa, Conducción de los dirigentes lo que refleja que los líderes que llevan la Hospital

Psiquiátrico de Maracaibo, tienen sentido de identificación con la institución hospitalaria y por ello, buscan realizar una buena administración del personal para así lograr su cooperación espontánea.

Tabla N.º 2

Alternativa Tipos de Competencias	Siempre	Casi Siempre	Nunca
Básicas	0%	60.9%	43.03%
Genéricas	0%	51%	49%
Laborales	0%	62%	38%

Fuente: Marval (2024)

Esta presenta la distribución frecuencial y porcentual de la dimensión, Tipos de Competencias, en lo que respecta a los indicadores Competencias Laborales y genéricas son las más altas dejando claro que los empleados del Hospital Psiquiátrico de Maracaibo, tienen competencias para la gestión

humana. Sin embargo, muy pocas veces las utilizan para viabilizar y agilizar los procesos necesarios en la mejor funcionalidad y optimización de los procesos.

Tabla N.º 3

Alternativa Políticas que rigen el modelo de Gestión Humana	Siempre	Casi Siempre	Nunca
Insertar y articular	0	20.18%	79.82%
Promover la Capacitación y Adiestramiento	0	39.9%	60.1%
Manejo y desarrollo de actitudes	10%	30.6%	59.4%
Promoción de una gerencia Participativa	20.8%	20%	59.2%
Desarrollo de un perfil de competencias	39.9%	10%	50.1%

Fuente: Marval (2024)

Se presenta la distribución frecuencial y porcentual de la dimensión Políticas que rigen el modelo de gestión humana, en lo que respecta a las alternativas marca una tendencia al nunca, esto indica una ausencia de capacitación y adiestramiento por parte de los dirigentes en el momento de articular la tarea gerencial para garantizar una gestión humana efectiva.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el análisis realizado a las dimensiones Filosofía de Gestión Humana, Tipos de Competencias y Políticas que rigen el modelo de Gestión, de las variables, se observaron que en el análisis realizado de todas las alternativas que describen la conducción de dirigentes el 80% del Hospital Psiquiátrico de Maracaibo, opinaron que casi siempre las dimensiones están presentes en la Gestión Humana, un 40% manifiesta nunca y un 65.5% siempre.

La Gestión por Competencias, proceso que permite identificar las capacidades de las personas requeridas en cada puesto de trabajo a través de un perfil cuantificable y medible objetivamente. Alles (2013). Afirma: Las características de personalidad, devenidos comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas y/o mercados diferentes, en este sentido, se enfoca el desarrollo del trabajo tal y como lo sostiene la Organización Panamericana de la Salud (2017), como estrategia que busca garantizar el acceso universal a la salud.

En lo referente a los tipos de competencias es contradictorio, Gallego (2000). Señala, que es necesario desarrollar diferentes tipos de competencias claves en función de la estrategia de la organización y del perfil objetivo deseado para las personas que la integran. Gallego (2000) destaca que la lista de competencias es una información que sirve tanto para orientar de forma global los procesos de selección y formación como para orientar el plan general de formación, que intentará cubrir la gestión estratégica de recursos humanos en la organización mediante el desarrollo del perfil de competencias de cada trabajador. Como se puede observar el porcentaje más alto lo vemos evidenciado en las competencias de carácter laboral con un 62 % dejando claro, que existen limitaciones la hora de establecer diferentes competencias en los miembros del personal.

Por otra parte, se observó la mayor frecuencia relativa en la dimensión Políticas que rigen el modelo de Gestión Humana con un 79.82% en la alternativa Nunca, casi siempre con un 39.9% al igual que siempre con 39.9% también. Estos resultados reflejan que es imperante hacer una revisión de los lineamientos que rigen la gestión humana ya que, es necesario aplicar un modelo de gestión humana basado en competencias que permitan mayor efectividad en la realización de los procesos administrativos. Esto concuerda con Gallego (2000). Quien señala que, el modelo de gestión humana basado en competencias debe regirse por una serie de lineamientos o políticas, los cuales deben considerarse y acatarse en el desarrollo de un modelo de gestión por competencias para de esta manera garantizar a los dirigentes un eficaz enfoque administrativo.

Del mismo modo, las Instituciones que trabajan en equipo, se organizan para trabajar productivamente, existiendo un liderazgo efectivo y un gran

razonamiento para encontrar alternativas que permitan una eficaz gestión del recurso humano. En tal sentido, se propone la viabilidad de un modelo de Gestión Humana basado en Competencias.

CONCLUSIÓN

Estos resultados reflejan que es imperante hacer una revisión para de esta manera garantizar a los dirigentes un eficaz enfoque administrativo. El modelo de gestión por competencias facilita la separación entre la organización del trabajo y la gestión de las personas, manteniendo el equilibrio mediante un elemento común que son los perfiles de competencias. En consonancia con el anterior planteamiento, los recursos humanos son un input esencial para la definición de la estrategia con trabajadores. A su vez, se demuestra que las políticas que rigen la gestión humana basada en competencias en el Hospital Psiquiátrico de Maracaibo, deben ser revisadas y mejoradas existen debilidades en los lineamientos establecidos ya que escasamente la gestión se fundamenta en el nivel de competencias que tenga el empleado por ello se desprende la necesidad de contar con modelo actualizado.

La interacción de todos los factores que intervienen en la gestión humana basada en competencias lleva a comprender que esta va más allá de una labor administrativa de cumplir con unos procesos y procedimientos de administración de personal, ya que permite visualizar el papel del área de talento humano en relación con la responsabilidad social de la organización, la responsabilidad con los diversos grupos de interés, pero sobre todo con una gran responsabilidad hacia la persona como ser humano.

El modelo propuesto por Woodruffe (2013), tiene como objetivo general suministrar un modelo que permita mejorar el nivel operacional del personal del Hospital Psiquiátrico de Maracaibo, Edo. Zulia, está estructurado de la siguiente manera, Modelo Propuesto: Confección del catálogo de competencias; Estructuración de conocimiento dentro de un esquema predefinido:



Fuente: Marval (2024)

La gestión humana basada en competencias, permite alinear el desarrollo profesional de las personas con la planificación estratégica de la organización, partiendo de un modelo de gerencia en el que se evalúan las competencias para cada perfil de cargo, favoreciendo el desarrollo de éstas, y el crecimiento profesional de los empleados así una vez identificados los requerimientos de competencias para un puesto o equipo de trabajo se definen nuevos roles, responsabilidades y procesos, no sólo para administrar los conocimientos que hoy tienen los trabajadores de las diferentes áreas del Hospital, sino también para que ésta capacidad colectiva aumente a través de la incorporación de nuevas prácticas, tecnologías y socialización de los conocimientos, entre otros.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2015). Dirección estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias. Argentina: Granica.
- Gallego, M. (2000). Gestión Humana Basada en Competencia. Revista Universidad EAFIT, 85-90.
- Organización Panamericana de la Salud. (2017). Estrategia para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud [Internet]. Consejo Directivo de la OPS, 69.a sesión del Comité Regional de la OMS para las Américas; del 25-29 de septiembre del 2017; Washington, DC. OPS. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&view=download&category_slug=29-es-9250&alias=41533-csp29-10-s-533&Itemid=270&lang=es.
- Naciones Unidas (2015). Agenda 2030. Estrategia para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud. CD53/5, Rev.2. 2 Octubre del 2014

Woodruffe, Ch. (2013). Competencias Gerenciales (5ta ed.). Editorial McGraw Hill, México.

Yambay, A. (2016). Diseño de un modelo de gestión del talento humano por competencias para el gobierno autónomo descentralizado del cantón Guano.