



Comportamientos indispensables en el trabajo



Existen dos categorías de competencias laborales que son necesarias para desempeñar una función o tarea: las competencias profesionales o técnicas, o las del hacer y las competencias comportamentales, o del ser.

Las competencias del hacer son acciones y conocimientos específicos que pueden medirse, como por ejemplo la capacidad para ejecutar un proceso o procedimiento.

Las competencias del ser son rasgos y cualidades de las personas y están ligadas a su historia de vida, a su personalidad, a su crianza, a su cultura; estas les permiten tener una actitud frente a la vida, en este caso, frente al ambiente de trabajo. El respeto, la calidez, la equidad, el apoyo a los compañeros, la búsqueda de soluciones y aportes para resolver problemas, son ejemplos de esas competencias comportamentales que hacen que un colaborador sea un buen miembro del equipo de trabajo.

Estas son algunas competencias comportamentales destacadas en el ICBF con los colaboradores del orden nacional y que se están utilizando en las capacitaciones del ser:

1. Disposición para relacionarse con los demás: es la capacidad de relacionarnos con otros con el fin de prestarles el mejor servicio, tanto interna como externamente. Una actitud y comunicación adecuadas son necesarias para el buen relacionamiento.
2. Asertividad en la comunicación: es la capacidad de expresarse en forma oportuna, clara, respetuosa y propositiva. La comunicación asertiva es clave para la generación de confianza en los ambientes laborales. Saber escuchar es saber comunicar.
3. Solución de conflictos: es tener la capacidad de resolver diferencias, por sí mismos, de la forma más respetuosa y equilibrada posible.
4. Administración del tiempo: es equilibrar el tiempo en el trabajo, sin exceder el horario laboral, y el tiempo personal y familiar. Esto hará que tengan el tiempo suficiente para compartir con su familia y atender sus asuntos personales. El equilibrio entre vida y trabajo es fundamental para el bienestar y la productividad de las personas.
5. Actitud hacia el resultado: capacidad para trabajar con calidad a través de buenas prácticas de planeación, organización y control.
6. Integridad ética: es la capacidad de actuar de manera honesta, íntegra, imparcial y transparente.

Las competencias comportamentales, la personalidad, los valores y los principios están tomando fuerza en los procesos de selección del talento humano.