

Modelo de Gestión Competencias Laborales en una institución de Educación Superior

Caso Universidad de Talca Región del Maule Chile

Antecedentes

- Necesidad de lograr un alineamiento en los estilos de trabajo, valores o competencias conductuales de las personas.
- Necesidad de orientar las capacidades de las personas a la satisfacción de las necesidades de los clientes internos y externos.
- Necesidad de establecer un modelo de capacidades de gestión para los diferentes niveles de dirección en la Universidad, que contribuya a establecer estilos de liderazgo y gestión compartidos, un sello de gestión común y transversal.
- Necesidad de clarificar la contribución de cada persona al aseguramiento de la calidad de la Universidad de Talca y los momentos de acreditación en que esté embarcada.
- Necesidad de contar con un Modelo de Gestión que aporte a desarrollar las capacidades en aquellos perfiles directivos académicos claves a nivel de pregrado y postgrado que actualmente sostienen cambios dado que la Universidad implementa actualmente un ambicioso proceso de transformación curricular y pedagógica.

Fases y desarrollo

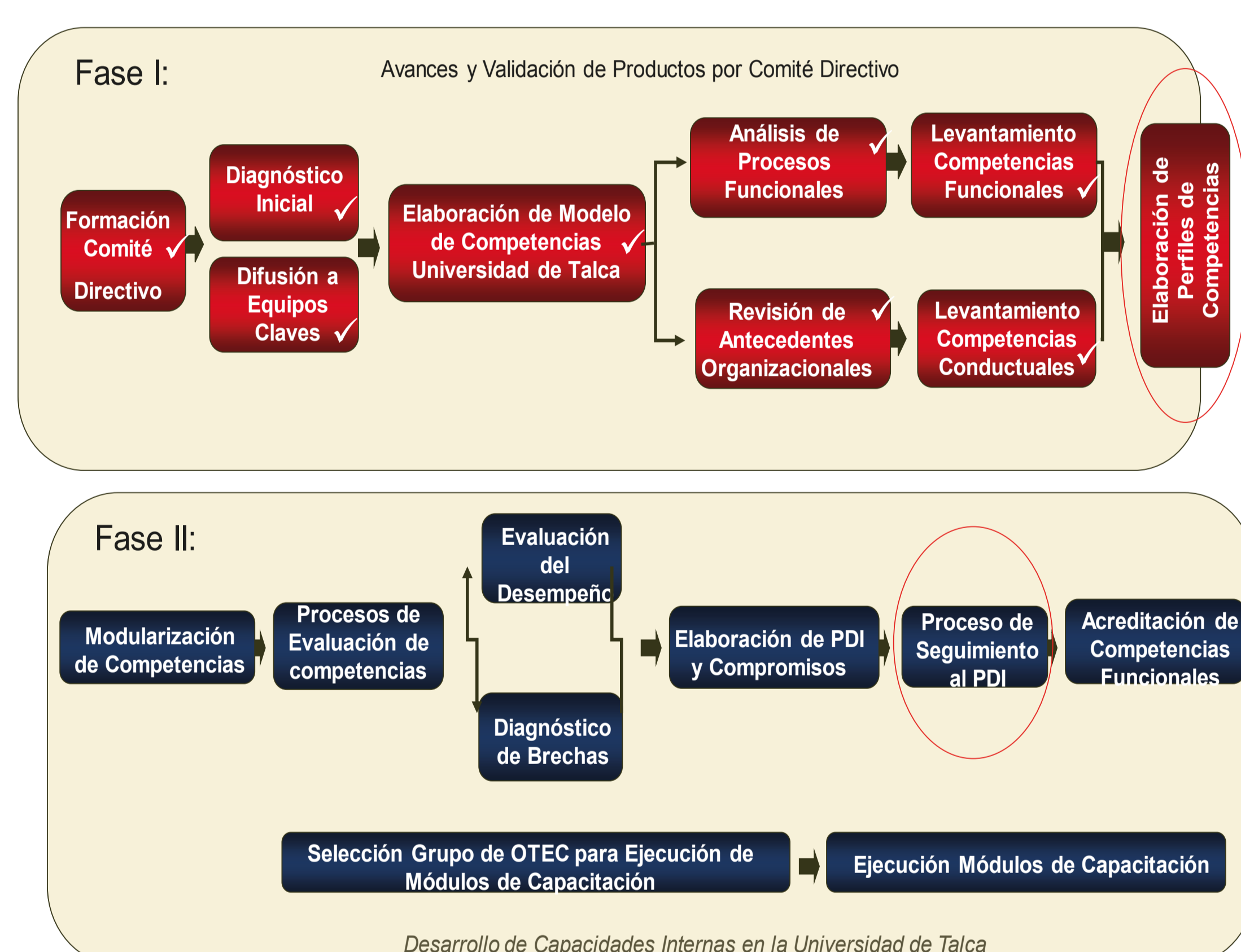
El modelo de gestión de competencias laborales ha sido obtenido a través de dos fases cuyos principales logros son :

1. Levantamiento de 6 competencias organizacionales o transversales
2. Levantamiento de 120 competencias específicas o técnicas
3. Establecimiento de 3 familias de cargo académicas y 14 familias de cargo administrativa.
4. La Elaboración de 86 Perfiles de Competencia.
5. Evaluación de las Competencia y determinación de Brechas a nivel conductual y funcional.
6. Modularización de 29 módulos de capacitación.
7. Configuración de 623 Planes de Formación Individual.



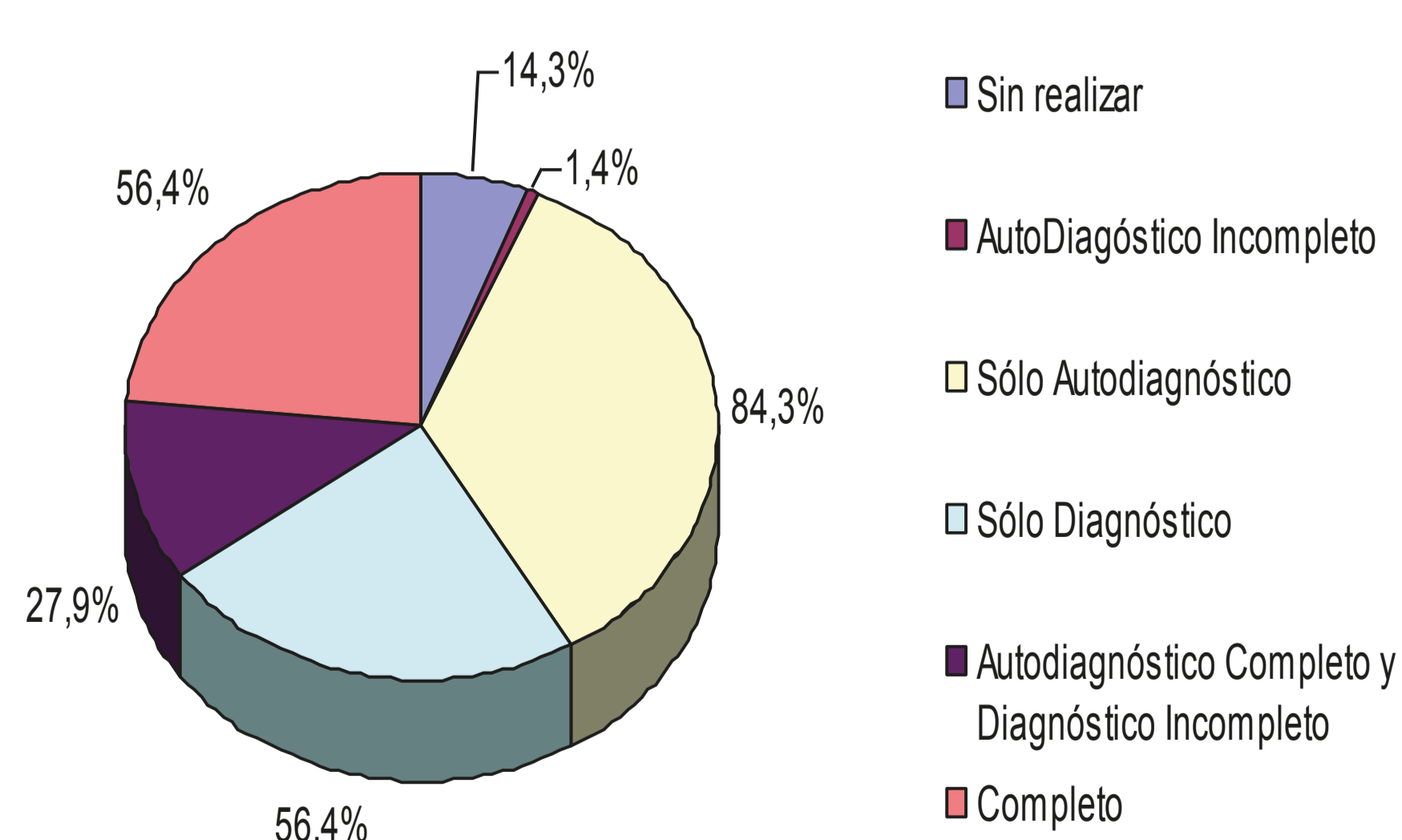
Presentación de los avances del proyecto Modelo de Gestión de Personas basado en Competencias Laborales, desarrollado por la Fundación Chile. José Miguel Araus, Coordinador del Proyecto (Fundación Chile); Beatriz Valcares, Jefe de Análisis Funcional (Fundación Chile); Marcia Silva, Directora de Recursos Humanos; Patricia Rodríguez, Directora de Planificación y Análisis Institucional; Luis Huerta, Vicerrector Académico; Paulina Royo, Vicerrectora de Desarrollo Estudiantil; Juan Antonio Rock, Rector Universidad de Talca; Cristián Calderón, Director de Comunicaciones; Johann Allosch, Contralor; Iván Chacón, Vicerrector de Docencia de Pregrado y Juan Diego Richard, Jefe de Proyectos (Fundación Chile).

Flujo del Proyecto Universidad de Talca



El proceso impactó a 739 personas que trabajan en la Universidad de Talca, distribuidas en 86 perfiles y cuya participación se muestra en el gráfico a continuación:

ETAPAS DEL PROCESO	N° FINALIZADOS	N° TOTAL	% CUMPLIMIENTO
Auto diagnóstico	623	739	84%
Diagnóstico Jefatura	417	739	56%



Presentado por : Marcia Silva Flores Email: marsilff@gmail.com

Los resultados de los perfiles se presentan en un mapa de competencias que contiene las competencias conductuales, de gestión y funcionales

