



Ges Competencias.

Dirección de Personas y Desarrollo Organizacional

VOLUMEN I, N° 1

2 NOVIEMBRE 2011

CAMBIEMOS EN

180°

CONTENIDO:

¿Qué estamos Haciendo?	1
¿Qué son las Competencias?	2
Pilares de la Gestión.	2
Planes de Metas por Objetivo	3
Planes de metas Individuales	3
Detección de necesidades de Desarrollo.	3
Nuestro Blog.	4



¿Qué estamos Haciendo?

Durante los años 2010 y 2011 la Dirección de Personas del Ministerio de Relaciones Exteriores ha desarrollado un Modelo de Gestión por Competencias que pretende sustentar y nutrir todos los subsistemas de Recursos Humanos.

Para ello se han desarrollado Perfiles de Cargo los que han definido competencias que describen el quehacer de las personas en los diferentes puestos de trabajo, tanto en Chile como en el extranjero.

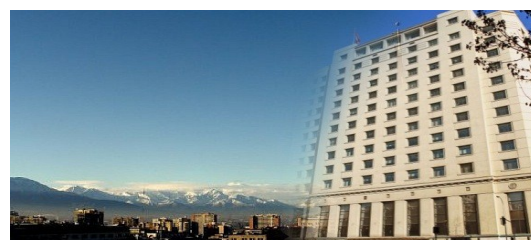
Las competencias de cada cargo retroalimentarán el proceso de Detección de Necesidades de Capacitación. En este proceso tendrá un rol clave cada funcionario y jefe, dado que identificarán las actividades de capacitación y desarrollo necesarias para cada persona.

Asimismo se han definido los Objetivos de cada Misión y Dirección en un trabajo ordenado, efectivo y coordinado.

Actualmente nos encontramos en la etapa de Validación y Actualización de Planes de Trabajo, los cuales estarán alineados con los Objetivos definidos para cada área.

Estos Planes de Trabajo han sido elaborados entre el Jefe Directo y sus colaboradores, quienes deberán enumerar tareas, compromisos y metas a ejecutar por los funcionarios quienes serán evaluados por el cumplimiento de estos.

En este primer boletín encontrará los primeros lineamientos sobre lo que se está desarrollando en materias de Gestión por Competencias.



Dirección de Personas y Desarrollo Organizacional.

Misión y Visión.

A través de este segmento queremos compartir nuestra Misión y Visión, que sirven de motivación y sustento al desarrollo de este proyecto.

Nuestra Misión.

Generar una herramienta que permita gestionar y administrar los talentos de las personas en base a competencias identificadas, orientado a fortalecer la Evaluación de Desempeño, la Movilidad y la Capacitación de personas”.

Nuestra Visión .

Ser pioneros en la implementación de una nueva forma de gestionar personas dentro de la Administración Pública Chilena.

Gestión por Competencias.

El Modelo de Gestión por competencias que actualmente está implementando el Ministerio de Relaciones Exteriores tiene por objetivo principal:

Alinear todos los subsistemas de Recursos Humanos bajo una lógica común, que permita desarrollar los talentos de las personas en base a Competencias, identificadas y validadas, con una clara vinculación hacia la estrategia de la Organización.

Este es un trabajo que comienza y se proyecta para el logro de un nuevo sistema.



¿Qué son las Competencias Laborales?

Corresponde a las aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos.

En la actualidad las Organizaciones exitosas son las que han tenido estrategias claras para enfrentar los cambios en el entorno y la incertidumbre en el Mundo Globalizado.

Es por esta razón que el Ministerio de Relaciones Exteriores ha comenzado a implementar la Gestión por Competencias como eje central en su gestión de personas.

Pero ¿qué es una Competencia?

Diversas definiciones se aproximan al concepto de competencia laboral a nivel internacional, al respecto la OECD ha identificado competencia laboral como la *“Capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, incluyendo las actitudes, valores, conocimientos y destrezas que hacen posible la acción efectiva”*.



Entendemos las competencias como "El conjunto de habilidades, destrezas, conocimientos y aptitudes que deben demostrar las personas para ocupar exitosamente una posición o cargo dentro de la organización".

“Los tres principales pilares de la Gestión por Competencias son: Desarrollo, Desempeño y Movilidad”

Pilares de la Gestión por Competencia.

La Gestión por Competencias apoya a tres elementos fundamentales:

- Desarrollo.
- Desempeño.
- Movilidad.

El primer aspecto (Desarrollo) está relacionado directamente con la Capacitación, buscando generar las diversas habilidades para su desarrollo personal,

El segundo aspecto (Desempeño) está relacionado con la evaluación del desempeño, en la cual se consideran las cualidades de las personas.

El tercer aspecto (Movilidad) está relacionado con la selección, destinación, adscripción y reubicación de la persona dentro de la Subsecretaría o hacia el exterior.



Planes de Metas.

El Ministerio de Relaciones Exteriores en sus esfuerzos de modernizar la gestión, está llevando a cabo un proyecto que pretende potenciar la Evaluación de la Gestión Institucional.

Para ello se desarrollaran Planes de Metas por Objetivos (PMO) y Planes de Metas Individuales (PMI).

Planes de Metas por Objetivos (PMO). Planes de Metas Individuales (PMI).

La Subsecretaria es la que define de forma anual los Objetivos Institucionales de Política Exterior para cada una de las Direcciones, Embajadas, Misiones o Consulados.

Una vez definidos e informados los objetivos, el Jefe de cada Unidad desarrolla un Plan de Trabajo para cada objetivo, definiendo acciones, dándoles una fecha de ejecución, asociando un funcionario responsable y asignando un ponderador de importancia a dicha acción.

Los Planes de Metas Individuales son el conjunto de acciones que deberá ejecutar cada funcionario proveniente de los distintos Planes de Metas por Objetivo (PMO).

Los Planes de Metas Individuales serán objeto de la precalificación del funcionario.



Detección de Necesidades de Capacitación y Desarrollo.

La Dirección de Personas y Desarrollo Organizacional implementará este año un proceso de Detección de Necesidades de Capacitación para todos los funcionarios y personal de la Subsecretaría de Relaciones Exteriores, este se efectuará a partir del mes de noviembre.

El objetivo de este proceso es identificar las necesidades de capacitación de los funcionarios y personal de la Subsecretaria de Relaciones Exteriores, considerando las competencias específicas de cada cargo.

Este proceso se divide en dos etapas: Identificación de Brechas de Competencias y Construcción de Planes de Desarrollo Individual.

La etapa de Identificación de brechas, consiste en un auto diagnóstico y diagnóstico de competencias. La primera la realiza el propio funcionario, mientras que la segunda la inicia el jefe directo una vez que el funcionario haya finalizado su auto diagnóstico, ambas se efectúan respecto a las competencias definidas para su cargo.

Luego de finalizada la etapa de brechas de competencias los funcionarios inician la construcción de Planes de Desarrollo Individual.

Esta etapa consiste en proponer estrategias de desarrollo para cada una de las brechas detectadas. Para ello, es necesaria una reunión de retroalimentación entre jefe y colaborador.

Las estrategias de desarrollo son las siguientes:

- *Cursos de Capacitación.
- *Actividades Calificantes en el puesto de trabajo.

Posteriormente el Departamento de Capacitación consolida y analiza dicha información y la entrega al Comité Bipartito de Capacitación.

Este proceso finaliza con la construcción del Plan Anual de Capacitación.

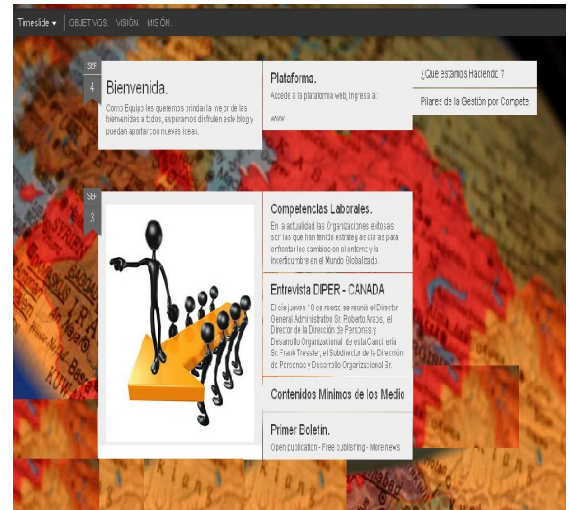




Nuestro Blog

Con la intención de dar a conocer el trabajo que está realizando la Dirección de Personas y Desarrollo Organizacional, hemos desarrollado un Blog, este es un sitio web que esta periódicamente actualizado con información y recopila textos o artículos de interés, en el cual podrá interactuar y dejar sus comentarios.

Esta iniciativa permitirá generar un nuevo enfoque en la Gestión Integral de las Personas, en el cual podrá encontrar información relevante y útil, para enfrentar el nuevo desafío de la Gestión por Competencia.



<http://cambiamos180.blogspot.com>

Segundo Boletín.

En el segundo número de este boletín revisaremos en profundidad los distintos elementos que componen el sistema de Gestión por Competencias, revisaremos las principales herramientas aplicadas como los Perfiles de Cargo y las Competencias que forman parte de integral de la Competencias Laborales, para seguir informando de todos los principales temas que están por venir, ahondaremos en los Planes de Metas Individuales y veremos la viabilidad de la plataforma web.

DIRECCIÓN DE PERSONAS Y
DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

Fono de Contacto:
8247572

Correo de Contacto:
prodriguez@minrel.gov.cl

Competencias Conductuales.

Las competencias Conductuales forman parte integral de las Competencias Laborales, y son aquellas habilidades y conductas que expresan desempeños superiores o destacados en el mundo laboral, se plasman en atributos o rasgos personales como: la comunicación efectiva, el liderazgo, el compromiso, la rigurosidad, etc.

Competencias Conductuales MINREL

- UCC-MREL 01: Comunicación Efectiva.
- UCC-MREL 02: Negociación e Influencia.
- UCC-MREL 03: Adaptabilidad.
- UCC-MREL 04: Orientación Estratégica.
- UCC-MREL 05: Liderazgo Estratégico.
- UCC-MREL 06: Coordinación y Colaboración.
- UCC-MREL 07: Compromiso con la Institución.
- UCC-MREL 08: Orientación a la Rigurosidad.

Competencias Funcionales.

Las Competencias Funcionales son aquellas requeridas para desempeñar las actividades que componen la función laboral. Se refieren principalmente a los atributos necesarios para desarrollar una tarea o función específica, en el puesto de trabajo. Las competencias funcionales, han sido cuidadosamente levantadas para que sean lo más cercanas a la realidad de cada puesto de trabajo.

Actualmente se consideran cuatro unidades de competencias funcionales.

- A.- Área política y Consultar, de las cuales de desprenden 73 unidades de Competencia laborales.
- B.- Misiones en el Exterior, de las cuales de desprenden 29 unidades de Competencia laborales.
- C.- Competencias de Gestión, de las cuales de desprenden 5 unidades de Competencia laborales.
- D.- Áreas de Apoyo a Chile de las cuales de desprenden 5 unidades de Competencia laborales.

En la actualidad suman 129 unidades de competencias funcionales, las cuales siguen aumentando para comprender mejor el desarrollo de una función.

En la actualidad suman 129 unidades de competencias funcionales



Cambiamos en 180°

