

Propuesta de Trabajo Desarrollo de Competencias para Organización Privada o de Servicio Público

Joachim Seefeldt Ribbeck
jseefeldtr@gmail.com

November 11, 2010

Tabla de Contenidos

- 1 Objetivos Específicos
- 2 Entregables
- 3 Organización
 - Lineamientos
 - Estilo Organizacional de la Organización
 - Modelos de Competencias versus Estructura Organizacional
 - Hipótesis de Trabajo de Competencias para la Organización
- 4 Metodología de Trabajo
 - Análisis Organizacional
 - Propuesta de Cargos, Familias de Cargos, Competencias
 - Informe Inventario

Objetivos Específicos

- 1 Revisar las familias de cargos definidas y actualizarlas de acuerdo con la estructura y misión actuales de la organización (incorporación, cambio de nombre, eliminación, edición cargos).
- 2 Dejar descrito el o los nuevos cargo(s) o familias de cargos.
- 3 Revisar las competencias, sus definiciones y niveles, y rediseñar las que técnicamente se consideren necesarias para el mejor desempeño organizacional y los nuevos lineamientos estratégicos y valores institucionales, fusiones, eliminaciones).
- 4 Revisar la correlación entre las familias de cargos, (misión, función, líneas de perfeccionamiento, etc.) con las competencias y sus niveles asignados

Entregables

- 1 Informe detallado de dotaciones por cargos, familia de cargos, área y función
- 2 Informe con propuesta de cargos, familias de cargos, en función del programa de la Organización, área y función
- 3 Informe de nuevas descripciones de cada cargo conforme a programa, estructura organizacional y ocupacional (familias/cargo tipo)
- 4 Informe de Revisión de Competencias y de Cargos de acuerdo a los entregables anteriores
- 5 Informe final sobre las conclusiones de los estudios realizados por Cargos, Familias de Cargos, Competencias y recomendaciones.

Lineamientos Estratégicos de la Organización

Promover y apoyar iniciativas de mejoramiento de la competitividad y fortalecer la capacidad de gestión .

- 1 Profesionalización: generación y transferencia de conocimientos y competencias para la acción empresarial.
- 2 Mercados: identificación de oportunidades de negocios para desarrollar nuevos mercados.
- 3 Asociatividad: desarrollo de habilidades para asociarse y actuar en red para mejorar la competitividad.
- 4 Tecnologías de la información: desarrollo de conocimientos para acceder al mundo de las TIC.

Estilo Organizacional de la Organización

Criterio	Industria del Conocimiento
Conductores	Profesionalización Mercados Asociatividad TIC
Foco	Conocimiento & Información, Experiencia
Recursos Humanos	Especializado Congresos, Seminarios Software, Internet
Organización	Habilidades Múltiples Aprendizaje Continuo
Productos	Valor - Conocimiento
Procesos	Prevenir: capacidad de pronosticar Tecno- logías, Mercados
Filosofía	Personas que constituyen los medios de gestión

Modelos de Competencias versus Estructura Organizacional

Modelo Com- petencias	Estratégico	Táctico	Operativo
Distintivas	Programas, Configuración, Conducción		
Genéricas		Configuración Macro del Trabajo: Or- ganización del Trabajo – Procesos	
Funcionales			Configuración Micro de Tra- bajo: Puesto de Trabajo – Procedi- mientos de Trabajo

Hipótesis de Trabajo de Competencias para la Organización

Aproximación al Programa y Lineamientos Estratégicos de la Organización para la definición de Competencias:

- Competencias Distintivas: Orientación a los Clientes
- Competencias Genéricas: Aplicación de Lineamientos Estratégicos
- Competencia Funcional: Gestión de los Procesos y Proyectos

Análisis Organizacional

- Conocer detalladamente la Configuración Organizacional
- Obtener claridad sobre todos los aspectos de la Configuración Organizacional
- Verificar la Sistematización de la Información
- Identificar la Organización ajustada al Modelo de Negocio

Propuesta de Cargos, Familias de Cargos, Competencias

Determinar a partir del Análisis:

- Los Cargos
- Familias de Cargos
- Competencias requeridas en concordancia con el Modelo de la Organización

Informe Inventario

- Descripciones de cada Cargo con sus Competencias conforme a la Estructura Organizacional y Ocupacional
- Construir el Mapa de Cargos de la Organización con Enfoque por Competencias
- Competencias requeridas en concordancia con el Modelo de la Organización