



UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE
TEMUCO

VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN Y ASUNTOS ECONÓMICOS
DIRECCIÓN DE DESARROLLO DE PERSONAS

Estructura de Cargos y Competencias Institucionales





**UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE
TEMUCO**

Campus San Juan Pablo II

Presentación

La Universidad Católica de Temuco en su Plan de Desarrollo Institucional ha declarado un objetivo estratégico cuyo propósito es el desarrollo integral de las personas. Para lograr los compromisos declarados, se hace necesario contar con elementos que posibiliten un trabajo más apropiado. Algunos de estos elementos son la estructura de cargos y las competencias asociadas, denominadas competencias institucionales.

Estas últimas nacen de la necesidad de sistematizar la información referida a las **conductas** que la institución busca en sus integrantes ocupantes de los cargos y de esta forma cumplir con los objetivos institucionales, posibilitando el desarrollo de las personas.

El presente documento nos muestra detalladamente la estructura de cargos actual y como han sido definidas las competencias en la institución.

¿Qué es la estructura de cargos?

La estructura de cargos se entiende como la jerarquización y agrupación de los cargos según la naturaleza de sus funciones. Considerando lo anterior, en la Planta Administrativa de la UC Temuco encontramos diferentes tipos de cargos que realizan funciones desde el ámbito directivo, jefaturas, profesionales, administrativos, técnicos, secretarias y auxiliares como apoyo a la función académica de la Universidad.

Esta misma nomenclatura da origen a lo que denominaremos **Familias de Cargos**, cuya característica principal es que agrupan distintos cargos pero con alguna similitud en las funciones que realizan.

Familias de Cargo:



Familia Auxiliares

Agrupar a todos aquellos cargos que realizan tareas sujetas a instrucciones precisas, tareas y procedimientos estandarizados y conocidos, que requieren de esfuerzo físico importante y que se desarrollan generalmente en forma independiente del proceso de trabajo de la unidad. Requieren educación media y conocimientos de alguna práctica u oficio.

Familia Técnicos

Este grupo de cargos brindan apoyo operativo y soporte técnico especializado en el área de trabajo asignada; siguen normas y procedimientos establecidos; aplican conocimientos adquiridos mediante formación técnica y poseen habilidades específicas. Pueden requerir esfuerzo físico importante. Requieren educación técnica completa y experiencia en trabajos similares.

Técnicos
universitarios

Profesionales

Jefaturas

Directivos

Familias de cargos

Familia Secretarias

Agrupar a todos aquellos cargos que realizan tareas de naturaleza administrativa general y gestionan la comunicación entre personas y entre las distintas unidades internas y externas, atienden público y manejo de archivos. Requieren título de secretaria.

Familia Administrativos

Dentro de esta categoría son clasificados todos aquellos cargos que realizan tareas de naturaleza administrativa especializada. Sus tareas están vinculadas a distintos procesos administrativos o académicos, de acuerdo a su nivel y especialidad podrían dominar un conjunto de tareas de un proceso o el proceso en su totalidad. Tienen responsabilidad concreta sobre un conjunto definido de labores. Requieren de estudios postsecundarios.

Familia Técnicos Universitarios

Este grupo de cargos brindan apoyo técnico especializado a través de tareas enfocadas en la aplicación de un área especializada del conocimiento. Estos cargos dominan un conjunto de actividades de procesos específicos para el aporte en el cumplimiento de los objetivos de un área de trabajo en particular. Se requiere formación técnico Universitaria y conocimientos en métodos y técnicas de un área específica.

Familia Profesionales

En esta familia se encuentran todos aquellos cargos que se ocupan del desarrollo, creación, aplicación y análisis dentro de un área especializada del conocimiento. Estos cargos se caracterizan por ejecutar actividades en procesos específicos que son decisivos en el cumplimiento de los objetivos del área de trabajo correspondiente. Se requiere formación universitaria y un amplio conocimiento de principios, métodos y técnicas en una disciplina determinada.

Familias de cargos

Familia Jefaturas

Agrupar aquellos cargos que se ocupan de la gestión y coordinación de acciones, la producción de bienes y servicios de un área funcional establecida formalmente en la estructura organizativa de la universidad. Supervisan personal de diversas familias de cargo y niveles. Se requiere formación universitaria, conocimientos y habilidades de supervisión.

Familia Directivos

Son todos aquellos cargos que se ocupan de definir metas y planes de procesos organizativos con base en las estrategias y políticas generales de la Universidad; delegan autoridad y responsabilidad en sus colaboradores inmediatos, coordinan programas y recursos con representantes de otras dependencias internas o externas; establecen el vínculo entre las operaciones de la dependencia que dirigen el resto de la organización. Se requiere formación universitaria amplio conocimiento de la gestión universitaria y alta capacidad de liderazgo.



UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE
TEMUCO

Edificio Cincuentenario, Campus San Juan Pablo II



**UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE
TEMUCO**

Campus San Francisco

¿Qué es una competencia?

El concepto de competencia ha sido ampliamente usado a lo largo de los años, y posee diversas definiciones según el enfoque desde el cual se mire. En esta ocasión utilizaremos una definición que se relaciona con el sistema de competencias de la universidad, basada en diversos autores:

“Las competencias son los conocimientos, habilidades, capacidades o características que confieren a las personas la capacidad para desempeñar las funciones correspondientes a su ocupación de manera satisfactoria, en relación a los objetivos y estrategias de la organización en que se encuentre”.

A continuación exponemos las competencias institucionales de la Universidad Católica de Temuco.



**UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE
TEMUCO**

Edificio B, Campus San Francisco

Competencias institucionales

¿Qué son las competencias institucionales?

Las competencias institucionales son el resultado de un proceso participativo de los integrantes de la Universidad y su mayor fuerza radica en la conexión de estas competencias con los valores institucionales y los objetivos estratégicos. El dominio de estas competencias permite agregar valor al desempeño de cada funcionario, permitiendo el desarrollo de las personas y por ende el de la Institución.

Dentro de cada competencia institucional se han establecido comportamientos claves, los cuales han sido propuestos por los propios funcionarios de Universidad.



UNIVERSIDAD



UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE
TEMUCO

Visita a Escuela N° 4 Galletué 2013

Servicio

Es entendido como la capacidad de desarrollar y mantener relaciones cordiales, tanto con clientes internos como externos, mostrando disposición para escuchar y entender sus requerimientos.

Implica además la orientación a satisfacer las necesidades que se le presentan, formalidad para respetar acuerdos y flexibilidad para adecuar la respuesta a situaciones emergentes.

Comportamientos claves propuestos por funcionarios UC Temuco:

“Entrega eficiente y eficazmente productos y servicios de acuerdo a las necesidades de clientes internos y externos”

“Levanta el teléfono y responde con amabilidad”

“Conoce los diferentes tipos de clientes que frecuentan su unidad, distinguiendo sus necesidades específicas”



**UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE
TEMUCO**

Biblioteca Campus San Francisco

Comunicación

Es la capacidad que poseen las personas para recibir, interpretar, crear y transferir información usando los canales adecuados para ello.

Implica además manejar sistemas de información, expresión y comprensión de información verbal y escrita, utilizando habilidades comunicacionales básicas.

Comportamientos claves propuestos por funcionarios UC Temuco:

“Tiene dominio del lenguaje oral y escrito”

“Es claro y preciso y transparente en entregar información”

“Informa a su jefatura de requerimientos del área y clientes”

Secretaría
Contratos

Prevención
de Riesgos



UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE
TEMUCO

Dirección de Desarrollo de Personas

Colaboración

Esta competencia es definida como las acciones de coordinación, cumplimiento de solicitudes y compromisos hacia los usuarios (as) y compañeros de trabajo, de tal manera que se logre en conjunto con ellos un resultado exitoso.

Incluye conductas de ofrecer ayuda más allá de lo estrictamente definido en las funciones de los cargos.

Comportamientos claves propuestos por funcionarios UC Temuco:

“Se coordina con otros para realizar sus labores”

“Enseña y aporta a sus pares para potenciar sus labores”

“Tiene visión de equipo mas que individual”



**UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE
TEMUCO**

Curso prevención de lesiones músculo esqueléticas 2012

Adaptabilidad

Es la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos, información o cambios en el medio.

Implica flexibilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas en forma rápida.

Comportamientos claves propuestos por funcionarios UC Temuco:

“Aborda los cambios como una oportunidad y no como una amenaza”

“Manifiesta disposición a incorporar nuevos conocimientos”

“Ocupa las nuevas tecnologías en beneficio de su labor”

PROPUESTAS

COMUNICACIÓN

- * jefe de unidad debe generar instancias para reuniones

CLIMA

- + Preparación de jefe para laborar con equipo de trabajo que genera las instancias de participación

INFRAESTRUCTURA

- * desarrollo de infraestructura de funcionamiento interno y externo



UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE
TEMUCO

Proactividad

Capacidad para actuar con coherencia a principios y valores de respeto, integridad, compromiso, haciéndose responsable de sus logros y errores.

Implica la habilidad de anticiparse a situaciones nuevas, guiar su comportamiento hacia sus objetivos y administrar el tiempo, gestionar recursos e influir en terceros en pos de lograr los objetivos.

Comportamientos claves propuestos por funcionarios UC Temuco:

“Por iniciativa propia identifica problemáticas y propone soluciones”

“Es asertivo en tomar decisiones en momento oportuno”

“Tiene capacidad de planificar para anticiparse a eventos futuros”



UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE
TEMUCO

Ceremonia de certificación de capacitación 2012

Liderazgo

Se relaciona con acciones de motivación, alineamiento en base a objetivos y valores, conducción y optimización de las capacidades de los integrantes de un equipo de trabajo. Implica dar reconocimiento, retroalimentación y eventual corrección de comportamientos de sus colaboradores a fin de que todo el equipo desarrolle capacidades y alcance altos resultados. Es conductor (a) validado por la credibilidad y la confianza que sus colaboradores sienten hacia él (ella). Logra ser validado (a) por su integridad y criterio al conducir las acciones de sus colaboradores y al influir positivamente en las reacciones entre ellos.

Comportamientos claves propuestos por funcionarios UC Temuco:

“Genera un ambiente grato de trabajo y logra los objetivos propuestos”

“Retroalimenta permanentemente el desempeño de sus colaboradores”

“Promueve oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional”



UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE
TEMUCO