



JERARQUIZACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, CASO UNIVERSIDAD DE TALCA

**HÉCTOR GUILLERMO VILCHES AYALA
INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL**

RESUMEN

La memoria se centra en que la Universidad de Talca, hace un tiempo atrás, no tenía perfiles de cargos y hoy es imperativo, jerarquizar competencias profesionales, para la gestión de RRHH. Para ello, se proyecta analizar el modelo de competencias actual de la organización, observando los posibles problemas y consiguiente herramientas, métodos o aplicaciones a utilizar. Del resultado de este análisis se extrae que deben verificarse dos resultados tangibles esperados. Proponer una jerarquización de las competencias profesionales de la universidad de Talca, y proponer una herramienta o sistema de consulta en el que las autoridades puedan tomar mejor sus decisiones al momento de seleccionar un nuevo integrante para un puesto de trabajo. Luego de conversaciones con expertos dedicados a la gestión de competencias y del análisis de las ventajas de cada alternativa de solución, se concluye que el PJA (proceso jerárquico analítico) es el método jerárquico más idóneo como apoyo en este orden de competencias. Sustentado por una aplicación libre para este método, que cuenta con una amigable interfaz cual es Expert Choice. Luego de aplicar la metodología PJA, con esta memoria se concluye que, de estos de 31 cargos profesionales analizados, sólo 8 de ellos son los principales, ejerciendo un impacto importante, aportando en optimizar un poco más la gestión por competencias de la Universidad de Talca. Además, bajo una simulación en el proceso de selección, se muestra una aplicación con datos reales para el puesto de Profesional de Nombramientos y contratos. Este ejemplo real, puede ser usado como base para facilitar las decisiones en los casos de selección organizacionales, sirviendo también para la carrera profesional del sistema de Gestión por Competencias.

ABSTRACT

The thesis is concentrated in the problem that the Universidad de Talca, up until this point has not had profiles of employee posts, though today it is imperative to hierarchizing professional competence for Human Resources management. To hierarchize professional competence, we will analysis the model of present-day competence within the organization, observing the possible problems and the resulting tools, methods or applications to use. From the results of this analysis we will extract and verify two tangible results. We will propose a hierarchization of the professional competence of the Universidad de Talca, and propose a tool or system of consultation with which authorities may make better decisions when selecting new employees for specific positions. After conversations with experts dedicated to measuring competences and the analysis of each possible solution, we can conclude that the AHP (hierarchic analytical process) is the hierarchic method most suitable for the order of competence. Based on a free application for this method, one can count on a friendly interface like Expert Choice. After applying the methodology of AHP, with this memory one may conclude that, of these of 31 examined professional posts, only 8 of them are principal, making an impact in the organization, contributing to optimizing a the management of competence for the Universidad de Talca. In addition, with a simulation of the process of selection, we show an application with real result's for the position of "Nombramientos and Contratos". This real example can be used like a base to facilitate decisions in cases of organizational selection, also serving for the profession of management system for Competences.