



DEPARTAMENTO DE
**DESARROLLO DE
PERSONAS**
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

**ACTUALIZACIÓN DE PERFILES Y
DETECCIÓN DE NECESIDADES DE
CAPACITACIÓN
PARA EL PERSONAL DEL ESTAMENTO
ADMINISTRATIVO DE
LABORATORIOS DE INVESTIGACIÓN**



UNIVERSIDAD
DE SANTIAGO
DE CHILE

INTRODUCCIÓN

El Departamento de Desarrollo de Personas de la Universidad de Santiago de Chile, en el marco del “Plan de Fortalecimiento de las Universidades Estatales en Chile” USA 1999, se propuso potenciar la docencia de pregrado por medio de la capacitación del personal de laboratorio. Para ello contrató a la empresa EUODOO Consultores como asesores externos que llevaran a cabo la ejecución del proyecto “Consultoría para la actualización de perfiles y detección de necesidades de capacitación para el personal del estamento administrativo de los laboratorios de investigación”.

Esta presentación resume los principales aspectos metodológicos y resultados obtenidos.



OBJETIVO GENERAL

Actualización de perfiles y detección de necesidades de capacitación para el personal del estamento administrativo de los laboratorios de investigación de la Universidad de Santiago de Chile.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a) Analizar antecedentes institucionales y levantar información sobre las funciones del personal de laboratorios.
- b) Actualizar los perfiles de cargos en estudio.
- c) Identificar las competencias asociadas a cada perfil.
- d) Actualizar el Diccionario de Competencias Institucional.
- e) Realizar una Detección de Necesidades de Capacitación mediante la evaluación de competencias e identificar las brechas existentes entre el perfil definido y el nivel de dominio de cada funcionaria/o.
- f) Elaborar un Plan de Capacitación de acuerdo a las brechas identificadas y prioridades institucionales.
- g) Elaborar una Malla Curricular y Módulos de Formación.
- h) Realizar una Transferencia de conocimientos a la contraparte sobre la metodología y productos obtenidos del estudio.



RESUMEN METODOLOGICO

PERFILES DE CARGO Y COMPETENCIAS

PASO
01



- Reuniones de coordinación entre consultora y el DDP.
- Análisis de información institucional.
- Paneles de revisión de perfiles de cargo y competencias.
- Actualización de perfiles y diccionario.
- Paneles de Validación de perfiles y competencias.

DNC Y BRECHAS DE COMPETENCIAS

PASO
02



- Evaluación de competencias por las jefaturas a través de Formulario de evaluación en línea.
- Cálculo de brechas de competencias. Sistematización en BDD de Brechas.
- Nóminas de Necesidades de Capacitación por:
 - Competencias
 - Brechas
 - Unidad de desempeño
 - Puesto
 - Funcionario/a

MALLA CURRICULAR

PASO
03



- Diseños de Módulos de Formación:
 - Objetivo de aprendizaje
 - Perfil de egreso
 - Estrategia formativa
 - Estrategia evaluativa
 - Perfil docente
- Diseño Malla Curricular de Capacitación

ASESORIA EXPOST

PASO
04



- Asesoría posterior a la ejecución del estudio al DDP.
- Teléfono
- Virtual



UNIVERSO EN ESTUDIO

El universo contemplado en el Estudio es de 129, distribuidos en 11 unidades de orden mayor y 29 unidades de orden menor dependientes, con el siguiente detalle:

CENTRO DE COSTO	UNIVERSO
FACULTAD DE CIENCIA	10
DPTO. DE FISICA	8
DPTO. DE MAT. Y CS. DE LA COMP.	2
FACULTAD DE CIENCIAS MEDICAS	6
ESCUELA DE MEDICINA	5
FACULTAD DE CIENCIAS MEDICAS	1
FACULTAD DE HUMANIDADES	5
ESCUELA DE PERIODISMO	4
ESCUELA DE PSICOLOGIA	1
FACULTAD DE INGENIERIA	43
DPTO. DE INGENIERIA ELECTRICA	13
DPTO. DE INGENIERIA EN MINAS	2
DPTO. DE INGENIERIA GEOGRAFICA	3
DPTO. DE INGENIERIA INDUSTRIAL	3
DPTO. DE INGENIERIA INFORMATICA	1
DPTO. DE INGENIERIA MECANICA	1
DPTO. DE INGENIERIA METALURGICA	10
DPTO. DE INGENIERIA OBRAS CIVILES	5
DPTO. DE INGENIERIA QUIMICA	3
FACULTAD DE INGENIERIA	2

CENTRO DE COSTO	UNIVERSO
FACULTAD DE QUIMICA Y BIOLOGIA	32
DETECCION CLINICA COVID-19	2
DPTO. DE BIOLOGIA	7
DPTO. DE CIENCIAS DEL AMBIENTE	5
DPTO. DE QUIMICA DE LOS MATERIALES	7
FACULTAD DE QUIMICA Y BIOLOGIA	11
FACULTAD TECNOLOGICA	11
DPTO. DE CIENCIA Y TEC. DE LOS ALIM.	5
DPTO. DE PUBLICIDAD E IMAGEN	1
DPTO. DE TECNOLOGIAS GENERALES	1
DPTO. DE TECNOLOGIAS INDUSTRIALES	4
PRORRECTORIA	3
UNIDAD DE COORDINACION INSTIT.	3
VR. ACADEMICA	2
ESCUELA DE ARQUITECTURA	2
VR. DE INVEST. DESARR E INNOVACION	16
CECTA	10
CENTRO INNOVO ENVASES EMBALAJE	1
CEUS LLANQUIHUE USACH	5
VR. DE VINCULACION CON EL MEDIO	1
VR. DE VINCULACION CON EL MEDIO	1

Del universo original 4 funcionarios/as fueron bajados del estudio, 1 por encontrarse jubilado y 3 que, tras el análisis de sus funciones, se identificó que no desempeñan labores en Laboratorio, esto fue informado y validado por la contraparte técnica.



LAS ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL TRABAJO DE CAMPO SON LAS SIGUIENTES:

1. METODO DE SELECCIÓN DE PARTICIPANTES INVITADOS A CONFORMAR LOS PANELES DE REVISION DE PERFILES DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS.

- Un representante por cada puesto y centro de costos.
- Las funcionarias o funcionarios seleccionados fueron los que presentaban mejor evaluación según la Calificación de Desempeño del año 2019.
- El total de funcionarias y funcionarios seleccionados fue de 58.

2. REALIZACION DE GRUPOS FOCALES GUIADOS POR LA CONSULTORA.

- Se realizó 8 Grupos Focales que tuvieron como propósito revisar la pertinencia de los Perfiles de Puesto existentes en la USACH y proponer las modificaciones necesarias.

Fecha de Ejecución de Grupos Focales

PUESTO	FECHA GRUPO FOCAL	HORA GRUPO FOCAL
ASISTENTE DE LABORATORIO	17-05-2021	15:00
ENCARGADA/O TECNICA/O DE LABORATORIO	17-05-2021	16:00
ENCARGADA/O DE LABORATORIO	18-05-2021	15:00
JEFA/E DE LABORATORIO	18-05-2021	16:00
PROFESIONAL ESPECIALIZADO/A DE LABORATORIO	19-05-2021	15:00
PROFESIONAL INVESTIGACION Y DESARROLLO	19-05-2021	16:00
TECNICA/O DE LABORATORIO	20-05-2021	15:00
TECNICA/O ESPECIALIZADA/O DE LABORATORIO	20-05-2021	16:00



TRABAJO DE CAMPO

3. ELABORACION DE PERFILES DE CARGO Y COMPETENCIAS ACTUALIZADOS, mediante:

- Sistematización de la información recogida.
- Análisis funcional
- Análisis de Diccionario de Competencias.
- Propuesta de Perfiles de Cargo y Competencias

4. VALIDACION DE PERFILES DE CARGO Y COMPETENCIAS.

- Los perfiles elaborados fueron presentados a dos Paneles de Expertos para su validación. A la constitución de estos paneles fueron convocados las Jefas/es de Laboratorio o Encargadas/os o Encargadas/os Técnicos de cada uno de las unidades en estudio.

5. ACTUALIZACION DE DICCIONARIO DE COMPETENCIAS

- El diccionario fue actualizado, se agregó competencias, se modificó algunas definiciones y se homogenizó la descripción de las conductas claves o criterios de desempeño a 4 niveles que detallan las conductas o conocimientos esperados en cada nivel, desde el de menor dominio al de mayor dominio.
- Los perfiles de cargos y competencias actualizados permitieron identificar un total de 23 competencias:



COMPETENCIAS

TRABAJO DE CAMPO

Tipo de Competencias	Competencias
Competencias	Aprendizaje Continuo
	Capacidad de Planificación y Organización
	Compromiso con los Valores Institucionales
	Comunicación
	Iniciativa y proactividad
	Orientación a la Excelencia
	Orientación a los Resultados
	Orientación al Servicio
	Pensamiento Analítico
	Tolerancia a la Presión
	Trabajo en Equipo
Conocimientos Específicos	Elaboración de informes y artículos científicos
	Inglés
	Manejo de las bases de datos científicas (WOS, Scifinder, etc.)
Formación Deseable	Coordinación de Equipos
	Desarrollo de proyectos de investigación básica o aplicada en el área
	Formulación y Evaluación de Proyectos
	Gestión de Personas
	Gestión de Recursos
	Innovación
	Manejo de Extintores
	Prevención de Riesgos
Sistemas de Gestión de la Calidad Basados en Normas Internacionales	



6. EVALUACIÓN DE BRECHAS Y PLAN DE CAPACITACIÓN.

- Se realizó el diagnóstico de brecha comparando el nivel actual de dominio que poseen los ocupantes de los cargos con respecto a cada una de las competencias definidas para el perfil de su cargo, a través de una evaluación de 90°, es decir sólo jefaturas.

Nivel de competencia = Nivel de Dominio Real- Nivel de Dominio Requerido

- Si el resultado es brecha positiva quiere decir que el evaluado tiene un nivel de dominio de la competencia mayor al requerido para el desarrollo de sus funciones.
- Si el resultado es brecha negativa quiere decir que el evaluado tiene un nivel de dominio de la competencias menor al requerido para el desarrollo de sus funciones por lo que requiere capacitación.
- La evaluación se realizó a través de un formulario en línea.

COMPETENCIA		Nivel de Dominio	EVALUACIÓN			
			1	2	3	4
Competencias	Orientación a la Excelencia	2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Competencias	Compromiso con los Valores Institucionales	3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Competencias	Orientación al Servicio	1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Competencias	Capacidad de Planificación y Organización	1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Competencias	Comunicación	2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Competencias	Iniciativa y proactividad	2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Competencias	Orientación a los Resultados	1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Competencias	Trabajo en Equipo	1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conocimientos/Técnicas	Manejo de Extintores	1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conocimientos/Técnicas	Prevención de Riesgos	1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conocimientos/Técnicas	Sistemas de Gestión de la Calidad Basados en Normas Internacionales	1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

GRABAR



- Del total de funcionarios evaluados se obtiene un universo de 1683 competencias evaluadas, un promedio de 14 competencias por funcionario(a).
- El resultado de la evaluación es el siguiente:

Competencia	Competencias evaluadas con brecha			Total de competencias con brecha	Competencias evaluadas sin brecha				Total de competencias sin brecha	Total de competencias evaluadas
	-3	-2	-1		0	1	2	3		
Total general	6	70	205	281	645	483	184	90	1402	1683
	0%	4%	12%	17%	38%	29%	11%	5%	83%	100%

- Sólo un 17% de las competencias evaluadas presenta brecha negativa, por lo que requiere desarrollo, mientras que el 83% se encuentra en el nivel requerido o por sobre él.



- A continuación se presenta el total de competencias ordenadas descendientemente desde la que presenta mayor a menor % de brechas, cabe señalar que la frecuencia equivale al número de funcionarios que presenta la brecha detectada:

Cuenta de Competencias	Brecha de competencia				
	-3	-2	-1	Total general	
Sistemas de Gestión de la Calidad Basados en Normas Internacionales	2	16	21	39	14%
Capacidad de Planificación y Organización		2	28	30	11%
Iniciativa y proactividad	2	4	20	26	9%
Comunicación		6	16	22	8%
Inglés		7	14	21	7%
Gestión de Personas		6	12	18	6%
Compromiso con los Valores Institucionales		2	15	17	6%
Orientación a la Excelencia		3	13	16	6%
Pensamiento Analítico	1	6	8	15	5%
Elaboración de informes y artículos científicos		4	9	13	5%
Tolerancia a la Presión	1	5	6	12	4%
Manejo de las bases de datos científicas (WOS, Scifinder, etc.)		5	6	11	4%
Orientación al Servicio		2	7	9	3%
Aprendizaje Continuo		2	5	7	2%
Coordinación de Equipos			7	7	2%
Orientación a los Resultados			6	6	2%
Formulación y Evaluación de Proyectos			3	3	1%
Desarrollo de proyectos de investigación básica o aplicada en el área			2	2	1%
Innovación			2	2	1%
Trabajo en Equipo			5	5	2%
Total general	6	70	205	281	



TRABAJO DE CAMPO

7. ELABORACION DE MALLA CURRICULAR DE CAPACITACION.

- Los consultores diseñaron y elaboraron una malla curricular para presentar de forma gráfica, coherente y simple un flujograma de entrenamiento y capacitación.
- Los módulos se clasificaron en líneas que agrupan a competencias con características similares.
 - a) competencias genéricas
 - b) Línea habilidades socio-laborales
 - c) Línea gestión eficiente y calidad
 - d) Línea competencias de gestión directivas
 - e) Línea competencias Línea específicas



MALLA CURRICULAR DE CAPACITACIÓN

Competencias
Institucionales

Compromiso con los
Valores Institucionales

Orientación al Servicio

Orientación a la
Excelencia

Habilidades
Socio laborales

Comunicación

Trabajo en
Equipo

Iniciativa y
Proactividad

Tolerancia a la
Presión

Gestión Eficiente
y Calidad

Aprendizaje
Continuo

Capacidad de
Planificación

Orientación a los
Resultados

Pensamiento
Analítico

Gestión
Directiva

Gestión de Equipos

Gestión de Recursos

Gestión de Recursos

Competencias
Específicas

Formulación y
Evaluación de
Proyectos

Desarrollo de
proyectos de
investigación

Elaboración de
informes y artículos

Manejo de las
bases de datos
científicas

Sistemas de Gestión
de la Calidad

Prevención de
Riesgos

Manejo de
Extintores

Innovación



8. ELABORACION DE MODULOS DE FORMACION.

- Los consultores elaboraron Módulos de Formación para cada competencia, los que contienen la descripción de la competencia a desarrollar y las características y requisitos que deben cumplir. Cada módulo contiene en forma principal:
 - Descripción del módulo, señala el objetivo de aprendizaje esperado.
 - Perfil de egreso, señalan los conocimientos, acciones y actitudes que se espera desarrolle el capacitado.
 - Contenidos de Aprendizaje, señala los contenidos sugeridos a tratar en la acción formativa.
 - Método de Aprendizaje, señala los métodos o prácticas de transferencia de conocimientos sugeridos.
 - Estrategia evaluativa, señala los instrumentos o métodos de evaluación sugeridos y la condición de aprobación.
 - Perfil docente, describe las características como formación, competencias y experiencia previa solicitada al relator o facilitador.



UNIVERSIDAD
DE SANTIAGO
DE CHILE

¡GRACIAS!

EuOdo
CONSULTORES

