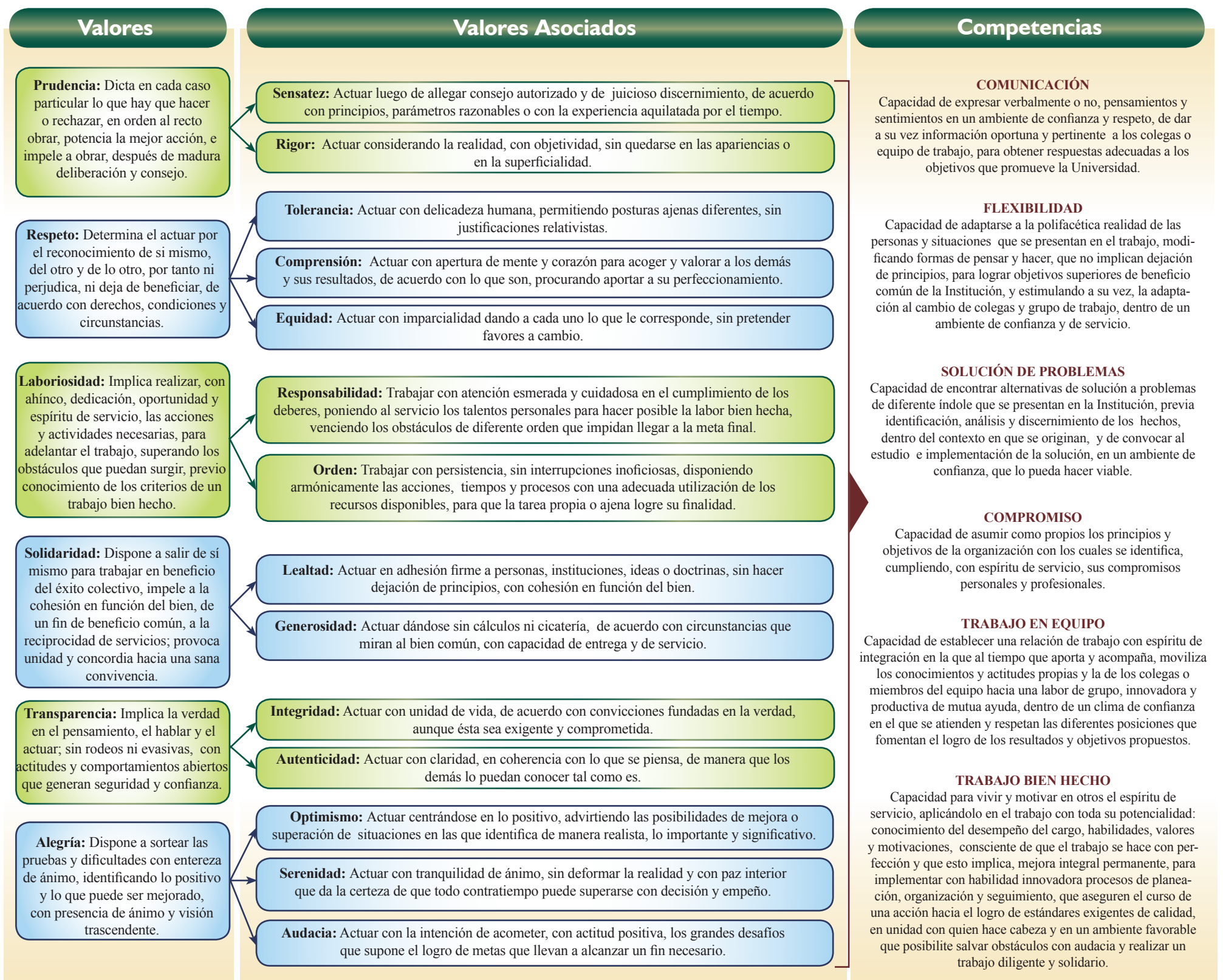


Modelo de Competencias Laborales y Valores Institucionales



De acuerdo con la misión de la Universidad de la Sabana en cuanto a "propiciar el perfeccionamiento integral de todos los miembros de la comunidad Universitaria". La Comisión de Asuntos Generales del Consejo Superior según acta 1282 del 11 de noviembre de 2010, aprobó el sistema de evaluación de empleados bajo un nuevo "Modelo de Competencias Laborales y Valores Institucionales" el cual tiene alcance para el Escalafón de empleados Administrativos. Este nuevo Modelo parte de la definición de seis Valores Institucionales (Prudencia, Respeto, Laboriosidad, Solidaridad, Transparencia y Alegría), los cuales a su vez contienen 14 Valores Asociados que, en unión con los anteriores, se convierten en el cimiento de las Competencias Laborales de la Universidad de la Sabana (Comunicación, Flexibilidad, Solución de Problemas, Compromiso, Trabajo en Equipo y Trabajo Bien Hecho) tal como se ilustra a continuación:



Con el fin de facilitar la vivencia y evaluación del nuevo *Modelo de Competencias Laborales*, las mismas fueron desglosadas en “Características”, y éstas a su vez se muestran en “Comportamientos Observables”, de manera que éstos puedan ser revisados por la persona evaluada y por su jefe inmediato al momento de la retroalimentación de la evaluación. Una muestra de lo anterior es:

Competencia

Trabajo Bien Hecho:

Capacidad para vivir y motivar en otros el espíritu de servicio, aplicándolo en el trabajo con toda su potencialidad: conocimiento del desempeño del cargo, habilidades, valores y motivaciones, consciente de que el trabajo se hace con perfección y que esto implica, mejora integral permanente, para implementar con habilidad innovadora procesos de planeación, organización y seguimiento, que aseguren el curso de una acción hacia el logro de estándares exigentes de calidad, en unidad con quien hace cabeza y en un ambiente favorable que posibilite salvar obstáculos con audacia y realizar un trabajo diligente y solidario.

Características en las que la competencia se desglosa

Desarrolla y aplica toda su potencialidad y conocimientos, habilidades, valores y motivaciones con disposición de servicio y conciencia de la necesidad de vencer los obstáculos a un trabajo constante, hecho con perfección.

Establece y ejecuta con claridad y habilidad innovadora los procesos necesarios en el trabajo; con miras al logro de altos estándares de calidad.

Realiza el trabajo y facilita su ejecución para asegurar el logro de los objetivos de la Institución

Propicia y gestiona el mutuo conocimiento de fortalezas y debilidades por medio de una adecuada retroalimentación, que permita acometer con actitud positiva la realización de un trabajo diligente y solidario, que garantice el logro de los objetivos de la Institución.

Busca el perfeccionamiento integral permanente, tanto propio como de las personas de su dependencia, con miras al trabajo de calidad.

Comportamientos observables

Se esmera en el cumplimiento de sus deberes profesionales venciendo los obstáculos que puedan interferir en el logro de las metas previstas.

Estimula a sus compañeros y colaboradores a que realicen su trabajo, por medio del ejemplo, poniendo toda su potencialidad al servicio de una labor bien acabada, que permita el logro de los objetivos previstos.

Por medio del ejemplo estimula a sus compañeros y colaboradores a trabajar sin interrupciones innecesarias que impidan llegar oportunamente a la meta final.

Es importante tener en cuenta que en este “*Modelo de Competencias Laborales y Valores Institucionales*” las competencias que se evalúan a los empleados administrativos son de carácter transversal para todas las categorías del Escalafón, no obstante cuenta con evaluaciones separadas para dos grupos así:

1. Auxiliares y técnicos.
2. Directivos, ejecutivos y profesionales

De igual forma es importante observar que a partir de este momento la evaluación de competencias para empleados administrativos, será realizada únicamente por la persona evaluada y por su Jefe Inmediato ó Comisión. Para la aplicación de esta metodología se definió una escala de calificación para las características, donde el empleado escoge la opción que mejor se ajuste a la característica evaluada así:

ESCALA

1=No se evidencia el comportamiento

2= Pocas veces se evidencia

3= Con alguna frecuencia se evidencia

4= Frecuentemente se evidencia

5= Siempre se evidencia

Como ayuda para la realización de esta evaluación, se han realizado modificaciones en el Módulo (software) de Gestión del Desempeño que permiten realizar la evaluación según este nuevo “*Modelo*”.

El instructivo para esta evaluación será publicado a través de Campus Virtual.

Como parte del proceso de evaluación la Dirección de Desarrollo Humano estará realizando charlas informativas en los próximos días.

Esperamos que el nuevo Modelo sea una herramienta eficaz para el mejoramiento y crecimiento de la cultura de la evaluación y el perfeccionamiento integral de las personas de la comunidad universitaria.

**Dirección de Desarrollo Humano
Jefatura de Capacitación y Desarrollo**

