

Perfil de la Persona UCA



Perfil de la Persona UCA



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	6
Definición del Perfil de la Persona UCA	7
Competencias del Perfil UCA	8
Competencias genéricas	11
Competencias de gestión	13
Competencias específicas	16
Familias de puestos	17
Anexos	20
Referencias bibliográficas	26



INTRODUCCIÓN

Perfil de la persona UCA es un documento que contiene las cualidades que idealmente describen a las personas, desde su rol en un puesto de trabajo en la UCA.

Aunque en un primer momento se visualizó la elaboración de un perfil para el líder UCA, por antonomasia, para las jefaturas, el proceso llevó a considerar que un líder puede llegar a ser, o es, toda persona que realice las actividades bajo su responsabilidad, por muy concretas o básicas que estas sean, con un nivel de calidad y compromiso tal, que su accionar es además de indispensable, de mucha valía para el área en que se desempeña.

Se hizo una constatación en los documentos institucionales de esta propuesta y se encontró que es coherente, pues la UCA, desde su hacer universitario busca una forma de vida

que garantice una oportunidad para ser mejores personas, garante de relaciones horizontales, justas y equitativas. Consideramos que este documento también será una oportunidad para los miembros de la gran familia UCA, de identificar cómo hacer de su desempeño habitual, un desempeño que incida en la búsqueda y alcance de los grandes objetivos de la universidad por transformar la realidad en favor de grupos menos favorecidos.

El documento plantea, en alguna medida, las orientaciones hacia la comprensión del desempeño en el marco de la formación integral. De acuerdo a lo mencionado en el documento de Formación integral en la UCA: Enfoque y definición (UCA, 2018), la universidad, desde su fundación, ha procurado contribuir a la visibilización de diferentes formas en las cuales se manifiestan

la desigualdad y la injusticia social; por otro lado, tal como se menciona en el mismo documento, es importante reconocer que una "forma específica con que la universidad puede ponerse al servicio inmediato de todos es dirigiendo su atención, sus esfuerzos y su funcionamiento al estudio de aquellas estructuras que, por ser estructuras, condicionan para bien o para mal la vida de los ciudadanos" (Ellacuría, 1993; citado en UCA, 2018).

En este marco, el perfil de la persona UCA considera que aquellas personas que trabajan para la UCA desempeñándose como jefaturas, colaboradores/as o académicos/as, deberían conocer y profundizar en la filosofía y mística universita-

ria, convirtiéndose en participantes congruentes con la Misión, Visión y los Valores de la universidad, reconociendo que al cumplir con sus responsabilidades, también están aportando, por convicción propia, con el proyecto de transformar la realidad existente, con la esperanza de un futuro más justo y equitativo.

Cabe señalar, que dentro del concepto de persona UCA, se incluye a los estudiantes, sin embargo, no se aborda ni profundiza sobre este importante y mayoritario grupo que compone la comunidad universitaria, por ser una población atendida por una instancia particular, la Dirección de Desarrollo Estudiantil, DIDE.

DEFINICIÓN DEL PERFIL DE LA PERSONA UCA

El objetivo de tener un perfil común es contar con un marco de referencia compartido, que caracteri-

ce acciones y actitudes de las personas que trabajan en la UCA, independiente de su función o cargo, aun-

que al definir y caracterizar los rasgos identitarios, es ineludible la existencia de especificidades circunscritas al quehacer de cada área y puestos de trabajo que se concretan en compromisos a diferentes niveles, en las responsabilidades y toma de decisiones. Esta dinámica institucional planeada en la estructura matricial que evidencia un compromiso importante con la construcción de interacciones horizontales entre sus miembros, es un punto de vista fundamental en esta propuesta.

El Perfil de la persona UCA (en adelante Perfil UCA) se

define como un conjunto de características y capacidades que identifican a la persona y que le permiten lograr el máximo desempeño en su puesto de trabajo, en línea con la Misión, Visión y Valores universitarios; esta vinculación maximizará el aporte de cada persona, al proyecto de transformación de la sociedad al que aspira la universidad. Esta definición incluye aspectos compartidos por todo el personal de la universidad, aspectos compartidos de acuerdo a la familia a la que se adscribe, cada puesto y aspectos específicos por cada puesto de trabajo.

COMPETENCIAS DEL PERFIL UCA

Para caracterizar el perfil en cada familia, se definieron tres tipos de competencias, genéricas, de gestión y específicas. En el presente documento se entenderá el concepto de competencia como el cúmulo de habilidades, conocimientos y actitudes que una perso-

na pone de manifiesto en el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo (Vásquez Valerio, 2007). Es decir, son comportamientos observables durante la ejecución de determinadas actividades laborales.

En la sección de anexos se encuentran las fichas que detallan los descriptores para las competencias genéricas y de gestión para mayor detalle y comprensión de lo esperado en cada familia de puestos.

Las competencias genéricas caracterizan a todas las personas que conforman la comunidad universitaria, son comunes para todos los puestos de trabajo y describen una mística

institucional, otorgando valor y sentido a los saberes y acciones realizadas. Las competencias de gestión son comunes para cada familia de puesto y orientan sobre las actitudes o comportamientos necesarios para realizar las labores. Finalmente, las competencias específicas son propias de cada puesto de trabajo e indispensables para realizar bien las labores diarias. Esta descripción se grafica en la figura 1.

COMPETENCIAS Y PERFIL UCA

10

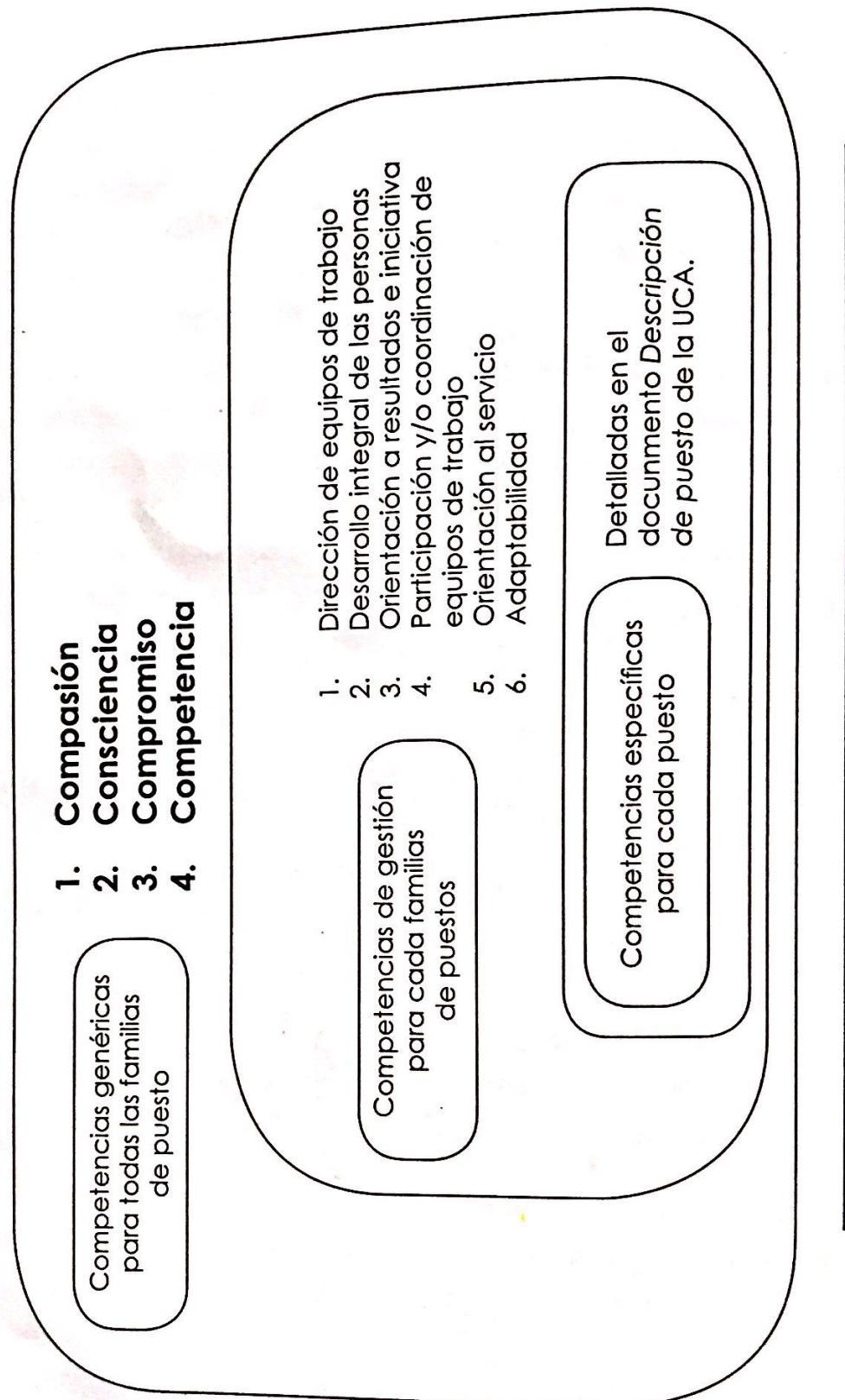


Figura 1. Tipos de competencias

Para establecer las competencias genéricas se retomó el planteamiento Las cuatro C (compasión, conciencia, compromiso y competencia), propuesto por el padre Peter Hans Kolvenbach en 1993, adecuando las definiciones a la dinámica universitaria, en particular a la UCA. Según el padre Luis Ugalde S. J. (2015), las cuatro C son características que deben acompañar a las personas que se forman en cualquier institución, centro educativo, universidad, confiada a la Compañía de Jesús.

En el Perfil UCA, cada C equivale a una de las competencias genéricas y se comprenden de la siguiente manera:

Compasiva. Es aquella persona capaz de sensibilizarse y solidarizarse con los demás, mostrando consideración y preocupación con las situaciones que afectan el bienestar de aquellos que le rodean. Un ejemplo es una compañera

o compañero que se interesa genuinamente por orientar a una nueva persona en su unidad, le enseña y le brinda el apoyo necesario para que se incorpore al equipo, tratándolo siempre con amabilidad, cortesía y respeto, fomentando con ello un buen clima laboral.

Consciente. Es aquella persona que está informada de lo que sucede a su alrededor, se interesa por conocer las causas de eso que sucede y trata de aportar desde sus capacidades, para superar las raíces de las situaciones de injusticia. Un ejemplo de una persona consciente, es una compañera o compañero que ante una situación difícil con otro colega, reconoce la dignidad del otro y por lo tanto, ejerce su libertad de decidir responsablemente y respeta esa dignidad, investigando las posibles causas u opciones para ayudar, evitando emitir juicios anticipados sin contar con toda la información necesaria.

Comprometida. La persona comprometida es aquella que actúa desde sus capacidades y posibilidades para apoyar y promover propuestas de transformación que lleven a la justicia social, en el marco de los principios y valores de la UCA. Un ejemplo de una persona comprometida, es aquella que, desde sus posibilidades, pone en acción los recursos de los que dispone, para transformar la realidad de las injusticias sociales, y más al interior, de las personas con las que tenga contacto cotidianamente, dando una respuesta amable, procu-

rando una actitud genuina de servicio y búsqueda de soluciones colaborativas. Es decir, "el comprometido busca su bien, pero al mismo tiempo busca que sea bueno para los demás" (Ugalde, 2018).

Competente. La persona competente es aquella que tiene la preparación académica, técnica, experiencial y la actitud para cumplir de manera satisfactoria la tarea que se le asigna. La persona competente se esfuerza por hacer bien lo que se le encierra hacer y por seguir aprendiendo, para mejorar constantemente.

Dirección de equipos de trabajo: capacidad de liderar, desarrollar y consolidar uno o varios equipos de trabajo, alentando a sus miembros a trabajar con autonomía y con responsabilidad, creando un clima de energía, compromiso y comunicación hacia la visión y misión institucional.

Desarrollo integral de las personas: es ayudar a que las personas crezcan en las diferentes dimensiones humanas (ver documento de Formación Integral), desarrollándose a partir de un apropiado análisis de sus necesidades, intereses y capacidades, sobre aquello en lo que pueden contribuir a la institución.

Orientación a resultados e iniciativa: capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando proactivamente en lo que se refiere a la toma de decisiones importantes cuando haya desviaciones o dificultades, consultando oportunamente cuando sea requerido, evitando así el agravamiento de las situaciones.

Coordinación y/o participación de equipos de trabajo: es la capacidad de incorporarse a un equipo conformado por profesionales de distintas disciplinas para colaborar y cooperar activamente centrándose en el logro de los fines compartidos, con la posibilidad de coordinar el equipo del que forma parte; por lo tanto, posee la facilidad de subordinar los intereses personales a los del equipo.

Orientación al servicio: es demostrar sensibilidad por las necesidades o exigencias de una o de un conjunto de personas, externas o internas a la institución, que puedan requerir de sus servicios en el presente o en el futuro.

Adaptabilidad: capacidad de adaptarse y amoldarse a los cambios, modificando la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio.

FAMILIAS COMPETENCIAS DE GESTIÓN	Tácticos	Académicos	Directivos	Operativos	Estratégicos	Ejecutivos
Dirección de equipos de trabajo						
Desarrollo integral de las personas						
Orientación a resultados e iniciativa						
Coordinación y/o participación de equipos de trabajo						
Orientación al servicio						
Adaptabilidad						

Figura 3. Distribución de competencias de gestión por familia de puestos

En la figura 3 se puede observar de una manera distinta, la distribución de las competencias de gestión por cada familia. Se evidencia que en el caso de la familia de Académicos, la competencia de gestión **coordinación y/o participación de equipos de trabajo** es exclusiva de este grupo.

Las 4 C serán el referente para identificar rasgos positivos en la interacción de los miembros de la comunidad universitaria; asimismo, estas cualidades orientarán el desarrollo de estrategias que inviten y estimulen a todos y todas a ser partícipes de este proyecto. De

igual forma, el Perfil UCA también es referente importante para identificar necesidades de formación del personal en primera contratación, definir temas de formación continua del personal permanente y para identificar fortalezas en el desempeño en el desarrollo de la carrera profesional de los miembros de la comunidad universitaria.

En cuanto a las competencias de gestión, éstas nos permitirán ejecutar nuestras funciones de manera más enfocada, a la luz de las 4 C y teniendo como meta final, el logro de la misión transformadora de la Universidad.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Las competencias específicas están incorporadas en las descripciones de los puestos como parte del perfil requerido y favorecen la ejecución del trabajo de cada puesto. Ejemplo de competencias específicas pueden ser: a) domi-

nio de un segundo idioma, b) manejo de plataformas o bases de datos, c) dominio de software de edición, d) manejo de maquinaria industrial, etc. Debido a su extensión no se incluyen en este documento.

Figura 4. Familia de puestos

FAMILIAS DE PUESTOS

Tanto la teoría como la práctica indican que para realizar sus actividades, las organizaciones crean diversas áreas laborales (oficinas, centros, departamentos o unidades) y roles (Jefes, Directores, entre otros), las cuales están conformadas por diferentes puestos de trabajo. La UCA no difiere de esta dinámica. Actualmente posee un aproximado de 300 puestos de trabajo, cada uno insertado en diferentes áreas, unidades y departamentos.

Para definir el Perfil UCA, se revisaron los diferentes puestos de trabajo y se analizó su incidencia en la dinámica institucional. Como resultado, los puestos de trabajo se agruparon, y con

fines metodológicos, se creó el concepto de **Familias** para distinguir cada agrupación.

Por definición, en este documento, **Familias o Familias de puestos** se refiere al conjunto de puestos que comparten las siguientes características: trascendencia en la consecución de la Misión y Visión de la UCA, campo de acción en el que desarrollan sus actividades e involucramiento en las dinámicas internas de la universidad.

En la figura 4 se detallan los nombres de las seis familias que agrupan a los 300 puestos de trabajos de la UCA y a continuación se definen cada una de estas.

Familia de puestos tácticos. Son los puestos que desde su pericia técnica o especialización profesional, son responsables de recomendar e implementar soluciones innovadoras, con lo que contribuyen al cumplimiento del plan operativo de su unidad o departamento; reportan a puestos ejecutivos, directivos o estratégicos. Ejemplos: Editor/a, Administrador/a de Base de Datos, Abogado/a, Técnico/a de Recursos Humanos, Técnico/a de Formación y Enlace Académico, etc.

TÁCTICOS



Familia de puestos directivos. Agrupa los puestos responsables de áreas de trabajo claves para el cumplimiento de las funciones sustantivas de la universidad. Estos puestos dirigen a una o varias unidades (académicas, administrativas o de proyección social), reportan a Rectoría o a un puesto estratégico. Ejemplos de puestos agrupados en esta familia: Director/a de Desarrollo Estudiantil, Director/a de Postgrados, Jefaturas de Departamento, Directores/as de unidades de Proyección Social, Directores/as de Maestrías, etc.

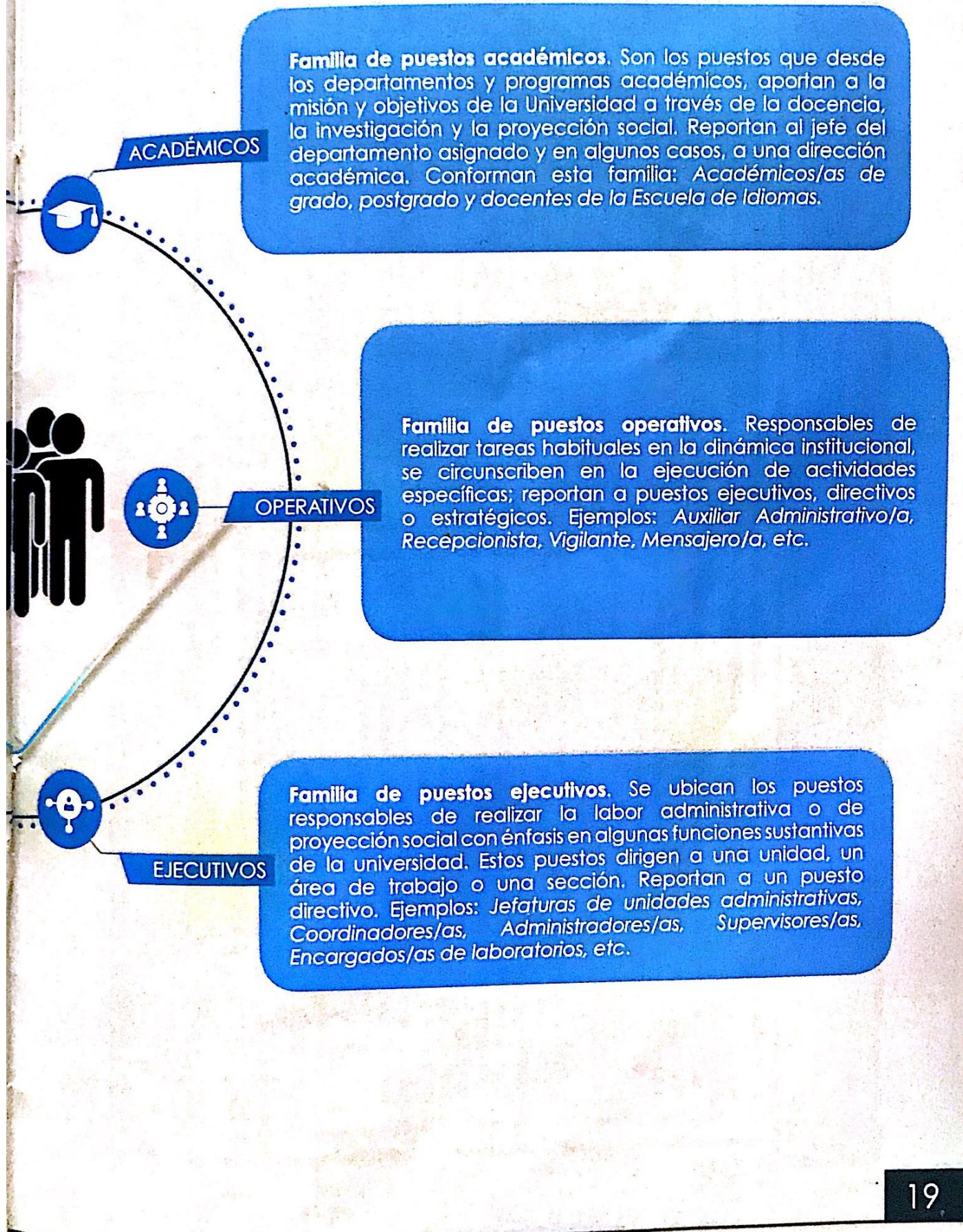
DIRECTIVOS



Familia de puestos estratégicos. Contiene los puestos responsables de orientar las funciones sustantivas de la Universidad, marcando la dirección de las mismas. Estos puestos dirigen a otras unidades o departamentos y reportan directamente a Rectoría o a la Junta de Directores. Ejemplos de puestos agrupados en esta familia: Vicerrector/a de Proyección Social; Vicerrector/a Académico/a; Vicerrector/a Financiero/a.

ESTRATÉGICOS





Familia de puestos tácticos:

Son los puestos que desde su pericia técnica o especialización profesional, son responsables de recomendar e implementar soluciones innovadoras, con lo que contribuyen al cumplimiento del plan operativo de su unidad o departamento; reportan a puestos ejecutivos, directivos o estratégicos.



COMPETENCIAS DE GESTIÓN

Adaptabilidad

- Se actualiza con las disposiciones y directivas institucionales que implementa sin necesidad de supervisión.
- Muestra disponibilidad y se integra sin dificultad al trabajo en equipo con personas de diferentes áreas.

Orientación al servicio

- Desarrolla las actividades con el interés de brindar un servicio de calidad que contribuya al buen desempeño de la unidad.

Orientación a los resultados e iniciativa

- Se preocupa por los resultados de las actividades de su unidad, considerando como referencia la contribución a la misión y visión institucional.
- Trabaja para mejorar su desempeño, introduciendo los cambios necesarios en función del mejor desarrollo de las actividades y la optimización de los recursos.
- Sabe organizar y reorganizar su tarea para cumplirla en el tiempo esperado, resolviendo situaciones cotidianas.

COMPETENCIAS GENÉRICAS

Compasivo

Se solidariza con las necesidades de sus compañeros/as de trabajo y muestra disponibilidad para escuchar y acompañar en la búsqueda de soluciones.

Consciente

Se mantiene informado/a sobre los cambios sociales que impactan en su área específica de actuación, para proponer acciones que inciden en el logro de los objetivos de su unidad.

Comprometido

Profundiza en el conocimiento de la UCA y colabora, desde su área de trabajo, en las acciones que contribuyen a la misión transformadora de la universidad.

Competente

Desde sus conocimientos y su experiencia, utiliza técnicas innovadoras para realizar el trabajo con eficiencia y la mejor calidad, investigando, actualizándose constantemente, ejecutando procesos y acciones que contribuyen al cumplimiento de los lineamientos de la unidad a la que pertenece.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

(Competencias incorporadas en cada descripción de puesto de trabajo)

Comité de Perfiles UCA

Familia de puestos académicos:

Son los puestos que desde los departamentos y programas académicos, aportan a la misión y objetivos de la Universidad a través de la docencia, la investigación y la proyección social.



COMPETENCIAS DE GESTIÓN

Coordinación y/o Participación de equipos de trabajo

- Se incorpora al trabajo en equipo poniendo a disposición sus conocimientos y experiencia, asumiendo con autonomía y responsabilidad las actividades encomendadas para contribuir al logro de los objetivos.
- Asume la coordinación de equipos de trabajo desde su área de especialidad, mostrando habilidades para animar la participación de los miembros para el logro de los resultados esperados.

Desarrollo integral de las personas

- Estimula a las personas para que crezcan en sus diferentes dimensiones a partir de la comprensión de sus necesidades, intereses y capacidades.
- Establece relaciones interpersonales de respeto y de colaboración con todas las personas con las que se relaciona.

Orientación a resultados e iniciativa

- Desarrolla procesos de aprendizaje orientado a la formación integral de la persona.
- Investiga nuevas estrategias para resolver situaciones de interés social y/o técnico desde una perspectiva institucional, para lo cual busca apoyo con las instancias y autoridades correspondientes.

COMPETENCIAS GENÉRICAS

Compasivo

Muestra sensibilidad y disponibilidad para entender las necesidades y dificultades de la sociedad y las personas con las que se relaciona.

Consciente

Procura conocer las necesidades del entorno social, para aportar desde su labor académica, soluciones coherentes con la misión, visión y valores de la UCA.

Comprometido

Desde su compromiso personal, es creativo/a para fomentar en sus estudiantes la sensibilidad y la solidaridad, acercando a su cátedra la realidad de injusticia y poniéndola en el centro de su producción de conocimiento.

Competente

Desde el enfoque de formación integral, planifica y desarrolla procesos formativos y de producción de conocimiento que responden a las necesidades de transformación de la realidad. Domina su área de especialidad manteniéndose actualizado.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

(Competencias incorporadas en cada descripción de puesto de trabajo)

Comité de Perfiles UCA

Familia de puestos directivos:

Son los puestos responsables de áreas de trabajo claves para el cumplimiento de las funciones sustantivas de la universidad; dirigen a una o varias unidades (académicas, administrativas o de proyección social), reportan a Rectoría o a un puesto estratégico.

**COMPETENCIAS DE GESTIÓN****Dirección de equipos de trabajo**

- Transmite con claridad a su equipo los objetivos estratégicos, metas y resultados esperados de su unidad para cultivar el compromiso personal y colectivo con la misión institucional.
- Organiza el trabajo de la unidad, delegando funciones y respetando la autonomía del grupo, dándole un seguimiento cercano al desarrollo del mismo.
- Motiva a sus colaboradores, favoreciendo el trabajo en equipo, velando por las relaciones con otras unidades y reconociendo los logros personales y grupales.

Desarrollo integral de las personas

- Desde el conocimiento de las personas de su equipo, favorece las condiciones para que desplieguen al máximo su potencial profesional y personal, en función de la consecución de las metas y resultados perseguidos por su unidad.
- Identifica oportunidades de capacitación y formación para sus colaboradores, gestionando la participación en ellas, para promover su desarrollo integral.

Orientación a resultados e iniciativa

- Toma decisiones pertinentes sobre situaciones complejas que le exigen una modificación en el curso del trabajo, para alcanzar los objetivos esperados.
- Promueve en su equipo la propuesta e implementación de iniciativas que favorezcan la consecución de los objetivos y resultados esperados.

COMPETENCIAS GENÉRICAS**Compasivo**

Está presto a detectar las dificultades del entorno social y de las personas de su unidad, y plantea diferentes rutas de solución.

Consciente
Conoce bien sus propias capacidades para potenciarlas y sus limitaciones para trabajarlas y procura conocer las necesidades del entorno social y de las personas que componen su área de trabajo, para proponer soluciones coherentes con los valores de la UCA.

Comprometido

Procura hacer presente, en la unidad bajo su cargo, la realidad de los sectores más desfavorecidos de la sociedad, y desde ahí impulsa propuestas y acciones que aporten a la misión transformadora de la UCA.

Competente

Desde su área específica de trabajo, tiene la capacidad para diseñar, dirigir y evaluar procesos, así como acompañar a equipos y personas, para aportar al logro de los objetivos de las funciones sustantivas de la UCA.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

(Competencias incorporadas en cada descripción de puesto de trabajo)

Comité de Perfiles UCA



Familia de puestos operativos:

Son los puestos responsables de realizar tareas habituales en la dinámica institucional, se circunscriben en la ejecución de actividades específicas; reportan a puestos ejecutivos, directivos o estratégicos.

COMPETENCIAS DE GESTIÓN

Adaptabilidad

- Se ajusta a los cambios de procedimientos sin dificultad.
- Se integra fácilmente a los equipos de trabajo de diferentes áreas.

Orientación al servicio

- Responde oportunamente y con amabilidad a las necesidades de las personas con quienes se relaciona.
- Se preocupa por realizar las actividades a tiempo y resolver problemas relacionados a su trabajo, fomentando las buenas relaciones con todas las personas.
- Se esmera en realizar las actividades de la mejor manera y en optimizar los recursos.

Orientación a resultados e iniciativa

- Realiza bien su trabajo y facilita el de los demás, buscando el logro de los objetivos.
- Aporta sugerencias desde sus conocimientos y experiencia para optimizar los resultados.

COMPETENCIAS GENÉRICAS

Compasivo

Se solidariza con las necesidades de las personas con las que se relaciona y muestra disponibilidad para escuchar y acompañar en la búsqueda de soluciones.

Consciente

Es una persona que reconoce que su trabajo es importante y necesario para el cumplimiento de la misión transformadora de la universidad, por lo cual busca realizarlo con la mayor calidad posible.

Comprometido

En su desempeño diario muestra conductas que reflejan los valores y principios de la UCA, mostrando disponibilidad para participar en las actividades que le permitan fortalecer su identidad institucional.

Competente

Ejecuta su tarea cumpliendo con eficiencia los estándares definidos y mostrándose disponible para seguir formándose.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

(Competencias incorporadas en cada descripción de puesto de trabajo)

Comité de Perfiles UCA

Familia de puestos estratégicos:

Son los puestos responsables de orientar las funciones sustantivas de la Universidad, marcando la dirección de las mismas. Dirigen a otras unidades o departamentos y reportan directamente a Rectoría o a la Junta de Directores.

**COMPETENCIAS DE GESTIÓN****Dirección de equipos de trabajo**

- Muestra capacidad de dirigir, orientar y acompañar a personas y equipos de trabajo para el logro de los objetivos de la universidad.
- Motiva y reconoce el trabajo bien hecho mostrándose disponible para brindar apoyo o ayuda cuando el equipo lo considere necesario.

Desarrollo integral de las personas

- Conoce las capacidades actuales y el potencial de sus colaboradores y, con base a ello, define e implementa acciones de desarrollo para las personas y equipos en el marco de las estrategias de la universidad.
- Acompaña, evalúa y retroalimenta el desempeño o caminar de sus colaboradores, con miras al cumplimiento de los objetivos de la universidad siendo ejemplo que motiva e inspira, con sus acciones, a los colaboradores.

Orientación a resultados e iniciativa

- Aporta soluciones de alto valor agregado frente a problemas complejos y en escenarios cambiantes.
- Evalúa el avance de los equipos y emprende proyectos de mejora con base a los resultados.

COMPETENCIAS GENÉRICAS**Compasivo**

Entiende las necesidades de las personas y los colectivos, procurando plantear medidas y mecanismos orientados a resolver las necesidades identificadas.

Consciente

Indaga los cambios del entorno social para que la Universidad pueda responder y aportar a la solución de los grandes problemas de la sociedad.

Comprometido

Desde su identificación con la visión, misión y valores de la UCA, asume el liderazgo en el cumplimiento de objetivos institucionales, que contribuyen a erradicar las causas de las situaciones de desigualdad e injusticia social.

Competente

Desde su formación profesional, posee la visión estratégica necesaria para proponer y dirigir procesos de mejora institucional.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

(Competencias incorporadas en cada descripción de puesto de trabajo)

Comité de Perfiles UCA

Familia de puestos ejecutivos:

Son los puestos responsables de realizar la labor administrativa o de proyección social con énfasis en algunas funciones sustantivas de la universidad; dirigen a una unidad, un área de trabajo o una sección.



COMPETENCIAS DE GESTIÓN

Dirección de equipos de trabajo

- Discute y establece con sus colaboradores /as, los objetivos y prioridades de su unidad o de su área, integrando las opiniones recibidas para optimizar la calidad de las decisiones, en un ambiente de confianza.
- Acompaña al equipo hacia el logro de los objetivos propuestos, promoviendo un ambiente de trabajo cooperativo, optimizando el uso de los recursos y velando por las buenas relaciones con otras unidades o áreas internas.

Desarrollo integral de las personas

- Promueve la autonomía y el desarrollo de las competencias de sus colaboradores a través de diferentes mecanismos tales como: brindar orientaciones, delegando tareas y responsabilidades y aceptando sugerencias sobre cómo mejorar la calidad del trabajo.
- Propone diferentes alternativas de formación para su equipo, a partir del análisis de necesidades que detecta en el trabajo diario.

Orientación a resultados e iniciativa

- Se anticipa diferentes situaciones problemáticas, y las soluciona adecuadamente, a fin de poder alcanzar los objetivos esperados.
- Propone cambios estratégicos en los métodos de trabajo de su unidad o equipo, para alcanzar objetivos esperados.

COMPETENCIAS GENÉRICAS

Compasiva

Está presto a detectar las dificultades del entorno social y de las personas de su unidad, y plantea diferentes rutas de solución.

Consciente

Procura conocer las necesidades del entorno social y de las personas que componen su área de trabajo, para proponer soluciones coherentes con los valores de la UCA.

Comprometido

Asume su responsabilidad en la implementación de las propuestas y acciones de su unidad, que contribuyen a la misión transformadora de la UCA.

Competente

Desde su especialidad, dirige y propone mejoras a los procesos; además, acompaña a las personas a su cargo en el trabajo diario, para aportar al logro de los fines de la universidad.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

(Competencias incorporadas en cada descripción de puesto de trabajo)

Comité de Perfiles UCA

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2008). Diccionario de comportamientos. Gestión por competencias. 1ra. Edición. Buenos Aires: Granica.
- Consejo de Rectoría. (2017). Memoria de trabajo. Documento inédito.
- Flores, M. (Productora). (2018) Competencias [YouTube] De: <https://www.youtube.com/watch?v=9E9IKViO6Hk>.
- Kolvenbach, P. (1993). La excelencia humana. Tomado de http://www.sjweb.info/education/doc-news/EXCELENCIA_HUMANA_%20ESP.pdf
- UCA. (2018). Formación Integral. Tomado de <http://www.uca.edu.sv/wp-content/uploads/2016/06/formacion-integral-uca.pdf>
- Ugalde, L. (2015). Documentos del SIPEI y sobre las 4 Cs.Tomado de <http://pedagogiaignaciana.com/GetFile.ashx?IdDocumento=1606>
- Vásquez Valerio, F. J. (2007). Modernas estrategias para la enseñanza. México: Ediciones Euroméxico

El documento "Perfil de la Persona UCA" fue finalizado en marzo 2019, siendo el Consejo de Rectoría vigente: P. Andreu Oliva de la Esperanza, S.J., Rector; Mtra. Lidia Maritza Salamanca, Vicerrectora Académica; Mtro. Omar Arnulfo Serrano, Vicerrector de Proyección Social; Mtro. Juan Carlos Colacho, Vicerrector Financiero; Mtro. Marcel Vargas Escolero, Director de Comunicaciones; Mtra. Silvia Elinor Azucena de Fernandez, Secretaria General; Mtra. Nelly Chévez, Decana de Posgrados; Mtro. Carlos Rivas, Vicerrector Académico Adjunto.

