

Competencias Transversales

Corporación Administrativa del poder judicial

Actualmente existe en la Corporación Administrativa un modelo de gestión por competencias moderno e innovador, el cual difiere de los tradicionales modelos conductuales, funcionales y constructivistas. Nuestro actual modelo se basa en los determinantes del desempeño, es decir, no se enfoca en las conductas y las funciones mismas, sino en los factores que son capaces de predecir que dichas conductas o niveles de desempeño de las funciones, se harán presentes. Dichos determinantes nacen de investigación científica reciente, de modo que éste modelo nos permite estar haciendo hoy gestión basada en evidencia y no en literatura sin mayor investigación o fundamentos.

El modelo se divide en 5 grandes grupos de determinantes: Los Conocimientos necesarios para realizar el cargo; las habilidades necesarias para poner en práctica dichos conocimientos; las características personales relevantes para el cargo; la información organizacional y estratégica crítica para el desarrollo del cargo; la motivación por ejercer el cargo, en base principalmente a valores y creencias.

En base a dicho modelo, para cada perfil de cargo se definen cada uno de dichos 5 determinantes, los cuales además se agrupan en niveles. Como los perfiles de cargo son distintos, también lo son la información que se encasilla en cada uno de sus determinantes del desempeño, en sus distintos niveles. Sin embargo existe un determinante que es susceptible de ser considerado transversal en una organización y que a la vez es uno de los más poderosos predictores de desempeño laboral, siendo una de las principales herramientas con que cuenta la selección de personal. Dicho determinante es la Motivación, el cual se basa principalmente en tres variables: la decisión de actuar y realizar un esfuerzo por parte de una persona; el nivel de esfuerzo que la persona decide otorgar a la tarea; el tiempo por el cual la persona decide mantener dicho esfuerzo. Tal como se indicó anteriormente, la motivación es susceptible de ser medida o indagada a través de los valores y las creencias de las personas, por lo cual si buscamos establecer lineamientos transversales para los miembros de la organización, lo que debemos hacer es establecer dichos lineamientos comunes en base a los valores y creencias que deseamos estén presentes en cada uno de ellos.

Como punto de partida, es necesario considerar los valores definidos para la Corporación, en la planificación estratégica realizada para el periodo 2011-2015:

- Servicio de Excelencia en la entrega de nuestros servicios a través de una preocupación y comunicación permanente con nuestros usuarios.
- Liderazgo, Pro actividad y Coordinación a través de una disposición permanente de mejora en nuestro quehacer.
- Transparencia, Integridad, Control y Rendición de Cuentas en todos nuestros procesos y actos.
- Responsabilidad en todos nuestros procesos y actos.
- Respeto por las personas generando un ambiente de trabajo donde prime una actitud positiva, buen trato y clima laboral acogedor.

En base a los anteriores valores organizacionales, es posible plantear los siguientes conceptos o competencias, a modo de valores y creencias transversales, desde un punto de vista de las personas y de lo que buscamos en ellas para la institución:

Creencias

- *Compromiso Organizacional:* La persona cree que trabajar en el poder Judicial es un privilegio, ya que la considera una gran institución y se identifica con ella.
- *Servicio de Excelencia:* La Persona cree que su trabajo es importante para la organización y tiene un impacto en la misma.
- *Responsabilidad:* La persona cree que el lograr los objetivos y metas organizacionales es aún más importante que el lograr sus objetivos y metas propias.
- *Pro actividad:* La persona cree que su esfuerzo hace la diferencia en la calidad y los resultados del trabajo que realiza.

Valores

- *Probidad:* La persona valora la honestidad y la transparencia en la organización, especialmente en la elaboración de su trabajo.
- *Respeto:* La persona valora el respeto y buen trato por las personas.
- *Vocación de Servicio:* La persona valora el hecho de trabajar en una institución que presta un servicio público.
- *Innovación y creatividad:* La persona valora el poder realizar aportes y sugerencias sobre el cómo mejorar su trabajo