

# Plan de Desarrollo Dirección de Gestión de Personas 2021-2025



UNIVERSIDAD ARTURO PRAT  
DEL ESTADO DE CHILE  
CONOCIMIENTO Y TERRITORIO

## CONTENIDO

1. PALABRAS DEL/LA DIRECTOR/A .....	3
2. LA UNIVERSIDAD ARTURO PRAT.....	4
3. RESEÑA DE LA DIRECCIÓN.....	5
4. DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO.....	6
4.1. FODA.....	6
5. ESTRATEGIA.....	8
5.1. MANEJO EFICIENTE DE LOS RECURSOS, PROCESOS Y CAPACIDADES.....	8
5.2. APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO.....	9

## 1. PALABRAS DE LA DIRECTORA

Considerando que el Capital Humano en las Organizaciones es su activo intangible más valioso, especialmente en una institución orientada al desarrollo en el ámbito de la educación superior en la Región de Tarapacá. Es que la Dirección de Gestión de Personas, cuyo propósito fundamental es la atracción, incorporación, administración, mantención y desarrollo de las personas que forman parte de la institución, presenta su Planificación Estratégica 2021-2025, la que orienta sus esfuerzos en la mejora continua de sus procesos, gestión y desarrollo de personas, con el propósito fundamental de contribuir al cumplimiento del Plan Estratégico Institucional 2021-2025.

Sra. Norma Luza Araya  
Directora  
Dirección Gestión de Personas

## 2. LA UNIVERSIDAD ARTURO PRAT

La Universidad Arturo Prat, fundada en 1984, es continuadora del Instituto Profesional de Iquique (fundado en 1981), derivado a la vez de una sede más pequeña y joven de la Universidad de Chile. Cuenta, por tanto, con una historia institucional de más de cincuenta años, orientando su quehacer a la formación de profesionales, posgraduados y técnicos, como también a la investigación y la vinculación.

Nuestra Institución Universitaria, miembro del Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas Tradicionales, está constituida por su Casa Central ubicada en Iquique, además de los Centros Docentes y de Vinculación de Arica, Calama, Antofagasta, Santiago y la Sede Victoria.

### Visión Universidad Arturo Prat

La Universidad Arturo Prat es una institución de educación superior regional y estatal que aspira a ser reconocida como un actor relevante y de excelencia al servicio del desarrollo integral del territorio.

### Misión Universidad Arturo Prat

Somos una Universidad Estatal, de carácter regional, que asume la formación de personas en los niveles técnico, profesional y de postgrado, comprometidas con el ámbito social, político y económico, generando conocimiento vinculado al desarrollo territorial sostenible. Promovemos la movilidad social, la integración transfronteriza, la interculturalidad y valores democráticos como la libertad de expresión, la igualdad, el respeto a los derechos humanos y el compromiso con los pueblos originarios.

### 3. RESEÑA DE LA DIRECCIÓN

La Dirección de Gestión de Personas, dependiente de la Vicerrectoría de Administración y Finanzas tiene como objetivo principal Facilitar la gestión y el fortalecimiento del capital humano de la institución a través del trato cercano y oportuno, velando por el desarrollo de las personas en su vida laboral, considerando la correcta aplicación de los procedimientos administrativos, políticas y normas institucionales, considerando las siguientes, como principales funciones:

- *Velar por el bienestar de los funcionarios de la institución, dando cumplimiento a la normativa legal vigente.*
- *Fortalecer y mejorar el clima laboral dentro de la institución de manera constante, potenciando el trabajo en equipo, la participación y la comunicación efectiva.*
- *Entregar información idónea en tiempo y forma a través de la reportabilidad que aporte a la toma de decisiones institucional.*
- *Generar las Acciones necesarias para cubrir los nuevos cargos o las vacantes existentes dentro de la institución, seleccionando al personal idóneo y cumpliendo con los procesos establecidos.*
- *Innovar e implementar nuevos procesos dentro de la Dirección de Gestión de Personas, que permitan fortalecer la relación con los funcionarios y generar un sentido de pertenencia.*

## 4. DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO

La Dirección de Gestión de Personas en búsqueda de mejorar la comunicación con los usuarios internos a través de la actualización de sus procesos, generó un diagnóstico estratégico en función del análisis interno y externo, identificando distintas actividades las cuales se trabajarán en el periodo 2021-2025.

### 4.1 FODA

FORTALEZAS		
Codificación	Premisa	Descripción
F1	Estructura Organizacional	Competencias técnicas y funciones definidas para cada Unidad.
F2	Personas	Baja rotación del personal.
F3	Compromiso	Alto Grado de compromiso del Equipo de trabajo.
F4	infraestructura	Infraestructura y equipamiento adecuados.
F5	Procesos	Procedimientos y políticas de operación.

OPORTUNIDADES		
Codificación	Premisa	Descripción
O1	Estructura Organizacional	Planificación de la dotación en función de los objetivos institucionales.
O2	Procesos	Implementación de nuevos sistemas y procesos.
O3	Tecnología	Utilización de nuevas herramientas tecnológicas como canales de comunicación masiva.
O4	Personas	Orientar la Capacitación al personal de acuerdo a los objetivos estratégicos de la Institución.
O5	Cultura organizacional	Generar instancias de esparcimiento, reconocimiento y relaciones extra laborales.

DEBILIDADES		
Codificación	Premisa	Descripción
D1	Personas	Capacitación y desarrollo de personal que permita nivelar las competencias definidas en el cargo.
D2	Personas	Mejorar la atención al cliente Interno.
D3	Competencias	Estilos de liderazgos y habilidades comunicacionales deficientes.
D4	Procesos	Falta canales de comunicación efectivos con el entorno institucional.
D5	Procesos	Seguimiento y control de actividades.

AMENAZAS		
Codificación	Premisa	Descripción
A1	Procesos	No ser prioridad al momento de solicitar cambios o nuevas propuestas tecnológicas
A2	Desarrollo	Inexistencia de desarrollo y carrera funcionaria.
A3	Desarrollo	Falta de Incentivos a la contratación.
A4	Comunicación	Falta de comunicación con otras unidades.
A5	Social	Situación social- Económica actual (estallidos social - Pandemia).

## 5. ESTRATEGIA

Para poder abarcar los distintos objetivos estratégicos definidos en nuestra planificación, se identificarán acciones específicas ligadas al desarrollo y la Gestión de las personas y los procesos que implican estos.

### 5.1 MANEJO EFICIENTE DE LOS RECURSOS, PROCESOS Y CAPACIDADES

Objetivo estratégico: OP6. Establecer mecanismos que promuevan la atracción, evaluación y retención de talentos, ajustando las capacidades institucionales.

Objetivo táctico	Acciones específicas	Cod. FODA	Indicadores	Línea base	Meta 2021	Meta 2022	Meta 2023	Meta 2024	Meta 2025
Mejorar las competencias de las Jefaturas en el Ámbito de la Evaluación de desempeño del personal a su cargo	Capacitación a los funcionarios administrativos con personal a cargo en el proceso de calificaciones	D1	N° Capacitados/N° Evaluadores	20%	80%	100%	100%	100%	100%
Mejorar las competencias de los funcionarios administrativos respecto al proceso de calificación	Capacitación a funcionarios administrativos en los ámbitos a ser evaluados en el proceso de calificación	D1	Funcionarios capacitados / Numero administrativos totales.	0%	50%	75%	100%	100%	100%
Complementar proceso de calificaciones con evaluación por competencias	Al proceso de precalificaciones, incorporar la evaluación por competencias a través de los descriptores de cargos	O2 – O4	Número de funcionarios con evaluación complementaria / Numero de funcionarios totales	0%	25%	50%	75%	100%	100%
Actualización y digitalización de los	Generar herramienta para digitalizar descriptores	O2	N° de descriptores digitalizados/N°	0%	25%	50%	75%	100%	100%

Descriptores de cargos por competencias	con toma de conocimiento de la jefatura y el funcionario		Cargos Administrativos						
Plan de capacitación por competencias y funciones para el personal administrativo	DNC por competencias y por funciones	D1 – O4	N° Funcionarios capacitados / N° funcionarios totales	0%	20%	20%	40%	50%	50%
Formalización proceso de Reclutamiento y selección Administrativo y académico	Generación y actualización de instructivos y protocolos institucionales del proceso de Reclutamiento y Selección	O2	Procesos decretados	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

## 5.2 APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO

Objetivo estratégico: AC3. Ajustar la estructura organizacional dentro de un marco de mejora continua.									
Objetivo específico	Acciones específicas	Cod. FODA	Indicadores	Línea Base	Meta 2021	Meta 2022	Meta 2023	Meta 2024	Meta 2025
Plan de Capacitación Básica Institucional	Identificación de competencias transversales de la Institución	O4	Actualización y definición de competencias transversales	No	Si	Si	SI	SI	SI
	Cumplimiento capacitación básica institucional	O4	Número de funcionarios capacitados en competencias transversales / Dotación Total	0%	20%	40%	50%	60%	80%
Plan de Capacitación Institucional para funcionarios con personal a cargo	Identificación de competencias específicas para cargos de Jefatura	D3 – D1	Numero de Jefaturas capacitadas / N° Jefaturas Totales	0%	20%	40%	50%	60%	80%

	Cumplimiento de la capacitación Específica para Jefaturas	O4	Número de funcionarios capacitados en ámbitos específicos / Dotación Total de jefaturas	0%	20%	40%	50%	60%	80%
--	---	----	---	----	-----	-----	-----	-----	-----