

Competency-based talent management: three perspectives in an academic library

Lorelei Rutledge y otros

Journal of library administration, ISSN 1540-3564, Vol. 56, n. 3, 2016

La University of Utah's J. Willar Marriott Library ha llevado a cabo un proyecto de un sistema de gestión del talento atendiendo a factores de organización de la institución en general, de los diferentes departamentos y de las necesidades individuales de los trabajadores. El diseño de un sistema de recursos humanos en torno a capacidades representa los valores y metas de una organización, pero se demostró que era difícilmente sostenible en el tiempo. Estas competencias versan sobre las metas de los diferentes departamentos, formación del personal, habilidades bibliotecarias y la integración de nuevos empleados. La experiencia se realizó por diferentes profesionales que aportaron distintas perspectivas, personal perteneciente a recursos humanos de la biblioteca, responsables de los diferentes departamentos y también la participación de bibliotecarios. Lo más destacado para el departamento de recursos humanos fue la oportunidad de unir varios procesos en la organización del talento de una manera consistente. En segundo lugar, se establecieron los retos a la hora de trabajar con el personal para evaluar los distintos perfiles y el plan de oportunidades, y así, obtener un mayor crecimiento y desarrollo. En tercer lugar, se pensó como implementar las competencias por parte del personal responsable de departamento para contratar nuevos empleados con perfiles adecuados, estimular al resto de la plantilla a

desarrollar los nuevos retos y aprender nuevas habilidades que mejoraran las necesidades de la biblioteca. Toda esta actividad se realizó a través de evaluaciones anuales para el fortalecimiento del desarrollo profesional de dichos trabajadores y para favorecer nuevas oportunidades de aprendizaje. En último lugar, un nuevo bibliotecario expuso su experiencia en el departamento y cómo el desarrollo de esas competencias le ayudaron a desarrollar sus expectativas y a gestionar su desarrollo profesional. Todas estas diferentes perspectivas del proyecto pusieron de relieve la importancia de que las tareas aquí mencionadas no se pueden desarrollar si no existe un apoyo de las instituciones administrativas de una forma sostenible. El entusiasmo inicial de los empleados, por otra parte, en todos los niveles durante la transformación disminuyó cuando el sistema se fue instaurando y se establecieron las distintas prioridades. Responsables y supervisores también consideran que este sistema es una forma de orientar a los trabajadores hacia el futuro y desarrollar nuevas capacidades en el cumplimiento de los diferentes fines y metas de la biblioteca actual.

Resumen elaborado por la Sección de Documentación
Bibliotecaria