

## UNIDAD DE COMPETENCIA LABORAL SERVICIOS GLOBALES – IPO / Perfil Ocupacional: Director de Centro

Gestionar desarrollo de personas

Código: UCF SGIPO- 002

Vigencia: 2014

Actividades Claves		
1. Organizar equipos de personas	2. Desarrollar competencias de personas y equipos	3. Gestionar el desempeño de las personas y equipos
<b>Criterios de Desempeño:</b>	<b>Criterios de Desempeño:</b>	<b>Criterios de Desempeño:</b>
1.1. Determinar necesidades de contratación de personas para el equipo; de acuerdo a requerimiento, programas y presupuesto definido para el área.	2.1. Actualizar estándares de competencias funcionales y conductuales asignados al perfil de sus colaboradores, de acuerdo a nuevos desempeños requeridos y contexto de la organización.	3.1. Definir y revisar indicadores de desempeño esperados para los cargos que están bajo su supervisión, analizando su contribución de valor con las metas de la unidad operacionalizándolos de acuerdo a los planes y programas definidos en la estrategia de la organización.
1.2. Identificar competencias funcionales y conductuales de acuerdo a requerimientos de área técnica y perfil deseado.	2.2. Identificar necesidades de desarrollo, diagnosticando competencias de sus colaboradores, de acuerdo a perfiles y plazos establecidos para el proceso.	3.2. Comunicar indicadores de desempeño esperados a las personas del equipo, asegurando su conocimiento y clarificando impacto a nivel de la organización y las implicancias individuales de su cumplimiento, de acuerdo a definiciones de la organización.
1.3. Participar en proceso de reclutamiento y selección de personas para el equipo, proponiendo candidatos internos o externos, realizando entrevistas solicitadas por el área técnica e informando resultados; de acuerdo a los procedimientos establecidos por la organización.	2.3. Promover el desarrollo de las personas de su equipo definiendo actividades calificantes (pasantías, coaching, presentaciones, etc.) y gestionando instancias de formación internas o externas con las áreas responsables, de acuerdo planes de desarrollo individuales / grupales establecidos.	3.3. Realizar seguimiento al desempeño de cada persona del equipo, motivando y reforzando avances en resultados y orientando el mejoramiento, de acuerdo plazos y procedimientos de la organización.
1.4. Asegurar cumplimiento de procesos de inducción para el personal que se integra al área, verificando ejecución de actividades en forma oportuna de acuerdo a las características de las funciones a desempeñar.	2.4. Controlar cumplimiento de acciones de desarrollo de su área de responsabilidad, de acuerdo a los planes de desarrollo individual y metas de RRHH y área técnica.	3.4. Evaluar desempeño de las personas de su equipo, verificando el cumplimiento de metas y midiendo competencias conductuales, de acuerdo a plazos y procedimientos establecidos para el proceso.

1.5. Organizar equipo de trabajo, asignando responsabilidades a las personas del equipo de acuerdo a sus competencias, requerimientos y definiciones de planes y programas del área.	2.5. Verificar transferencia de los aprendizajes al puesto de trabajo de las personas del equipo, utilizando herramientas disponibles para la observación de aprendizajes adquiridos, de acuerdo a los procedimientos establecidos.	3.5. Establecer compromisos de mejoramiento del desempeño con las personas que componen su equipo, de acuerdo a resultados de la evaluación realizada y acciones futuras orientadas a superar debilidades y potenciar las fortalezas.
1.6. Determinar rotación o desvinculación de las personas que componen el equipo de trabajo en conjunto con área técnica y de RRHH, de acuerdo a desempeño y procedimientos de la organización.	2.6. Definir en conjunto con quien corresponda la movilidad de personas del equipo al interior de la organización, postulándolos a promociones internas, de acuerdo a desempeño, comportamiento laboral y competencias necesarias para el área.	
1.7. Mantener actualizadas a personas de su equipo sobre temas relevantes relacionados a la organización, de acuerdo a políticas y procedimientos de la misma.		

## Indicadores Conductuales asociados a las Actividades Claves

Competencia Conductual	1. Organizar equipos de personas	2. Desarrollar competencias de personas y equipos	3. Gestionar el desempeño de las personas y equipos
<b>UCC SSGG – 01 Liderazgo:</b> Formar, dirigir y desarrollar un equipo de trabajo afiatado, motivado y comprometido con la organización y el cumplimiento de los objetivos, preocupándose por el desarrollo de las personas; detectando oportunidades y llevando a cabo negociaciones exitosas, en torno a una visión colectiva basada en valores de respeto, confianza, adhesión y credibilidad.	Detecta oportunidades en pos de los objetivos estratégicos de la organización.  Es un referente en la organización por su capacidad para transferir a los equipos la visión estratégica de oportunidades y riesgos, enseñándoles a detectar oportunidades y riesgos en diversos contextos.	Forma y/o dirige un equipo de trabajo afiatado y cooperativo.  Es reconocido por formar y/o dirigir equipos de trabajo de alto desempeño, creando indicadores de gestión y fomentando estrategias que facilitan la conformación de equipos con estas características en su área y/o la organización.	Retroalimenta y entrega reconocimiento.  Retroalimenta a su equipo en base a evaluaciones formales realizando seguimiento a los resultados obtenidos y orientando la gestión a la retención de los talentos identificados.
<b>UCC SSGG – 02 Desarrollo de personas:</b> Fomenta oportunidades de desarrollo y entrena a los trabajadores para que desarrollen sus competencias, en base a una evaluación de la brecha entre el nivel requerido y actual de competencias. Mejora de este modo el desempeño de los trabajadores.	Incentiva la participación y desarrolla potencialidades.  Gestiona la construcción de un equipo afiatado y los guía a un desarrollo superior, reconocido en la compañía.	Establece y comunica expectativas de desempeño. Estimula oportunidades de desarrollo para sus colaboradores o colegas, logrando un alto desempeño.  Es reconocido como un entrenador y/o consejero para otros.	Retroalimenta y/o entrega reconocimiento a sus pares y colaboradores.  Nunca deja pendientes o sin revisar tareas enviadas.

Conocimientos	Habilidades
<p><b>Conocimientos Básicos necesarios para cumplir la competencia:</b> Inglés ALTE C2 (Nivel 5) / TOEIC 850-990 Conocimientos técnicos que apliquen a cargos bajo su supervisión. Procesos trabajo internos</p> <p><b>Conocimientos Técnicos necesarios para cumplir la competencia:</b> Software utilizados en la organización. Software utilizados para el desarrollo de aplicaciones y productos informáticos/tecnológicos.</p> <p><b>Conocimientos de Normas y Procedimientos necesarios para cumplir la competencia:</b> Código del trabajo. Reglamento interno de la Compañía. Normas y políticas de la organización.</p>	<p>Capacidad de adaptación y aprendizaje a los nuevos contexto en cada proyecto. Creatividad y apertura en las conversaciones para el desarrollo de ideas.</p>