

UNIDAD DE COMPETENCIA LABORAL SERVICIOS GLOBALES – KPO/ Perfil Ocupacional: Gerente de Proyectos Globales

Gestionar desarrollo de personas

Código: UCF SGKPO-006

Vigencia: 2014

Actividades Claves		
1. Organizar equipos de personas	2. Desarrollar competencias de personas y equipos	3. Gestionar desempeño de personas y equipos
Criterios de Desempeño:	Criterios de Desempeño:	Criterios de Desempeño:
1.1 Cubrir necesidades de contratación de personas para el equipo , de acuerdo a requerimientos y definiciones de planes y programas del área, y presupuesto definido por la organización	2.1 Identificar necesidades de desarrollo , revisando los indicadores de desempeño de sus colaboradores, en evaluaciones realizadas, de acuerdo a procedimientos de la organización.	3.1 Revisar indicadores de desempeño esperados para los cargos que están bajo su supervisión , (perfiles, competencias, metas), analizando su contribución de valor con las metas de la Unidad o área y operacionalizándolos de acuerdo a los planes y programas definidos en la estrategia de la organización
1.2 Identificar perfil que se requiere seleccionar para el equipo, en coordinación con el área de RRHH , revisando en detalle criterios de desempeño esperados, de acuerdo procedimientos de la organización.	2.4 Promover el desarrollo de las personas de su equipo , implementando actividades, gestionando instancias de formación internas con las áreas responsables, de acuerdo a planes de desarrollo individual establecidos y su programación.	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 al área de RRHH, informando resultados, de acuerdo a procedimientos establecidos definidos por la organización.	2.3 Controlar cumplimiento de acciones de desarrollo de su área de responsabilidad , realizando seguimiento a los planes de desarrollo acordados con cada persona, verificando asistencia y ejecución de las actividades definidas de acuerdo a programación.	3.3 Realizar seguimiento al desempeño de cada persona del equipo , motivando y reforzando avances en resultados de los planes de desarrollo acordados de acuerdo a los 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 y acordes a las características de las funciones a desempeñar, de acuerdo a los procedimientos de la organización.	2.4 Verificar transferencia de los aprendizajes al puesto de trabajo de las personas del equipo , utilizando herramientas que dispone para la observación de aprendizajes adquiridos y registrándolos de acuerdo a los procedimientos establecidos por la organización.	3.4 Evaluar desempeño de las personas de su equipo , verificando el cumplimiento de metas, de acuerdo los resultados de los planes de desarrollo acordados.

<p>1.5 Organizar equipo de trabajo, asignando responsabilidades a las personas del equipo considerando competencias, requerimientos, definiciones de planes y programas del área, de acuerdo procedimientos de la organización.</p>		<p>3.5 Establecer compromisos de mejoramiento del desempeño con las personas que componen su equipo, analizando en conjunto los resultados de la evaluación realizada, acordando acciones orientadas a superar debilidades y potenciar las fortalezas de acuerdo a los procedimientos de la organización.</p>
<p>1.6 Determinar rotación o desvinculación de las personas que componen el equipo de trabajo en conjunto con área de RRHH, considerando criterios normativos de la organización y antecedentes de desempeño de las personas, de acuerdo a procedimientos de la organización.</p>		
<p>1.7 Mantener actualizadas a personas de su equipo sobre temas relevantes relacionados a la organización, informando objetivos, etapas, plazos y procedimientos de los procesos que presentan un impacto en el área, de acuerdo a procedimientos de la organización.</p>		

Indicadores Conductuales asociadas a las Actividades Claves

Competencia Conductual	1. Organizar equipos de personas	2. Desarrollar competencias de personas y equipos	3. Gestionar desempeño de personas y equipos
UCC-SSGG-02 Desarrollo de personas: 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.	<p>Incentiva la participación y desarrolla potencialidades.</p> <p>Motiva a sus pares y colaboradores a que aporten ideas y participen en las distintas instancias laborales.</p> <p>Observa las competencias de sus colegas o colaboradores y los entrena cada vez que sea necesario.</p>	<p>Establece y comunica expectativas de desempeño.</p> <p>Planifica acciones de desarrollo para sus colaboradores y les hace seguimiento a través del informe de seguimiento de la operación.</p>	<p>Retroalimenta y/o entrega reconocimiento a sus pares y colaboradores.</p> <p>Retroalimenta a sus equipos y/o unidad de negocio periódicamente acerca de su desempeño, reconociendo e incentivando los desempeños deseados.</p>

Conocimientos	Habilidades
<p>Conocimientos Básicos necesarios para cumplir la competencia: Inglés ALTE C2 (Nivel 5) / TOEIC 850-990 Administración de personal</p> <p>Conocimientos Técnicos necesarios para cumplir la competencia: Elaboración de contratos Evaluación de desempeño</p> <p>Conocimientos de normas y procedimientos necesarios para cumplir la competencia: Leyes laborales Procedimientos internos de la organización</p>	<p>Habilidades interpersonales. Capacidad de comunicación en un segundo idioma. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la Comunicación. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.</p>