

UNIDAD DE COMPETENCIA LABORAL – SERVICIOS GLOBALES – ITO/ Perfil Ocupacional: Gerente de Proyectos TI

Gestionar personas y equipos de trabajo	Código: UCF SGITO- 002	Vigencia: 2014
-----------------------------------------	------------------------	----------------

Actividades Clave		
1. Organizar personas y equipos de trabajo	2. Desarrollar personas y equipos de trabajo	3. Gestionar desempeño de personas y equipos de trabajo
Criterios de Desempeño:	Criterios de Desempeño:	Criterios de Desempeño:
1.1. Determinar necesidades de contratación de personas para equipo de trabajo , de acuerdo a requerimientos, definiciones de planes, programas y presupuesto definido para el área.	2.1. Actualizar capacidades y conocimientos asignados al perfil de sus colaboradores , de acuerdo a nuevos desempeños requeridos y contexto de la organización.	3.1. Definir indicadores de desempeño esperados para colaboradores a su cargo , analizando en conjunto con jefatura contribución de valor con las metas del área, de acuerdo a planes y programas definidos en la estrategia de la organización.
1.2. Identificar perfil que se requiere seleccionar para equipo de trabajo , de acuerdo a características de requerimientos solicitados al área.	2.2. Identificar necesidades de desarrollo , de acuerdo al surgimiento de nuevas tecnologías para la ejecución de proyectos.	3.2. Revisar indicadores de desempeño esperados , operacionalizándolos en conjunto con colaboradores y considerando su contribución de valor con las metas del área, de acuerdo a planes y programas definidos en la estrategia de la organización.
1.3. Participar en proceso de reclutamiento , proponiendo candidatos internos o externos, de acuerdo a procedimientos establecidos en la organización.	2.3. Promover el desarrollo de las personas de su equipo , gestionando instancias de formación internas y externas con las áreas responsables, asignando mentores y fomentando la autodisciplina, de acuerdo a procedimientos establecidos.	3.3. Realizar seguimiento al desempeño de cada persona del equipo , motivando y reforzando avances en resultados y orientando el mejoramiento, de acuerdo a plazos y procedimientos de la organización.
1.4. Realizar selección de personas para equipo de trabajo , efectuando entrevistas técnicas, tomando decisión de contratación e informando decisión a jefatura, de acuerdo a procedimientos establecidos en la organización.	2.4. Controlar cumplimiento de acciones de desarrollo de su área de responsabilidad , verificando asistencia y ejecución de las actividades definidas de acuerdo a programa.	3.4. Evaluar desempeño de las personas de su equipo , verificando el cumplimiento de metas de proyectos ejecutados, de acuerdo a plazos y procedimientos establecidos para el proceso.
1.5. Realizar inducción técnica para el personal que se integra a su área , ejecutando actividades en forma oportuna, de acuerdo a las características de las funciones a desempeñar.	2.5. Verificar transferencia de aprendizajes al puesto de trabajo de las personas de su equipo , asignando funciones relativas a los conocimientos estudiados, de acuerdo a procedimientos establecidos.	3.5. Establecer compromisos de mejoramiento de desempeño con las personas que componen su equipo , de acuerdo a los resultados de la evaluación realizada y acciones futuras orientadas a superar debilidades y potenciar las fortalezas.

<p>1.6. Organizar equipo de trabajo, asignando responsabilidades a las personas que lo componen, de acuerdo a sus capacidades, conocimientos, experiencia, requerimientos y definiciones de planes y programas del área.</p>	<p>2.6. Promover la movilidad de personas del equipo al interior de la organización, postulándolos a promociones internas y cambios inter-áreas, de acuerdo a desempeño, conducta laboral, capacidades y conocimientos requeridos.</p>	
<p>1.7. Determinar rotación o desvinculación de las personas que componen el equipo de trabajo, en conjunto con su jefatura, de acuerdo a criterios normativos de la organización y antecedentes de desempeño de las personas.</p>		
<p>1.8. Mantener actualizadas a las personas de su equipo sobre temas relevantes relacionados con el área, de acuerdo a procedimientos establecidos.</p>		

Indicadores Conductuales asociados a las Actividades Claves

Competencia Conductual	1. Organizar personas y equipos de trabajo	2. Desarrollar personas y equipos de trabajo	3. Gestionar desempeño de personas y equipos de trabajo
UCC SSGG- 01 Liderazgo: 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.	Es un referente en la empresa por su capacidad para transferir a los equipos la visión estratégica de oportunidades y riesgos, enseñándoles a detectar oportunidades y riesgos en diversos contextos	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 a su equipo en base a evaluaciones formales realizando seguimiento a los resultados obtenidos en su equipo y orientando la gestión a la retención de los talentos identificados.
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.	Genera oportunidades de participación para que su equipo y/o unidad de negocio puedan colaborar en las múltiples instancias del trabajo, fomentando el desarrollo de sus potencialidades	Clarifica formal y sistemáticamente las expectativas de desempeño, para su equipo y/o unidad de negocio, enseñándoles a trabajar de esta manera Se antepone a los resultados y respuesta de sus compañeros para estar preparado	Establece planes operativos de mejoramiento individual con metas claras a las cuales le hace seguimiento Genera un espacio genuino formal e informal de alto valor profesional y personal para sus colaboradores

Conocimientos	Habilidades
<p>Conocimientos Básicos necesarios para cumplir la competencia:</p> <p>Inglés ALTE C2 (Nivel 5) / TOEIC 850-990</p> <p>Manejo avanzado de procesador de texto</p> <p>Manejo avanzado de planillas de procesamiento de base de datos</p> <p>Manejo avanzado de presentaciones</p> <p>Conocimientos Técnicos necesarios para cumplir la competencia:</p> <p>Project Software de Seguimiento de Proyectos</p> <p>Gestión de Proyectos</p> <p>Evaluación de proyectos</p> <p>Conocimientos Financieros</p> <p>Administración de proyectos</p> <p>Conocimientos de Normas y Procedimientos necesarios para cumplir la competencia:</p> <p>ITIL (define características para roles dentro de la compañía)</p> <p>PMP</p> <p>PM (Adm. de Proyectos)</p> <p>Certificación en gestión de proyectos: PMI</p> <p>Estándares de calidad: ISO 9001, CMMi</p> <p>Reglamento interno de la organización</p> <p>Código Laboral</p> <p>Ley de Subcontratación</p> <p>Seguridad Laboral (Mutual)</p> <p>Normas de Capacitación nacional e internacionales</p> <p>Leyes laborales internacionales</p>	<p>Capacidad de comunicación oral y escrita</p> <p>Capacidad crítica y autocrítica</p> <p>Capacidad para actuar ante nuevas situaciones</p> <p>Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas</p> <p>Capacidad para tomar decisiones</p> <p>Habilidades interpersonales</p> <p>Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes</p>