

## 1.- IDENTIFICACIÓN DEL CARGO: Profesional Sección Relaciones Laborales y Clima Organizacional

Unidad orgánica	Sección Relaciones Laborales y Clima Organizacional
Reporta a	Jefe Sección Relaciones Laborales y Clima Organizacional
Unidad orgánica mayor	Subdepartamento Gestión de Personas
Unidades Relacionadas (internas)	Sección Administración de Personal Sección Remuneraciones Subdepartamento Compras y Contrataciones Departamento Jurídico Diversas unidades de la institución
Unidades Relacionadas (externas)	Proveedores de servicios de consultoría en desarrollo organizacional. Dirección Nacional del Servicio Civil.
Familia de cargo	Asistente Servicios
Ciudad de desempeño	Santiago

## 2.- REQUISITOS DEL CARGO

Educación	<p>Título Profesional de Psicólogo/a. Deseable especialización en el área organizacional.</p> <p>Deseable formación de postgrado o diplomado en temas de Desarrollo Organizacional, Gestión de Personas, y/o Clima Organizacional.</p>
Experiencia laboral	<p>Deseable 3 años de experiencia laboral en sector público o privado, en áreas de Desarrollo Organizacional y/o Gestión de Personas, asesorando a jefaturas en desarrollo de habilidades, calidad de vida, coaching y/o intervenciones en clima organizacional.</p>
Conocimientos	<p>Conocimiento en Gestión de Personas, procesos de Desarrollo Organizacional, Coaching, Calidad de vida y/o Clima Organizacional.</p> <p>Manejo intermedio de Office.</p>
Idioma	<p>Inglés básico.</p>

### 3.- OBJETIVO DEL CARGO Y FUNCIONES

Objetivo	Realizar actividades y proyectos que contribuyan al desarrollo de habilidades en los funcionarios y funcionarias, facilitando relaciones laborales positivas entre las personas y ambientes de trabajo basados en el buen trato.
<b>Funciones</b>	
Asesorar a jefaturas y directivos/as para el desarrollo de habilidades en liderazgo, utilizando técnicas metodológicas de coaching.	
Realizar asesorías a equipos de trabajo para facilitar relaciones interpersonales orientadas a la colaboración y buen trato.	
Diseñar, implementar y ejecutar actividades y/o proyectos relacionados a promover ambientes laborales basados en el respeto y cooperación, entre las personas y equipos de trabajo, que mejoren la calidad de vida de los funcionarios	
Colaborar en el diagnóstico del clima organizacional, utilizando metodologías cuantitativas y cualitativas que permitan focalizar intervenciones en los equipos de trabajo.	
Asesorar a la jefatura directa en la detección de nuevos procesos, productos y/o servicios a implementar, para fortalecer las relaciones entre las personas y el clima organizacional.	
Colaborar con la jefatura directa en las relaciones de trabajo con las Asociaciones de Funcionarios, Directores/as y demás partes interesadas, asesorando técnicamente y promoviendo un trabajo colaborativo.	
Detectar y proponer oportunidades de mejora para cada uno de los procesos claves de la sección.	

#### 4.- COMPETENCIAS CONDUCTUALES INSTITUCIONALES

Competencia	Definición
Efectividad Personal	Preocupación por cumplir con sus labores y metas, trabajar con orientación a la excelencia y a la mejora continua, alcanzando resultados establecidos de forma permanente y manteniendo al mismo tiempo sus emociones bajo control.
Compromiso Organizacional	Actitud manifiesta para alinear sus propias conductas con las necesidades, prioridades y metas de la organización, demostrando un sentimiento de pertenencia con los valores y la misión de DIRECON, respetando y promoviendo el cumplimiento de la normativa institucional y de la probidad como funcionario público.
Colaboración	Capacidad para trabajar de forma cooperativa en el cumplimiento de las metas institucionales, tanto con su equipo de trabajo como con grupos de trabajo de otras áreas al interior de DIRECON, promoviendo un clima organizacional basado en la confianza, respeto y cultura colaborativa.
Asesoría a Clientes	Disposición para entregar asesoría al cliente interno y/o externo de la Institución, comprendiendo sus necesidades y orientando sus acciones para satisfacer las expectativas de éstos, haciendo esfuerzos por establecer una relación a largo plazo, implementando soluciones seguidas y controladas incluso luego de ofrecido el servicio.

## 5.- COMPETENCIAS CONDUCTUALES POR FAMILIA DE CARGO

Competencia	Definición
Gestión de redes	Desarrolla alianzas de trabajo y genera lazos de colaboración con actores externos y/o unidades de otras organizaciones en Chile y/o en el extranjero, complementando los conocimientos e intercambiando información para cumplir con los objetivos estratégicos institucionales de DIRECON.
Preocupación por orden y calidad	Comprueba y controla la calidad del servicio que entrega, verificando con precisión los procesos y las tareas asignadas realizando seguimiento, revisión y control de la información.
Búsqueda de información	Busca información de diversas fuentes y la utiliza como insumo en el cumplimiento de sus labores, indagando el origen de los datos y analizando de forma crítica la información para obtener resultados satisfactorios.