

Competencias de gestión del personal

Los líderes y directores del PNUD desempeñan un papel fundamental para el éxito de la organización y en la creación de una cultura inclusiva y favorable.

Como reconocimiento del hecho de que todo el personal, y no solo aquellos que ocupan funciones formales de liderazgo o dirección, debe demostrar diversas competencias de liderazgo, varias de estas competencias se reflejan en el marco básico de conducta.

Algunas de las competencias que se esperan de los líderes y supervisores del PNUD también se incluyen en las competencias multidisciplinarias clave. Además de estas, los líderes y directores del PNUD deben demostrar competencias adicionales, principalmente relacionadas con la gestión de equipos. En el siguiente cuadro se exponen las siete competencias de gestión de personal, así como sus definiciones.

	Competencia	Definición
1	Demostrar valentía gerencial	• Afrontar los problemas institucionales y de personal • No temer tomar decisiones y actuar cuando sea necesario • Expresar con respeto y diplomacia todo lo que se deba decir, sin mostrar reserva alguna • Abordar los conflictos de manera oportuna y no permitir que se prolonguen en los equipos • Ayudar a los demás a superar situaciones emocionales o tensas, plantear con tacto los desacuerdos y encontrar soluciones que todos puedan aprobar
2	Demostrar empatía e inteligencia emocional	• Preocuparse genuinamente por las personas; demostrar empatía ante las alegrías y las dificultades de los demás • Favorecer el bienestar del equipo o equipos • Ser capaz de entender las emociones de un grupo y las dinámicas de poder, reconocer a las personas influyentes, las redes y las dinámicas organizativas; adaptar los estilos de liderazgo según lo requiera la situación • Ver lo positivo en las personas, las situaciones y los acontecimientos
3.	Motivar y dirigir	• Crear y comunicar una visión y un propósito inspiradores • Armonizar al personal y los recursos con la visión, la estrategia y los objetivos de la organización • Comprender y fomentar de manera proactiva la cultura del equipo u organización
4	Fomentar un lugar de trabajo favorable	• Crear un ambiente de trabajo en el que las personas se sientan comprometidas y motivadas para dar lo mejor de sí; empoderar a los miembros del equipo y fomentar que se desempeñen efectivamente y tengan una experiencia positiva en el lugar de trabajo • Promover la honestidad, la confianza y la seguridad psicológica, y crear oportunidades para innovar y aprender • Contratar y ascender a las personas con base en medidas objetivas y en la meritocracia; reconocer y aprovechar el talento de los demás; fomentar la acción conjunta y la integración
5	Crear capacidades	• Identificar y desarrollar el talento de las personas, y brindarles un apoyo positivo que les permita alcanzar su potencial • Fomentar el aprendizaje o el desarrollo de los demás proporcionándoles retroalimentación, orientación y apoyo; promover el desarrollo profesional de los demás • Tener la disposición y la capacidad para delegar y ayudar a las personas a aprender, incluso a partir de los fracasos
6	Gestionar el desempeño profesional y velar por la rendición de cuentas	• Mantener conversaciones periódicas con el personal sobre su trabajo • Brindar comentarios positivos y constructivos • Mantener conversaciones oportunas sobre el bajo desempeño • Ofrecer elogios, reconocimiento, y así mismo garantizar la rendición de cuentas
7	Dirigir con humildad	• Ser auténtico, transparente y actuar con integridad • Estar accesible y disponible para los miembros del equipo que se lidera • Fomentar el debate y la discusión para favorecer una cultura donde las personas se sientan cómodas de cuestionar al personal directivo superior y perciban que sus opiniones se tienen en cuenta

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• Ser modesto, reconocer el mérito de los éxitos a los demás y admitir los propios defectos |
|--|---|

