

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DEL PUESTO



1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO		3. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS	4. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA		
Código:		INTERFAZ: Gerente, Directorio, Jefes de unidad, Ministerio de Relaciones Laborales, SRI, IESS, funcionarios G-MOVEP, Jefe Administrativo – Financiero, Contraloría General del Estado.	Nivel de Instrucción:		
Denominación del Puesto:	JEFE DE TALENTO HUMANO				
Nivel:	Profesional		Tercer Nivel		
Unidad Administrativa:	JEFATURA DE TALENTO HUMANO		Área de Conocimiento: Administración de empresas, Jurisprudencia, Psicología Laboral, Gestión del Talento Humano		
Rol:	Ejecución y Coordinación de Procesos				
Grupo Ocupacional:	Servidor Público 7				
Grado:	13				
Ámbito:	Cantonal				
2. MISIÓN		5. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA			
Promover un desarrollo integral del Talento Humano eficiente y eficaz mediante adecuados procedimientos de reclutamiento, contratación, selección, calificación, capacitación del personal y prevención de riesgos laborales encaminados al desarrollo institucional, de conformidad a las disposiciones legales vigentes		Tiempo de Experiencia:			Tercer Nivel 4 años
		Especificidad de la experiencia	Gestión y evaluación de personal Gestión Administrativa Procesos de Evaluación de desempeño y Organizacionales Procesos de Selección e inducción		
		6. CAPACITACIÓN REQUERIDA PARA EL PUESTO			
		Temática de la Capacitación			
		Atención al Cliente / Ciudadano, Relaciones Humanas			
7. ACTIVIDADES ESENCIALES		8. CONOCIMIENTOS ADICIONALES RELACIONADOS A LAS ACTIVIDADES ESENCIALES	9. COMPETENCIAS TÉCNICAS		
			Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable
Elaborar, actualizar y ejecutar proyectos, programas institucionales, a través de una eficaz planeación, desarrollo y ejecución de los subsistemas de administración de Talento Humano.	Planeación Estratégica		Desarrollo estratégico del Talento Humano	Alto	Realiza una proyección de posibles necesidades de recursos humanos considerando distintos escenarios a largo plazo. Tiene un papel activo en la definición de las políticas en función del análisis estratégico.
			Pensamiento Estratégico	Alto	Comprende rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades de su organización / unidad o proceso/proyecto y establece directrices estratégicas para la aprobación de planes, programas y otros.
Elaborar y aplicar el Plan de Formación y Capacitación de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente.	Clasificación de Puestos		Monitoreo y Control	Alto	Desarrolla mecanismos de monitoreo y control de la eficiencia, eficacia y productividad organizacional.
			Selección de Equipos	Alto	Identifica el equipo necesario que debe adquirir una institución para cumplir con los planes, programas y proyectos.
Elaborar, actualizar y ejecutar los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con enfoque en la gestión competencias laborales	Valoración de Puestos		Pensamiento Analítico	Alto	Realiza análisis extremadamente complejos, organizando y secuenciando un problema o situación, estableciendo causas de hecho, o varias consecuencias de acción. Anticipa los obstáculos y planifica los siguientes pasos.
			10. COMPETENCIAS CONDUCTUALES		
			Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable
Coordinar la selección, clasificación, capacitación y adiestramiento de empleados y trabajadores y supervisar constantemente el cumplimiento de sus actividades.	Manejo de leyes y reglamentos relacionados a la administración de Talento Humano, tanto en LOSEP, como en Código de Trabajo.		Trabajo en Equipo	Alto	Crea un buen clima de trabajo y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo. Se considera que es un referente en el manejo de equipos de trabajo. Promueve el trabajo en equipo con otras áreas de la organización.
			Orientación de Servicio	Alto	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnostica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.
Organizar, realizar el seguimiento y evaluación permanente del personal que labora en la institución, manteniendo un registro adecuado de acuerdo a las disposiciones legales de los nombramientos, contratos y otros documentos afines.	Plan de Carrera y Capacitación		Orientación a los Resultados	Alto	Realiza las acciones necesarias para cumplir con las metas propuestas. Desarrolla y modifica procesos organizacionales que contribuyan a mejorar la eficiencia.
			Construcción de Relaciones	Alto	Construye relaciones beneficiosas para el cliente externo y la institución, que le permiten alcanzar los objetivos organizacionales. Identifica y crea nuevas oportunidades en beneficio de la institución.
Realizar estudios y presentar informes del mismo respecto a la implementación de cambios y reformas del Estatuto de Gestión Organizacional por Procesos o en la estructura administrativa de la G-MOVEP.	Evaluación del Desempeño		Conocimiento del Entorno Organizacional	Alto	Identifica las razones que motivan determinados comportamientos en los grupos de trabajo, los problemas de fondo de las unidades o procesos, oportunidades o fuerzas de poder que los afectan.

Vigencia: