

CARGO ESTRUCTURAL	TÍTULO DEL PUESTO
PROFESIONAL 3	ANALISTA DE LA GERENCIA DE DESARROLLO DEL CUERPO DE GERENTES PÚBLICOS

A. Funciones específicas

1. Realizar las acciones necesarias para mantener actualizada la extranet o medio afín para la comunicación con los Gerentes Públicos.
2. Apoyo en elaboración de encuestas y procesamiento de los resultados de los programas de capacitación dirigidos a los Gerentes Públicos y sus equipos : diagnóstico de necesidades, encuestas de satisfacción de cada curso, control de participantes por curso y estadísticas .
3. Desarrollo del Programa de Capacitación para Gerentes Públicos y sus equipos.
4. Apoyo en la operatividad de cada etapa del proceso de selección : convocatoria, reclutamiento, evaluación, conformación de ternas, assessment centers, entrevistas, publicación de resultados, atención de reclamos post proceso de selección.
5. Procesar las estadísticas de los procesos de selección del Cuerpo de Gerentes Públicos
6. Apoyo en el desarrollo de Talleres para la elaboración de perfiles de puestos para los procesos de selección de Gerentes Públicos.
7. Elaboración de Términos de Referencia para los procesos de recursos humanos que desarrolle la gerencia, relacionados a capacitación, desempeño, selección y otros del Cuerpo de Gerentes Públicos.
8. Las demás funciones que le asigne o encargue el Gerente de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos.

B. Línea de autoridad

Depende de	Gerente de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos
Ejerce mando – supervisión sobre	-

C. Requisitos mínimos

Formación	
Nivel educativo alcanzado	Título profesional o grado académico de bachiller, preferiblemente con cursos de postgrado en recursos humanos
Profesión, de ser el caso	Administrador, Psicología, o afines.
Experiencia	
Experiencia (mínima)	No menor de 1 año de experiencia laboral
Experiencia específica (mínima)	No menor de 6 meses de experiencia en el sector público o privado en cargos relacionados a recursos humanos .
Conocimientos básicos	
<input type="checkbox"/> Conocimiento de recursos humanos <input type="checkbox"/> Manejo de Office Windows a nivel avanzado.	



D. Perfil de Competencias

PERFIL DE COMPETENCIAS					
Competencias Genéricas	A	B	C	D	N
1. Compromiso	X				
2. Comunicación		X			
3. Integridad	X				
4. Organización y planificación			X		
5. Orientación a los resultados			X		
6. Orientación al cliente interno y externo		X			
7. Trabajo en equipo		X			
Competencias Específicas	A	B	C	D	N
1. Credibilidad técnica			X		
2. Flexibilidad y Adaptabilidad		X			
3. Habilidad Analítica			X		
4. Iniciativa		X			
5. Negociación			X		
6. Tolerancia a la Presión		X			
7. Aprendizaje Continuo			X		

GRADOS DE LA COMPETENCIA

A - Competencia desarrollada en el máximo nivel. (100%).- Implica ser un referente cuya conducta tiene un impacto relevante en la institución y en los equipos de trabajo.

B – Competencia desarrollada en nivel alto (75%).- Implica mostrar la competencia con gran dominio en el desempeño cotidiano.

C – Competencia desarrollada en nivel intermedio (50%).- La competencia se evidencia con claridad, pero con dominio moderado.

D – Competencia desarrollada en el nivel mínimo (25%).- La competencia se evidencia en su grado mínimo, como una característica apenas notoria y poco consistente.

N – Competencia NO desarrollada (0%).- Describe las conductas que muestran la ausencia de la competencia.

