

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DEL PUESTO

N° REVISIÓN: GAF-CTH-2021

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO		3. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS		4. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Código:	4082804	INTERFAZ: Gerencias y Coordinaciones de la EPMPQ, entidades públicas y privadas		Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Denominación del Puesto:	COORDINADOR DE TALENTO HUMANO				
Gerencia	ADMINISTRATIVA FINANCIERA				
Coordinación	COORDINACION DE TALENTO HUMANO				
Área / Gestión	COORDINACIÓN				
Nivel:	ESCALA PROFESIONAL				
Rol:	DIRECCIONAMIENTO DE GESTION				
Grupo Ocupacional:	COORDINADOR_2				
Grado:	B	Área de Conocimiento: Ciencias Sociales, Periodismo, Información y Derecho, Educación, Administración, Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), Ingeniería, Industria y Construcción, Ciencias Naturales, Matemáticas y Estadística			
Régimen:	LEY ORGANICA DE EMPRESAS PUBLICAS				
Tipo de Trabajo	Administrativa				

2. MISIÓN	5. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Fortalecer la gestión del talento humano, con el fin de mejorar los conocimientos, habilidades, destrezas e iniciativas del personal de la Empresa Pública Metropolitana de Transporte de Pasajeros de Quito.	Tiempo de Experiencia Mínima:	5 AÑOS
	Especificidad de la experiencia	Elaboración y dirección de planes, programas y proyectos de desarrollo de talento humano por competencias. Coordinación y gestión de los subsistemas de talento humano. Planificación Estratégica. Legislación Laboral.
	6. CAPACITACIÓN REQUERIDA PARA EL PUESTO	
	Temática de la Capacitación Subsistemas en talento humano, normativa laboral.	

7. ACTIVIDADES ESENCIALES	8. CONOCIMIENTOS ADICIONALES RELACIONADOS A LAS ACTIVIDADES ESENCIALES	9. COMPETENCIAS TÉCNICAS / CONDUCTUALES			
		TIPO DE COMPETENCIA	Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable
Planificar la gestión del talento humano de acuerdo a los requerimientos institucionales,	Gestión y Planificación estratégica Desarrollo Institucional y Talento Humano, Normativa Interna Legal Vigente y en materia de Talento Humano	TÉCNICA	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.
		CONDUCTUAL	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.
Asesorar a los Directivos sobre la aplicación de políticas o normas establecidas para la administración técnica del talento humano,	Gestión estratégica de Recursos Humanos y Seguridad, Salud Laboral.	TÉCNICA	Orientación / Asesoramiento	Alto	Asesora a las autoridades de la institución en materia de su competencia generando políticas y estrategias que permitan tomar decisiones acertadas.
		CONDUCTUAL	Aprendizaje Continuo	Alto	Realiza trabajos de investigación y comparte con sus compañeros. Brinda sus conocimientos y experiencias, actuando como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
Revisar el distributivo de sueldos y sugerir los valores de incremento en concordancia con lo establecido en el presupuesto anual,	Políticas y procedimientos en la Gestión del Talento Humano	TÉCNICA	Monitoreo y Control	Alto	Desarrolla mecanismos de monitoreo y control de la eficiencia, eficacia y productividad organizacional.
		CONDUCTUAL	Orientación de Servicio	Alto	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnostica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.
Participar en la planificación y dirigir investigaciones de racionalización y requerimientos del talento humano,	Normativa Interna Legal Vigente y en materia de Talento Humano.	TÉCNICA	Planificación y Gestión	Alto	Anticipa los puntos críticos de una situación o problema, desarrollando estrategias a largo plazo, acciones de control, mecanismos de coordinación y verificando información para la aprobación de diferentes proyectos, programas y otros. Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos complejos.
		CONDUCTUAL	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.
Coordinar la aplicación de los subsistemas de Talento Humano de: reclutamiento y selección, clasificación y valoración de puestos, capacitación y desarrollo del personal, evaluación del desempeño,	Conocimientos técnicos especializados en la gestión de desarrollo del Talento Humano.	TÉCNICA	Comprobación	Alto	Realiza pruebas y ensayos de naturaleza compleja para comprobar si un nuevo sistema, equipo o procedimiento técnico - administrativo, funciona correctamente. Identifica claramente los errores y propone los correctivos.
		CONDUCTUAL	Trabajo en Equipo	Alto	Crea un buen clima de trabajo y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se pueden 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.
Ejercer las demás atribuciones, delegaciones y responsabilidades que constan en el estatuto orgánico de la gestión organizacional de la EPMPQ, vigente.					

10. TIPO DE MAQUINARIA, EQUIPOS U OTROS ELEMENTOS QUE UTILIZA PARA EJECUTAR EL PUESTO	
Máquinas/equipos/software/elemento	Tiempo de Uso
Computadora	TODO EL DIA
Ofimática	TODO EL DIA
Plataformas Informáticas para Talento Humano	TODO EL DIA

ELABORADO POR: REVISADO POR: APROBADO POR: