

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO		3. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS		4. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA		
Código:	04.02.03.01.01	INTERFAZ:		Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel	
Denominación del Puesto:	Líder de Gestión Técnica del Talento Humano	Internas: Todos los procesos Externas: Proveedores, Entes de control				
Nivel:	Profesional					
Unidad Administrativa:	Coordinación General de Talento Humano					
Rol:	Ejecución y Supervisión de Procesos					
Grupo Ocupacional:	Servidor Legislativo 14					
Grado:	14					
Ámbito:	Nacional			Área de Conocimiento:	Recursos Humanos, psicología industrial, organizacional, administración, ciencias sociales, economía, afines.	
2. MISIÓN		5. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA				
Ejecutar y coordinar actividades técnicas de Talento Humano, con sustento en herramientas técnico metodológicas, que le permita a la Institución contar con personal competente, motivado y empoderado capaz de adaptarse a las acciones competitivas, los avances tecnológicos y el cambiante entorno laboral.		Tiempo de Experiencia:	7 Años			
		Especificidad de la experiencia	Manejo de subsistemas de Talento Humano, estructuras organizacionales, procesos, comportamiento organizacional o similares			
		6. CAPACITACIÓN REQUERIDA PARA EL PUESTO				
		Temática de la Capacitación				
Relacionada con los conocimientos adicionales						
7. ACTIVIDADES ESENCIALES		8. CONOCIMIENTOS ADICIONALES RELACIONADOS A LAS ACTIVIDADES ESENCIALES		9. COMPETENCIAS TÉCNICAS		
				Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable
				10. COMPETENCIAS CONDUCTUALES		
Establece políticas y lineamientos para el desarrollo de los productos y servicios de la Gestión Técnica del Talento Humano		Normativa relacionada con le área, Desarrollo Organizacional, Medición y evaluación del clima organizacional, Gestión del cambio, Coaching, Gestión por competencias, Responsabilidad social, Gestión y desarrollo del Talento Humano, Comportamiento Humano y Organizacional, Gestión estratégica del Talento Humano, Ofimática		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.
				Orientación / Asesoramiento	Alto	Asesora a las autoridades de la institución en materia de su competencia, generando políticas y estrategias que permitan tomar decisiones acertadas.
Coordina el desarrollo y ejecución de los planes, programas y proyectos de la Gestión Técnica del Talento Humano		Normativa relacionada con le área, Desarrollo Organizacional, Medición y evaluación del clima organizacional, Gestión del cambio, Coaching, Gestión por competencias, Responsabilidad social, Gestión y desarrollo del Talento Humano, Comportamiento Humano y Organizacional, Gestión estratégica del Talento Humano, Ofimática		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.
				Generación de Ideas	Alto	Desarrolla planes, programas o proyectos alternativos para solucionar problemas estratégicos organizacionales.
Observa y emite informe técnicos relacionados con la Gestión Técnica del Talento Humano.		Normativa relacionada con le área, Desarrollo Organizacional, Medición y evaluación del clima organizacional, Gestión del cambio, Coaching, Gestión por competencias, Responsabilidad social, Gestión y desarrollo del Talento Humano, Comportamiento Humano y Organizacional, Gestión estratégica del Talento Humano, Ofimática		Juicio y Toma de Decisiones	Medio	Toma decisiones de complejidad media sobre la base de sus conocimientos, de los productos o servicios de la unidad o proceso organizacional, y de la experiencia previa.
				10. COMPETENCIAS CONDUCTUALES		
Evalúa el cumplimiento de los planes, programas y proyectos de la Gestión Técnica del Talento Humano		Normativa relacionada con le área, Desarrollo Organizacional, Medición y evaluación del clima organizacional, Gestión del cambio, Coaching, Gestión por competencias, Responsabilidad social, Gestión y desarrollo del Talento Humano, Comportamiento Humano y Organizacional, Gestión estratégica del Talento Humano, Ofimática		Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable
				10. COMPETENCIAS CONDUCTUALES		
Establece mecanismos de verificación del cumplimiento de recomendaciones efectuadas por organismos de control, en lo referente a los subsistemas de talento humano		Normativa relacionada con le área, Desarrollo Organizacional, Medición y evaluación del clima organizacional, Gestión del cambio, Coaching, Gestión por competencias, Responsabilidad social, Gestión y desarrollo del Talento Humano, Comportamiento Humano y Organizacional, Gestión estratégica del Talento Humano, Ofimática		Trabajo en Equipo	Alto	Creación de 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 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.
Asesora en materia de su competencia		Normativa relacionada con le área, Desarrollo Organizacional, Medición y evaluación del clima organizacional, Gestión del cambio, Coaching, Gestión por competencias, Responsabilidad social, Gestión y desarrollo del Talento Humano, Comportamiento Humano y Organizacional, Gestión estratégica del Talento Humano, Ofimática		Conocimiento del Entorno Organizacional	Medio	Identifica, describe y utiliza las relaciones de poder e influencia existentes dentro de la institución, con un sentido claro de lo que es influir en la institución.
				Iniciativa	Alto	Se anticipa a las situaciones con una visión de largo plazo; actúa para crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para los demás. Elabora planes de contingencia. Es promotor de ideas innovadoras.
				Aprendizaje Continuo	Bajo	Busca información sólo cuando la necesita, lee manuales, libros y otro, para aumentar sus conocimientos básicos.

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO		3. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS		4. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Código:	04.02.03.01.02	INTERFAZ:		Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Denominación del Puesto:	Especialista Senior de Gestión Técnica del Talento Humano	Internas: Todos los procesos Externas: Proveedores			
Nivel:	Profesional				
Unidad Administrativa:	Coordinación General de Talento Humano				
Rol:	Ejecución de procesos				
Grupo Ocupacional:	Servidor Legislativo 13				
Grado:	13				
Ámbito:	Nacional			Área de Conocimiento:	Recursos Humanos, psicología industrial, organizacional, administración, ciencias sociales, economía, afines.
2. MISIÓN		5. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA			
Realizar actividades relacionadas con los subsistemas de talento humano y cultura organizacional , con sustento en herramientas técnico metodológicas y legales, que permitan contar con personal competente, motivado y empoderado con la Asamblea Nacional.		Tiempo de Experiencia:	6 Años		
		Especificidad de la experiencia	Administración de subsistemas del Talento Humano, Programas de mejoramiento de cultura organizacional o similares		
		6. CAPACITACIÓN REQUERIDA PARA EL PUESTO			
		Temática de la Capacitación			
		Relacionada con los conocimientos adicionales			
7. ACTIVIDADES ESENCIALES		8. CONOCIMIENTOS ADICIONALES RELACIONADOS A LAS ACTIVIDADES ESENCIALES		9. COMPETENCIAS TÉCNICAS	
Realiza diagnósticos para la elaboración del Plan de Talento Humano	Normativa relacionada con el área	Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable	
		Orientación / Asesoramiento	Medio	Ofrece guías a equipos de trabajo para el desarrollo de planes, programas y otros.	
Define las estructura de puestos y elabora el Proyecto del Manual de Descripción, valoración y clasificación de puestos y realiza acciones de implementación del mismo	Normativa relacionada con el área, Gestión por competencias, desarrollo organizacional	Pensamiento Estratégico	Medio	Comprende los cambios del entorno y esta en la capacidad de proponer planes y programas de mejoramiento continuo.	
		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.	
		Pensamiento Conceptual	Alto	Desarrolla conceptos nuevos para solucionar conflictos o para el desarrollo de proyectos, planes organizacionales y otros . Hace que las situaciones o ideas complejas estén claras, sean simples y comprensibles. Integra ideas, datos clave y observaciones, presentándolos en forma clara y útil.	
Elabora Plan de acción para mejorar y/o mejorar la Cultura Organizacional	Normativa relacionada con el área, Programa estadístico informático-SPSS, Comunicación Organizacional, Medición y diagnóstico de clima laboral, Responsabilidad social, Desarrollo Organizacional, Coaching	Expresión Escrita	Alto	Escribir documentos de complejidad alta, donde se establezcan parámetros que tengan impacto directo sobre el funcionamiento de una organización, proyectos u otros. Ejemplo (Informes de procesos legales, técnicos, administrativos)	
		10. COMPETENCIAS CONDUCTUALES			
Elabora informes de concursos de Méritos y Oposición	Normativa relacionada con el área, Psicometría, selección por competencias	Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable	
		Trabajo en Equipo	Medio	Promueve la colaboración de los distintos integrantes del equipo. Valora sinceramente las ideas y experiencias de los demás; mantiene un actitud abierta para aprender de los demás.	
Elabora el programa de evaluación del desempeño y emite el informe de su ejecución	Normativa relacionada con el área, Gestión por Competencias, Gestión y desarrollo del talento humano	Orientación de Servicio	Alto	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnostica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	
		Orientación a los Resultados	Medio	Modifica los métodos de trabajo para conseguir mejoras. Actúa para lograr y superar niveles de desempeño y plazos establecidos.	
Formula el plan de Formación, Capacitación y Desarrollo del Talento Humano	Normativa relacionada con el área, Gestión por Competencias, Gestión y desarrollo del talento humano	Construcciones de Relaciones	Medio	Construye relaciones, tanto dentro como fuera de la institución que le proveen información. Establece un ambiente cordial con personas desconocidas, desde el primer encuentro.	
		Iniciativa	Alto	Se anticipa a las situaciones con una visión de largo plazo; actúa para crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para los demás. Elabora planes de contingencia. Es promotor de ideas innovadoras.	

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO		3. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS		4. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Código:	04.02.03.01.03	INTERFAZ:		Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Denominación del Puesto:	Especialista Junior de Gestión Técnica del Talento Humano	Internas: Todos los procesos Externas: Proveedores			
Nivel:	Profesional				
Unidad Administrativa:	Coordinación General de Talento Humano				
Rol:	Ejecución de Procesos				
Grupo Ocupacional:	Servidor Legislativo 12				
Grado:	12				
Ámbito:	Nacional			Área de Conocimiento:	Recursos Humanos, psicología industrial, organizacional, administración, ciencias sociales, economía, afines.
2. MISIÓN		5. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA			
Desarrollar actividades operativas relacionadas con los subsistemas de talento humano, con sustento en herramientas técnico, metodológicas y legales que permitan contar con personal competente, motivado y empoderado con la Asamblea Nacional.		Tiempo de Experiencia:	5 años		
		Especificidad de la experiencia	Administración de subsistemas del Talento Humano, Programas de mejoramiento de cultura organizacional o similares		
		6. CAPACITACIÓN REQUERIDA PARA EL PUESTO			
		Temática de la Capacitación			
		Relacionada con los conocimientos adicionales			
7. ACTIVIDADES ESENCIALES		8. CONOCIMIENTOS ADICIONALES RELACIONADOS A LAS ACTIVIDADES ESENCIALES		9. COMPETENCIAS TÉCNICAS	
Realiza la descripción, clasificación y valoración de puestos	Normativa relacionada con el área, gestión por competencias	Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable	
		Pensamiento Estratégico	Bajo	Puede adecuarse a los cambios y participa en el desarrollo de planes y programas de mejoramiento continuo.	
Elabora documentos técnicos de las fases de méritos, oposición y designación de ganador de concurso	Normativa relacionada con el área, gestión por competencias, subsistema de selección	Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable	
		Generación de Ideas	Bajo	Identifica procedimientos alternativos para apoyar en la entrega de productos o servicios a los clientes usuarios.	
Ejecuta el programa de evaluación del desempeño y analiza resultados	Normativa relacionada con el área, gestión por competencias, subsistema de evaluación del desempeño	Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable	
		Habilidad Analítica (análisis de prioridad, criterio lógico, sentido común)	Medio	Reconoce la información significativa, busca y coordina los datos relevantes para el desarrollo de programas y proyectos.	
Ejecuta el Plan de Formación, Capacitación y desarrollo del talento humano	Normativa relacionada con el área, gestión por competencias, subsistema de capacitación	Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable	
		Recopilación de Información	Medio	Realiza un trabajo sistemático en un determinado lapso de tiempo para obtener la máxima y mejor información posible de todas las fuentes disponibles. (Obtiene información en periódicos, bases de datos, estudios técnicos etc.)	
Ejecuta el Plan de acción para fortalecer la cultura organizacional	Normativa relacionada con el área, clima y cultura organizacional,	Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable	
		Pensamiento Crítico	Medio	Elabora reportes jurídicos, técnicos o administrativos aplicando el análisis y la lógica.	
		10. COMPETENCIAS CONDUCTUALES			
Realiza la detección de necesidades de formación, capacitación y desarrollo del talento humano	Normativa relacionada con el área, gestión por competencias, subsistema de capacitación, desarrollo de personal	Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable	
		Trabajo en Equipo	Medio	Promueve la colaboración de los distintos integrantes del equipo. Valora sinceramente las ideas y experiencias de los demás; mantiene una actitud abierta para aprender de los demás.	
Ejecuta el Plan de Formación, Capacitación y desarrollo del talento humano	Normativa relacionada con el área, gestión por competencias, subsistema de capacitación	Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable	
		Orientación de Servicio	Medio	Identifica las necesidades del cliente interno o externo; en ocasiones se anticipa a ellos, aportando soluciones a la medida de sus requerimientos.	
Ejecuta el Plan de acción para fortalecer la cultura organizacional	Normativa relacionada con el área, clima y cultura organizacional,	Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable	
		Orientación a los Resultados	Medio	Modifica los métodos de trabajo para conseguir mejoras. Actúa para lograr y superar niveles de desempeño y plazos establecidos.	
Ejecuta el Plan de acción para fortalecer la cultura organizacional	Normativa relacionada con el área, clima y cultura organizacional,	Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable	
		Iniciativa	Bajo	Reconoce las oportunidades o problemas del momento. Cuestiona las formas convencionales de trabajar.	
		Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable	
		Aprendizaje Continuo	Medio	Mantiene su formación técnica. Realiza una gran esfuerzo por adquirir nuevas habilidades y conocimientos.	