

Gerente de Conservación de Vías y Puentes			
Estrato	Gerencial	Clase de puesto	Gerente de Servicio Civil 2
		Especialidad/Formación	Ingeniería Civil/Gerencia de Proyectos*/Administración de Empresas* *Las disciplinas académicas atinentes son factibles, siempre y cuando, hayan sido obtenidas, con base en un bachillerato o licenciatura en el área sustantiva del cargo, a saber, Ingeniería Civil.
Ubicación organizacional	Gerencia de Conservación de Vías y Puentes	Proceso de trabajo	Conservación, rehabilitación y mantenimiento de la red vial nacional.
Jefatura inmediata	Director (a) Ejecutivo (a)	Jefatura que antecede	Consejo de Administración
Propósito del Cargo			
Realizar labores de tipo gerencial, orientadas a la planeación, organización, dirección, coordinación, control, evaluación, supervisión de las actividades técnicas y administrativas, que se ejecutan en la Gerencia de Conservación de Vías y Puentes, así como de la ejecución y la evaluación de los proyectos de rehabilitación y mantenimiento vial, que se enmarcan en los diferentes proyectos de conservación de vías y puentes de las zonas que conforman la red nacional de caminos y carreteras, por lo tanto, tienen un impacto directo en el estado de las mismas y en aspectos tales, como la movilidad de personas, materiales, productos y otros, que a su vez afectan de forma indirecta la vida económica y social del país.			
Actividades Claves según los Resultados de la Clase			
Resultado N° 1 Administración de la Gerencia de Conservación de Vías y Puentes	<ul style="list-style-type: none"> • Planear, dirigir, organizar, coordinar, evaluar y supervisar las funciones asignadas a la Gerencia de Conservación de Vías y Puentes. • Gerenciar, la labor sustantiva y administrativa de las Direcciones Regionales, en la supervisión y administración de los contratos de ejecución de obras en todo el país, en procura de que éstas realicen sus labores de acuerdo con los lineamientos institucionales. • Apoyar en la supervisión y administración de los contratos de ejecución de obras. • Dirigir la determinación y puesta en práctica de los procesos de ejecución y administración de proyectos viales que se asignan a la dependencia a su cargo. • Dictar los lineamientos para las contrataciones y recomendar la conformación de "comisiones de trabajo", sea esta con funcionarios internos o externos dependiendo del grado de especialización o complejidad. • Tomar decisiones oportunas en la ejecución de las obras viales. • Avalar el pago a contratistas, proveedores y otros como ejecutor del programa presupuestario. • Administrar y supervisar la labor de los Directores Regionales e Ingenieros de Zona, de manera que los contratos de las obras viales adjudicadas a diversas empresas constructoras, generen productos de calidad, realizados mediante procesos eficientes y eficaces. • Supervisar que los Directores Regionales e Ingenieros de Zona, en el cumplimiento de las diferentes actividades o especificaciones contempladas en los documentos contractuales. 		

- Aprobar las modificaciones necesarias en los contratos de ejecución de los proyectos de obras, tomando como base los informes y recomendaciones de las consultoras a cargo de los proyectos de obras y siempre y cuando contribuyan a lograr los objetivos y metas del Conavi.
- Proponer a la Dirección Ejecutiva y otras instancias superiores, la programación anual de los proyectos de obra vial a nivel nacional contemplados en el Plan Multianual.
- Dirigir el proceso de inicio de la ejecución de los proyectos viales asignados a Gerencia de Conservación de Vías y Puentes.
- Recomendar a la Dirección Ejecutiva la suspensión o cancelación de un contrato, por el incumplimiento del contratista y/o supervisor, entre otros.
- Participar en el recibo definitivo de las obras (finiquito) y emitir su aprobación o señalar las correcciones necesarias previas a su aceptación.
- Proponer mejoras en los carteles de licitación para las obras de conservación, para garantizar la pertinencia de las intervenciones y que los carteles se aproximen en el mayor grado posible a la realidad de los proyectos.
- Ejercer la función de dirección necesaria para que los diferentes sistemas a cargo de la Gerencia, total o parcialmente (Sistemas Institucionales): SISECO, SIGEPRO (Sistema de gestión de Proyectos), DELPHOS (sistema de seguimiento y control del Plan Estratégico Institucional), sean realmente una herramienta de administración de proyectos y toma de decisiones.
- Ejercer coordinación y supervisión sobre las labores asignadas a los subalternos, con el fin de procurar que los proyectos reúnan las características de oportunidad y calidad requeridas y dirigir y orientar personal operativo, calificado, técnico y profesional.
- Prestar atención directa al nivel político de la Institución, desarrollando programas surgidos de una ley y emitir políticas de trascendencia e impacto a nivel nacional y sectorial.
- Planear y evaluar las políticas, planes y programas bajo su responsabilidad y propone sus cambios, ajustes y soluciones necesarias para la Conservación de Vías y Puentes a nivel nacional.
- Cumplir con las políticas, directrices, disposiciones, etc. emanadas por los niveles políticos del Conavi y el Mopt, desarrollando programas surgidos de una ley y emitir políticas de trascendencia e impacto a nivel nacional y sectorial.
- Emitir políticas en procura del desarrollo de mayores niveles de eficiencia en la gestión y utilización de los recursos de servicios u otro tipo contratados por el Conavi asignados a la Gerencia a su cargo.
- Emitir políticas en procura del desarrollo de mayores niveles de eficiencia en la gestión y utilización de los recursos de servicios u otro tipo contratados por el Conavi asignados a la Gerencia a su cargo.
- Emitir políticas en procura del desarrollo de mayores niveles de eficiencia en la gestión y utilización de los recursos del Conavi asignados a la Gerencia a su cargo, diseñando los controles necesarios para su implementación.

	<ul style="list-style-type: none"> • Programar, organizar y dirigir estudios y actividades en las áreas profesionales y técnicas de la Gerencia, tendientes al cumplimiento de la misión y visión institucionales. • Implementar las acciones necesarias para lograr el cumplimiento de las metas institucionales en relación con el Plan Nacional de Transportes, Plan Nacional de Desarrollo, Plan Quinquenal y Plan Operativo Institucional (POI). • Participar en comisiones de trabajo de alto nivel formalmente establecidas en procura de contribuir al logro de los objetivos organizacionales. • Resolver problemas o mejorar procedimientos, aclarar la aplicación de regulaciones y dar cumplimiento a las disposiciones técnicas, administrativas y legales que regulan su campo de actividad. • Emitir documentos de importancia que registran y comunican las directrices, órdenes, instrucciones y otros que surgen como consecuencia de las labores que realiza. • Suministrar información técnica, veraz y oportuna a los niveles superiores (Ministro, Viceministro, Consejo de Administración, Director Ejecutivo). • Formular objetivos y programas de trabajo atinentes a la Gerencia de Conservación de Vías y Puentes e implementarlos. • Mantener controles sobre los diferentes trabajos que se realizan en la dependencia y observar porque se cumplan de acuerdo con los programas, fechas y plazos establecidos. • Mantener una continua comunicación y coordinación con los Directores Regionales e Ingenieros de Zona, a cargo de la supervisión de los proyectos de obras, así como la evaluación periódica de los informes presentados por ellos.
<p>Resultado N° 2 Giras y visitas a los proyectos de obra vial</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar visitas periódicas a los proyectos de obras constatando que los trabajos se realicen de acuerdo a los términos contractuales.
<p>Resultado N° 3 Atención de consultas y asesoría</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atender y resolver consultas que le presentan sus superiores jerárquicos. • Atender y resolver consultas que le presentan sus colaboradores y público en general, sobre diversos asuntos relativos a su competencia. • Asesorar a las máximas autoridades institucionales en aspectos de importancia institucional, con el fin de facilitar la toma de decisiones políticas de trascendencia e impacto a nivel institucional o nacional.
<p>Resultado N° 4 Coordinación de actividades de la Gerencia de Conservación de Vías y Puentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar y negociar asuntos diversos de interés institucional y nacional con altas autoridades políticas y personeros de empresas privadas y públicas, tanto de nivel nacional como internacional, con el fin de definir estrategias, integrar esfuerzos y tomar acuerdos que favorezcan el desarrollo del país. • Representar a la Institución en foros, seminarios, reuniones y actividades diversas en la que se discuten y toman decisiones sobre asuntos de relevancia e impacto nacional.

<p>Resultado N° 5 Atención de otras actividades asignadas inherentes al cargo</p>	<ul style="list-style-type: none"> Realizar cualesquiera otras actividades inherentes al cargo que le sean asignadas por su superior inmediato. 	
<p>Factores de Clasificación Asociados</p>		
<p>Independencia</p>	<p>Supervisión ejercida</p>	<p>Entorno de trabajo</p>
<p>Trabaja con un alto grado de independencia, planeando, organizando, dirigiendo, coordinando, controlando y supervisando todas las actividades que de acuerdo con la Ley son competencia directa de la Gerencia de Conservación de Vías y Puentes del Consejo Nacional de Vialidad, además siguiendo políticas y lineamientos generales dados por los jefes de la Institución, para lo cual toma decisiones de un alto grado de complejidad con impacto a nivel nacional.</p> <p>Es evaluado por el Director Ejecutivo, mediante el análisis la capacidad demostrada en la atención de los diversos asuntos, la eficacia y eficiencia de la administración de la Gerencia de Conservación de Vías y Puentes, por el acierto de las recomendaciones, la eficiencia y eficacia obtenidas en el cumplimiento de los objetivos, ejecución de las obras de conservación vial, evidenciada por su capacidad para dirigir la Gerencia, así como el impacto favorable de las decisiones tomadas.</p>	<p>Le corresponde planear, dirigir, organizar, coordinar, controlar, evaluar y supervisar las labores de la Gerencia, emitiendo directrices técnicas y administrativas, para garantizar la conservación y rehabilitación de la red vial nacional (carreteras, estructuras y obras conexas en el derecho de vía), cuyas labores son de gran trascendencia e impacto a nivel nacional.</p> <p>Ejerce supervisión sobre personal profesional, técnico y administrativo de planta así, como supervisión funcional y técnica ejercida sobre las empresas contratadas para el desarrollo de proyectos cuantiosos, en los que se incluyen profesionales y campos interdisciplinarios, pues deben de velar porque su actuación se enmarque dentro de los términos contractuales. De esta manera, informalmente la estructura organizativa del Conavi, se extiende a través de las contrataciones, debiendo gerenciar, una parte organizativa de naturaleza pública y otra parte de naturaleza privada de la cual se vale para ejecutar, controlar y asesorar los procesos sustantivos.</p>	<p>Lugares: Labora dentro de la Institución, en condiciones de trabajo en oficina, sin embargo, debido a su posición jerárquica, le corresponde trasladarse eventualmente a diferentes lugares del país, donde se ejecutan las obras viales. De manera semejante, su jornada laboral ordinaria se puede ver afectada por cambios en su horario. Por lo anterior, debe tener capacidad de adaptación a circunstancias cambiantes de forma permanente.</p> <p>Ambiente: Se expone a la opinión pública y riesgos psicosociales provocados por personas que no estén de acuerdo con sus decisiones. Adicionalmente, está expuesto a accidentes de tránsito, condiciones de trabajo en exterior, clima, ruido, lluvia y a represalias y presiones por parte de la ciudadanía, así como de las empresas constructoras.</p> <p>Condiciones: Las actividades exigen esfuerzo mental, estar actualizado con el ambiente institucional y nacional, analizar información y considerar situaciones variadas, con el fin de emitir criterio profesional y tomar decisiones de forma eficiente y eficaz. Las condiciones citadas pueden generar presión física y emocional, bajo las cuales si no se tiene equilibrio podrían degenerar en enfermedades e incapacidades temporales, debido a la necesidad de conjuntar los intereses de la Institución y de los usuarios, la complejidad de las situaciones presentadas y el vencimiento de los plazos establecidos para entregar y cumplir con las obligaciones.</p>
<p>Modalidad de trabajo</p>	<p>Por sus características, el cargo podría estar sujeto a teletrabajo, no obstante, debe verificarse que las funciones a ejecutar, sean teletrabajables, así como, que el ocupante del cargo, cuente con los sistemas de información e insumos necesarios, previa definición de los indicadores de gestión, que permitan medir la eficiencia y eficacia, en el cumplimiento de las funciones.</p>	
<p>Impacto de la gestión</p>	<p>Relaciones de trabajo</p>	<p>Activos, Equipo, Insumos</p>
<p>Realiza labores de tipo gerencial, siendo responsable por la correcta y óptima conservación vial, así como a la definición de las especificaciones técnicas para la contratación de empresas que realizarán la ejecución de los trabajos de conservación vial, la inspección de las obras y la fiscalización del control de la calidad de los</p>	<p>Debido a la jerarquía del cargo, las relaciones de trabajo se caracterizan por ser de alto nivel, ya que por la trascendencia de sus actuaciones y los conocimientos específicos sobre la situación de los diferentes proyectos en ejecución en un momento determinado, se deben reunir continuamente con los jefes de la</p>	<p>Tiene bajo su responsabilidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mobiliario y equipo asignado Equipo de cómputo Vehículo institucional Teléfono celular Administración, planificación, control, supervisión y fiscalización de los recursos económicos asignados al Conavi, para los proyectos de conservación vial

<p>materiales utilizados por las empresas contratadas. Es responsable por proveer del presupuesto requerido a los proyectos en ejecución o por ejecutarse, así como por la autorización de los pagos a las empresas contratadas y porque dichas obras se ejecuten de acuerdo con las especificaciones técnicas establecidas en el cartel de contratación y de acuerdo con el marco técnico y legal que rige la actividad. Además, es responsable por la ejecución presupuestaria de la Gerencia a su cargo.</p> <p>Los errores que puedan cometerse en el ejercicio del cargo, son de gran magnitud y consideración y en algunos casos, de difícil reparación, dado que el ámbito de acción de esta clase de puesto es nacional, sectorial y regional y por la naturaleza rectora de la Gerencia que dirige, también pérdidas sociales considerando que se retrasa la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos, pérdidas económicas cuantiosas para la administración o para las empresas contratadas considerando reclamos por reajustes de precios o demandas y pérdidas de vidas humanas en el caso de obras mal construidas. Los errores también impactan directamente la calidad de toda la Red Vial Nacional, así como en la economía nacional, considerando el trasiego de la producción nacional y regional por dicha red vial.</p>	<p>institución (Director Ejecutivo y Consejo de Administración), Ministro Rector, así como con jefes de otras instituciones públicas y empresas privadas, con el fin de suministrar información, brindar asesoría, coordinar acciones y desarrollo de proyectos y programas complejos, y también para la transferencia tecnológica, las cuales deben ser establecidas con diplomacia afabilidad, tacto y confidencialidad.</p>	<p>Optimizar los recursos humanos, financieros Fondos públicos</p>
Requerimientos Específicos		
Requisitos específicos	<p>Académicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura o posgrado en una carrera atinente al cargo o a la especialidad del puesto <p>Experiencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diez años de experiencia en labores profesionales relacionadas con la Gerencia o Administración de proyectos, Ingeniería Civil o Ingeniería en Construcción, relacionadas con la clase de puesto, cargo o formación profesional. • Cinco años de experiencia en supervisión de personal profesional, de los cuales tres años debe haber sido adquirida en Instituciones del Sector Público. (pueden ser parte de los años requeridos en la experiencia en funciones). <p>Legales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estar incorporado al Colegio Profesional respectivo • Licencia de conducir, cuando el puesto lo exija 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Presentar Declaración de bienes ante la Contraloría General de la República • Rendición de la garantía o póliza de fidelidad o caución • Rendición de cuentas en informe final de gestión 	
Conocimientos deseables, ideales o necesarios para el cargo	<ul style="list-style-type: none"> • Administración y gerencia de proyectos • Procesos constructivos de obra pública • Sistema de Gestión de Proyectos (SIGEPRO) • Ley de Contratación Administrativa • Ley de Control Interno • Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública 	
Competencias		
Tipo de competencia	Nombre de la competencia	Nivel de dominio
Transversales	1. Compromiso con el servicio público	Destacado
	2. Integridad en el desempeño de la Función Pública	Destacado
Del Grupo Ocupacional	1. Liderazgo	Destacado
	2. Visión Estratégica	Destacado
	3. Toma de Decisiones	Destacado
	4. Comunicación Efectiva	Destacado
	5. Manejo y Resolución de Conflictos	Destacado
Evidencias		
COMPETENCIAS	COMPORTAMIENTOS	EVIDENCIAS
Compromiso con el servicio público	Adhesión a valores del servicio público: Es una persona referente a seguir, por cuanto se alinea y promueve en cada lugar que se desenvuelve, el compromiso con el servicio público, encarnando en cada una de sus acciones, los valores de la institución y la función pública.	Aplica los valores personales e institucionales en su puesto de trabajo, y por ende, en la ejecución de sus labores, siendo transparente e íntegro en su actuar, e inculcando en los colaboradores a su cargo la importancia de la ética y valores, por medio de actividades, talleres, comunicados orales y escritos, lineamientos, etc. Manifiesta un comportamiento responsable y ético en el desempeño de sus funciones, el cual aplica en las recomendaciones y criterios técnicos emitidos en informes, toma de decisiones, así como en asesorías, manejo de personal, relaciones con compañeros sus colaboradores, superiores, etc.
	Involucramiento y compromiso: Expresa en cada una de sus acciones y palabras, los valores, políticas y objetivos que implica el compromiso	Demuestra un compromiso en el desempeño de sus funciones, apegado a los valores, políticas y objetivos institucionales, aplicado en la gestión administrativa y técnica de la unidad organizativa bajo su responsabilidad, debiendo rendir cuentas por medio de informes de labores, cumplimiento de plazos, sesiones de trabajo, correos, oficios, entre otros.

	<p>público, como persona servidora del país. Inspira al personal de la institución al comprometerse más allá de lo requerido para el cargo.</p>	<p>Impulsa propuestas que coadyuven al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, las cuales, involucra a los servidores del Conavi, mediante programas, planes, reuniones, actividades, entre otros.</p>
	<p>Preocupación y empatía por la persona ciudadana y el servicio público: Permanente se preocupa por las y los demás (equipos, ciudadanía) y promueve en otras personas la importancia de atender y satisfacer las necesidades de los entes y personas usuarias. Motiva para que se valoren las necesidades de estos entes y personas, promoviendo acciones que permitan anticiparse a sus requerimientos, tomando en cuenta las posibles repercusiones y la obtención de su satisfacción.</p>	<p>Satisface las necesidades de atención de los usuarios internos, externos y de la ciudadanía en general, mediante programas de trabajo, proyectos, entre otros.</p> <p>Comprende tanto la función de la Institución, como su papel en el desarrollo del país, a través de conocimientos adquiridos en capacitaciones, reuniones, sesiones de trabajo, investigación de leyes, normas, lineamientos, etc.</p>
Integridad en el desempeño de la Función Pública	<p>Probidad (actuación intachable): Es una persona referente por su integridad, puesto que propicia y mantiene una actitud honesta y transparente en todos los aspectos del trabajo, destacando por la coherencia, rectitud e impacto que su actuación conlleva.</p>	<p>Aplica un juicio crítico ante la corrupción u otra manifestación deshonestas, por medio del análisis de casos, investigaciones, informes técnicos, recomendaciones, entre otros.</p> <p>Observa una conducta intachable, desempeño honesto y leal de la función pública, por medio de la práctica y transmisión de valores a sus colaboradores, en reuniones, circulares, lineamientos, etc.</p>
	<p>Buen uso de los recursos (transparencia): Establecer mecanismos que permitan resguardar el adecuado uso de los recursos públicos y se asegura que los mismos sean comprendidos y acogidos por las personas funcionarias.</p>	<p>Promueve la implementación de medios para proteger la utilización de los recursos públicos, a través de circulares, lineamientos internos, actividades, informes, entre otros.</p> <p>Aplica los reglamentos, normativas, legislación, referentes a la custodia de los fondos públicos, que comunica a sus colaboradores en circulares, correos, reuniones, etc.</p>
Liderazgo	<p>Gestión del Talento Humano: Vela por el mejoramiento continuo de las competencias de su personal y desarrolla planes para asegurar la continuidad de la carrera administrativa del mismo. Reconoce y promueve aquellas y aquellos</p>	<p>Promueve el crecimiento profesional, de los colaboradores a su cargo, a través de capacitaciones, sesiones de trabajo, reuniones de realimentación de conocimientos, réplicas de cursos, involucramiento en propuestas de mejora, entre otros.</p> <p>Promueve actividades de reconocimiento y agradecimiento a sus colaboradores por el trabajo desempeñado y explica con claridad los mecanismos de reconocimiento que utiliza, a saber: oficios, correos, reuniones, entre otros.</p>

	<p>colaboradores cuyo desempeño es destacado, contribuyendo así al prestigio y crecimiento profesional y organizacional constituyendo un ejemplo a seguir en el potenciamiento del talento humano.</p>	
	<p>Clima y ambiente colaborativo: Inspira a otras personas por cuanto crea ambientes de trabajo armónico, respetuoso, equitativo y colaborativo e identifica y administra los distintos factores que en la organización condicionan el ambiente laboral y los resuelve. Es una persona reconocida por la calidad del clima laboral que lidera.</p>	<p>Propicia un buen ambiente laboral a los colaboradores a su cargo, mediante el respeto, comunicación, buen trato, participación, reconocimiento, actividades de integración, empatía, motivación, etc. capacitaciones, comunicación oral y escrita, a saber, sesiones de trabajo, reuniones, etc.</p> <p>Promueve un ambiente de apoyo entre los colaboradores a su cargo, por medio de una comunicación asertiva, ya sea de manera verbal o por escrito (correos, oficios, lineamientos, normas).</p>
	<p>Orientación a resultados: Es un ejemplo a seguir por las metas alcanzadas con excelencia, incluso va más allá y se propone metas desafiantes. Se esfuerza para motivar a otras personas, para que realicen sus actividades de la mejor manera posible, transmitiendo la relevancia de orientarse y aportar al cumplimiento de los objetivos organizacionales.</p>	<p>Aplica los indicadores de medición existentes para el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos a los colaboradores bajo su responsabilidad, verificando que el trabajo se ejecute con calidad, y prontitud, utilizando bitácoras de trabajo, informes de labores, reportes, estado de resultados y cumplimiento de objetivos y metas en plazos establecidos.</p> <p>Evalúa la conexión entre los resultados obtenidos en el desempeño de las labores de los colaboradores, con los recursos utilizados (equipos, tecnológicos, administración del tiempo, suministros, entre otros), por medio de informes de resultados, revisión y seguimiento de funciones asignadas, reuniones de seguimiento, etc.</p>
<p>Visión Estratégica</p>	<p>Anticiparse y actualizarse (visión futura): Se mantiene actualizado con respecto a las últimas tendencias de su área y del sector, visualizando el futuro en su campo de acción. Incorpora estratégicamente los cambios del mercado y del contenido para maximizar el beneficio y agregar valor a la administración pública.</p>	<p>Demuestra un conocimiento integral y actualizado del campo de actividad que desempeña, el cual lo aplica en planes de trabajo, organización, dirección, control y seguimiento de las labores de sus colaboradores, por medio de bitácoras, cronogramas de trabajo, informes de labores, inventarios de labores, tanto en la gestión administrativa, como técnica de la unidad organizativa a su cargo.</p> <p>Aplica un pensamiento estratégico, previendo circunstancias por venir, analizando constantemente la realidad institucional, en sesiones de trabajo, investigaciones, presentación de informes técnicos, recomendaciones, etc.</p>
	<p>Ser capaz de incorporar los cambios en la gestión: Es una persona reconocida por ser "visionaria y humana" que toma decisiones considerando las consecuencias a futuro, tanto para</p>	<p>Se encuentra anuente a los cambios institucionales, políticas, directrices, lineamientos, normas, etc. emitidos por instancias superiores, mismas que realimenten a sus colaboradores en oficios, informes circulares, etc.</p> <p>Cumple e implementa en su unidad organizativa, los cambios institucionales, políticas, directrices, lineamientos, normas, etc. emitidos por instancias superiores, girando instrucciones a los</p>

	<p>quienes forman de su equipo de trabajo, así como para la organización misma y la ciudadanía, que se favorece de su servicio, además de su capacidad para inspirar a otras personas hacia el desarrollo e incorporación de innovaciones que permitan optimizar y agregar valor a su trabajo y al trabajo del equipo.</p>	<p>colaboradores a su cargo, en circulares, oficios, correos, reuniones, planes y programas de trabajo, entre otros.</p>
	<p>Motivar a la organización a los cambios (liderazgo con valor público): Es un ejemplo de motivación e innovación, inspira y empodera a otras personas, a liderar proyectos de innovación que agreguen valor público y promueve la confianza entre las y los colaboradores para el máximo desarrollo de sus competencias.</p>	<p>Promueve iniciativas para los procesos de cambios institucionales, en donde involucra a sus colaboradores, en reuniones, sesiones de trabajo, circulares, oficios, entre otros. Proporciona el apoyo necesario de sus superiores, para dirigir a sus colaboradores en procesos de cambio, incentivándolos para capacitarse y realimenten a sus compañeros, actividades de sensibilización para la adaptación a los cambios.</p>
Toma de Decisiones	<p>Proactividad estratégica: Considera todas las variables y factores involucrados en la problemática, ponderando de forma efectiva los riesgos, costos e implicaciones de las decisiones en el corto, mediano y largo plazo, para establecer los planes de acción a seguir.</p>	<p>Conoce los problemas y encausa las soluciones, recomendando planes de mejora.</p>
	<p>Capacidad de determinar indicadores y/o formas de control que permitan evaluar alternativas y decisiones tomadas: Diseña e implementa sistemas de seguimiento y control que le permiten monitorear los resultados progresivos de las decisiones y tomas acciones oportunamente, generando mejoras a los sistemas de trabajo y planificación.</p>	<p>Aplica mecanismos para la fiscalización de las labores que desempeñan los colaboradores a su cargo, a través de informes de resultados, reportes, resultados obtenidos de metas encomendadas, control de gestiones, seguimientos de plazos, entre otros.</p>
Comunicación Efectiva	<p>Estrategias de empatía y claridad comunicativa: Promueve el intercambio claro, preciso y respetuoso de la información, necesaria para el logro de los objetivos de la institución. Se expresa utilizando los recursos</p>	<p>Emplea escucha activa y empática con sus colaboradores, compañeros, superiores, usuarios internos y externos, atiende consultas, asesora, y a su vez utiliza medios de comunicación escrita como circulares, oficios, correos, etc. Refuerza la comunicación formal e informal, mediante reuniones, correos, oficios, circulares, planes y programas de trabajo, entre otros.</p>

	<p>verbales y no verbales de los que dispone (actitud corporal, gestos, tono de voz), logrando transmitir efectivamente sus mensajes. Su escucha es activa, y aun cuando su opinión es adversa, es capaz de expresarla sin generar rechazo o molestia en la otra persona y a su vez toma en consideración las demás opiniones.</p>	
	<p>Comunicación estratégica: Utiliza el lenguaje oral y escrito de forma estratégica, con la asertividad y precisión que requieren los distintos escenarios a los que se enfrenta. Es referente para las personas, por la capacidad de expresión y convencimiento que posee mediante el lenguaje, movilizándolo a otras personas, en función de las prioridades que se han definido y el establecimiento de estrategias y acciones que aseguren la fluidez de la información y la realimentación en su equipo y la organización.</p>	<p>Diversifica los canales de comunicación de una manera asertiva, es decir, personalmente, correos electrónicos, llamadas telefónicas, oficios, circulares, cápsulas informativas, entre otros.</p> <p>Emplea una comunicación asertiva, para la percepción-satisfacción de los procesos informativos y su repercusión en los niveles de calidad en sus productos y servicios, ya sea mediante cápsulas informativas, coreos, reuniones, etc.</p>
Manejo y Resolución de Conflictos	<p>Promover ambiente de respeto ante situaciones de conflicto: Se reconoce por su estilo de gestión, que incentiva el diálogo y participación de todas las personas en la generación de soluciones a los conflictos que se presentan, siendo un ejemplo e inspiración de respeto, tolerancia y empatía en todo momento. Genera espacios para que las personas puedan compartir sus ideas y opiniones sobre distintas situaciones, en forma respetuosa y constructiva.</p>	<p>Propicia la comunicación y el respeto en situaciones de conflicto, analizando las situaciones, realizando talleres y/o sesiones de sensibilización, comunicación asertiva, reuniones, charlas, etc.</p> <p>Promueve un flujo de comunicación efectivo en el que todos puedan exponer su punto de vista, cuando se presentan conflictos, brindando un clima de confianza entre sus colaboradores, en sesiones de trabajo, reuniones, entre otros.</p>
	<p>Búsqueda de soluciones: Es un ejemplo en términos de su capacidad de analizar e identificar las diversas variables involucradas en un</p>	<p>Fomenta el arbitraje, facilitación, negociación, mediación e indagación, ante situaciones de conflicto, a través de reuniones de trabajo atención de colaboradores, análisis de situaciones y toma de decisiones.</p>

ESTRUCTURA DE PERFIL DE CARGO

	<p>conflicto, puesto que es capaz de proveer elementos que otras personas no logran identificar e incorporar estrategias de solución. Esto dado que no sólo conoce muy bien a quienes le rodean, sino que también es una persona sistemática en la incorporación de información y aprendizaje en torno a las situaciones de conflicto que le ha tocado enfrentar directa e indirectamente.</p>	<p>Desarrolla un plan para trabajar lo conflictos que se presentan, a saber, reuniones, mediaciones, talleres, intervenciones, entre otros.</p>	
	<p>Control y manejo emocional: La asertividad, mesura y capacidad con que enfrenta las diferencias que se manifiestan en el lugar de trabajo, ya sea a nivel de pares, relación con jefatura y/o distintos equipos, inspira a otras personas a esforzarse por expresar sus emociones y opiniones de manera constructiva.</p>	<p>Desarrolla prácticas de manejo y control de emociones, a través de capacitaciones, talleres, conversatorios, entre otros.</p> <p>Enfrenta situaciones y conflictos que se le presenten en el lugar de trabajo, de una manera asertiva, comunicativa y con un buen manejo de las emociones, implementando las medias correctivas de manera objetiva y con asertividad, a través de comunicados, informes, circulares, correos, etc.</p>	
Control de Actualizaciones			N° de Versión: 1
Aspecto modificado:	Requisito de supervisión de personal	Documento de referencia:	Resolución DG-3-2022, de fecha 06 de enero de 2022, suscrita por Alfredo Hasbum Camacho, en calidad de Director General de Servicio Civil.
Persona responsable:	Johanna Solís Fonseca	Fecha:	07/06/2022