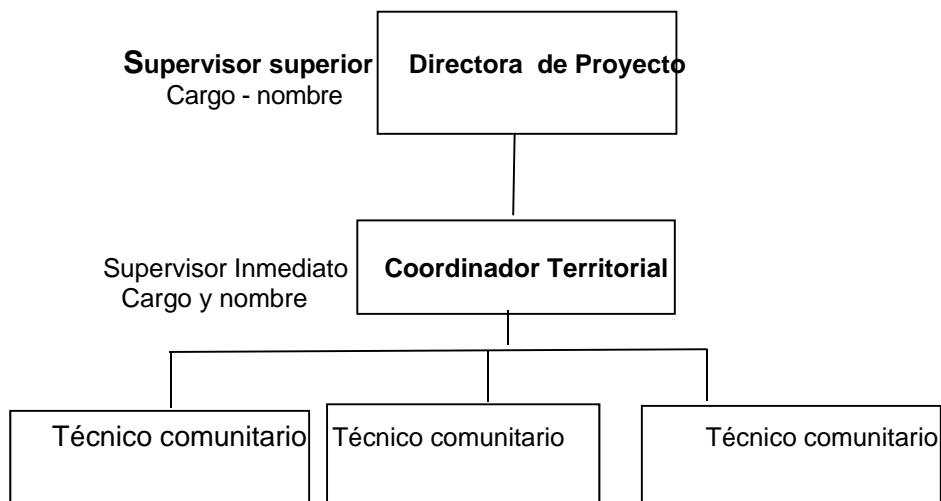


CARE ECUADOR DESCRIPCION DE CARGO

Cargo: Nuevo Revisado Sin cambios

Nombre del cargo: TÉCNICO-A COMUNITARIO-A PARA SAN VICENTE Y SUCRE – PROVINCIA DE MANABÍ. PROYECTO DE SALUD COMUNITARIA JUNTOS ANTE EL ZIKA	Sector/Departamento: PROGRAMAS
Nombre del titular (si lo hay)	Fecha de envío a RRHH : 18 junio 2018
Nivel del cargo:	

ORGANIZACIÓN: Ubicación del cargo dentro de la estructura de la organización.



PROPÓSITO DEL CARGO: Responsable de la ejecución de las actividades del proyecto Juntos ante el Zika que tiene énfasis en salud comunitaria, promoción de salud, prevención y participación comunitaria en los cantones de Sucre y San Vicente de la provincia de Manabí. Realizará sus actividades en un marco de trabajo interinstitucional e intersectorial, especialmente con el Ministerio de Salud Pública, los Gobiernos Autónomos Municipales, organizaciones sociales y comunitarias, Juntas de Agua, y otras instituciones públicas del cantón o distrito para potenciar las acciones en prevención del Zika y sus complicaciones. Trabajará con enfoque de derechos humanos, género, interculturalidad y reducción de riesgos de desastres. Cumplirá la normativa de CARE y del donante.

ROLES Y RESPONSABILIDADES:

ROL	RESPONSABILIDADES ESPECÍFICAS Y EL PRODUCTO ESPERADO EN CADA UNA	NIVEL DE DECISIÓN O AUTORIDAD			% ESFUERZO LABORAL
		D/R	DC	A	
1. Contribuir a la operativización del PELP y POA, con énfasis a nivel estratégico.	Participa en los procesos de planificación, ejecución, monitoreo y evaluación del proyecto "Respuesta al Zika en Ecuador y Perú".		X		5
	Responsable de la gestión del proyecto en las áreas geográficas a su cargo y de la elaboración y preparación de informes y medios de verificación conforme a la periodicidad establecida de las actividades previstas precautelando la calidad y el cumplimiento de las políticas organizacionales y objetivos del proyecto.	X			10
2. Supervisión, acompañamiento y empoderamiento del personal	Implementa las acciones de promoción de la salud, prevención y control de enfermedades vectoriales-Zika en el nivel comunitario y en coordinación con las instituciones públicas y privadas.	X			5
3. Asegurar calidad programática dentro del programa. Procesos y productos que cumplen con especificaciones técnicas definidas organizacionalmente	Ejecuta y promueve planes de promoción de salud, prevención y control de Zika y vectoriales con participación comunitaria, a nivel cantonal y comunitario.	X			5
	Promueve la implementación participativa, consensuada, asociativa de acciones de organización, planificación, capacitación, prevención y gestión comunitaria de la salud con énfasis en el control de vectores.	X			5
	Ejecuta y apoya estrategias, iniciativas y mecanismos para la gestión y ejecución de los planes y proyectos de epidemiología comunitaria de respuesta a Zika y enfermedades vectoriales.		X		5
	Facilita procesos de empoderamiento y sostenibilidad de la organización comunitaria en la prevención y control vectorial, cambios de comportamiento familiar y comunitario, y promoción de la salud. Enfatiza el trabajo con personas en edad reproductiva, enfatizando en el empoderamiento de las mujeres en torno a la sexualidad y a la reproducción para la prevención del síndrome congénito.		X		5
4. Crear, mantener y fortalecer relaciones con socios y aliados estratégicos en el ámbito regional.	Identifica en las comunidades y barrios periurbanos a intervenir, las necesidades de organización y capacitación en temas epidemiológicos, de salud comunitaria, igualdad de género.		X		5
	Facilita estrategias de asociación de los niveles comunitarios e institucionales para la prevención y el control del Zika y otras enfermedades vectoriales		X		5
	Coordina y promueve relaciones con Red Pública Integral de Salud, GADS, ONGS, unidades educativas		X		5
5. Manejo Financiero en el ámbito zonal en componente de servicios sociales.	Responsable de la ejecución financiera de las actividades planificadas en el área geográfica de su responsabilidad y de la consecución de los medios de verificación conforme a la periodicidad establecida revistas precautelando la calidad y el cumplimiento de las políticas organizacionales y objetivos del proyecto.	X			10
6. Movilización de recursos en el ámbito regional.	Corresponsable de la gestión de recursos de contraparte comunitarias, de GADs, ONGs y otros, y del levantamiento de medios de verificación de los mismos			X	5
	Apoya con M&E los medios de verificación para el cumplimiento de contraparte		X		5
	Participa activamente del diseño de nuevas iniciativas		X		5
7. Relación con donantes y actores	Da cumplimiento a los requisitos, políticas y procedimientos del donante y de CARE en la región	X			10

relacionados con el programa y proyectos.	Sistematiza y prepara los informes de gestión en los formatos y tiempos establecidos. Identifica los posibles problemas en la ejecución programática y financiera en su ámbito de gestión y propone estrategias y alternativas para su resolución	X			10
--	---	----------	--	--	-----------

Columnas

1. Describa los roles.
2. Las 4 a 5 responsabilidades/ tareas principales para cada rol
3. Nivel de decisión o autoridad: Para cada responsabilidad establezca qué tipo de decisiones puede tomar, o si para la actividad descrita el/la empleado:

D: DECISIÓN

- ✓ Decisión unilateral
- ✓ Asume responsabilidad y las implicaciones (por acción u omisión)
- ✓ Implica informar y comunicar
- ✓ A su discreción consulta

DC: DECISIÓN COMPARTIDA

- ✓ Establecimiento de un consenso o acuerdo entre varios actores sobre una situación determinada.
- ✓ Responsabilidad compartida
- ✓ No quiere decir solicitar el visto bueno (decisión consultada)
- ✓ En casos puntuales debe aclararse la responsabilidad.

A: ASESORA

- ✓ Brinda su criterio técnico (programático, administrativo, financiero) y recomendaciones y opinión de conformidad con sus funciones y responsabilidades en forma proactiva y reactiva.
4. % de esfuerzo laboral, tiempo que destina a cada actividad.

III. REQUISITOS

A) COMPETENCIAS:

Crítica: La ausencia de esta competencia resultaría un fracaso en el empleo; otras competencias no podrían compensar la falta de esta competencia; es difícil desarrollarla por medio del entrenamiento.

Importante: Esta competencia está relacionada fuertemente con el éxito en el empleo; sin embargo, su ausencia no causaría necesariamente fracaso en el empleo; otras competencias podrían compensar la ausencia de esta competencia, y las actividades de desarrollo podrían producir mejoría incremental.

COMPETENCIAS	CALIFICACIÓN
COMPETENCIAS EN VALORES	
Diversidad	C
Excelencia	C
Integridad	C
Respeto	C
Compromiso con el servicio	C
CREANDO Y CULTIVANDO RELACIONES	
Comunicándose con Impacto	I
Construir Compromisos	I
Manejo de conflictos?	I
TRABAJANDO CON LOS DEMAS PARA ALCANZAR RESULTADOS	
Desarrollo de equipos (Trabajo en equipo)?	C
GESTION DEL PERSONAL	

Tolerancia a la presión	C

*Competencias exigidas para todos los cargos de la organización

Descripción de competencias para el cargo:

Diversidad: Promoviendo, valorando, respetando y beneficiándose totalmente de las cualidades, antecedentes, raza, cultura, edad, género, discapacidad, valores, estilo de vida, perspectivas o intereses singulares de cada individuo: creando y manteniendo un ambiente de trabajo que promueve la diversidad.

Excelencia (Estándares de Trabajo Personales): Estableciendo estándares altos de desempeño para uno y /o los demás; asumiendo la responsabilidad por la exitosa terminación de los deberes o tareas; auto imponiéndose estándares de excelencia en lugar de esperar la imposición de estándares; asegurando que las interacciones y las transacciones sean éticas y transmitan integridad

Integridad: Manteniendo las normas sociales, éticas y organizacionales; apeándose firmemente a códigos de conducta y principios inherentes a CARE.

Respeto: Comportándose de una manera que refleja una creencia genuina en la dignidad y en su apreciación y potencial de todos los seres humanos. Ganándose la confianza de la gente y estableciendo un entorno de confianza y apertura.

Compromiso con el Servicio (entrelazado entre todas las competencias)

Adaptabilidad: Manejando efectivamente los entornos cambiantes en los asuntos organización, globales, económicos y políticos; manteniendo la efectividad cuando trata con múltiples y conflictivas prioridades a través de diferentes escenarios culturales, o durante situaciones de emergencia y de crisis.

Proactividad: Emprendiendo prontamente la acción para alcanzar los objetivos; tomando acciones decididas para alcanzar las metas en épocas de incertidumbre o en contextos fluidos; siendo proactivo

Perspicacia política: Comprendiendo el contexto socio-cultural, histórico, político y económico dentro del cual opera CARE; integrando la comprensión del enfoque global de la organización con conciencia de las tendencias globales.

Comunicándose con impacto: Comunicando con claridad la información y las ideas por medio de una variedad de medios a personas o grupos de una forma que involucra al público y les ayuda a comprender y retener su mensaje.

Construcción de socios, alianzas y redes: Identificando oportunidades y estableciendo relaciones estratégicas efectivas entre el área de uno y otras áreas, equipos, departamentos, unidades u organizaciones externas para ayudar a la consecución de los objetivos de CARE.

Creando compromiso: Usando los estilos y técnicas interpersonales apropiados para ganar la aceptación de ideas y planes; modificando el comportamiento propio para acomodar tareas, situaciones e individuos involucrados.

Desarrollando equipos: Usando métodos apropiados y un estilo interpersonal flexible para ayudar a crear un equipo cohesivo; facilitando la terminación de las metas del equipo. Propiciando el trabajo en equipo.

Toma de decisiones operacionales: Toma decisiones oportunas y sólidas a través de la identificación y comprensión de los problemas, prioridades, oportunidades y consecuencias probables; comparando datos de diferentes fuentes para sacar conclusiones (contextuales y análisis de sistemas); usando enfoques efectivos para la selección del curso de acción o desarrollando soluciones apropiadas.

Planeando y organizando: Establece los cursos de acción para sí y los demás para asegurar que el trabajo es completado eficiente y efectivamente de acuerdo con los valores medulares de CARE.

Gestionando el desempeño para el éxito: Enfocándose y guiando a los demás en el logro de los objetivos del trabajo. Promoviendo la confianza y el diálogo para mejorar el desempeño propio y de los demás; actuando como un abogado de las oportunidades y recursos para el desarrollo del personal; desarrollando una gestión franca y abierta y aplicando los mismos estándares de tratamiento para todos.

Para mayor información, favor remitirse a las conductas identificadas en cada competencia en la Guía de Competencias de CARE.

B) EDUCACION/CAPACITACION: Título profesional: Profesional de Salud o en ciencias sociales, con estudios en salud comunitaria. Conocimientos de género, derechos humanos, interculturalidad, participación comunitaria

C) EXPERIENCIA: Mínimo tres años de experiencia en implementación de proyectos sociales con enfoque en salud comunitaria.

Indispensable: Experiencia en Salud Pública o Gestión de Servicios de Salud Comunitaria, en Proyectos de Desarrollo Comunitario

Deseable: Experiencia en trabajo en salud sexual y salud reproductiva y género

D) DESTREZAS: Saber conducir vehículo, tener licencia de manejo actualizada.

I. CONTACTOS/RELACIONES CLAVES/ COMUNICACIÓN : Las principales relaciones internas y externas, las cuales se tiene expectativa en el/la empleado/a mantenga, establezca el propósito.

Internas:

Directora de Proyecto
Especialistas de Comunicación, monitoreo y evaluación y epidemiología
Coordinador de Proyecto
Equipos Administrativo - financiero
Otros equipos técnicos de CARE que trabajan en Manabí

Externas:

Organizaciones socias

II. CONDICIONES DE TRABAJO: El trabajo se desarrollará en la provincia de Manabí, en los cantones de Sucre y San Vicente.

Firma del Involucrado:

Fecha:

Firma del Supervisor:

Fecha:

PARA USO DE RRHH SOLAMENTE

Está completa la Descripción del Trabajo? X Si No Fecha: Junio 2018

“No,” por qué:

Firma RRHH