

MANUAL DE FUNCIONES			
1. Datos Generales			
Nombre del Cargo:	Jefe de Interventoría de Barrido, Recolección y	Nivel Jerárquico:	Ejecutivo
Código:	006	Grado:	01
Cargo del Jefe Inmediato:		Director Operativo	No. de Cargos:
Colaboradores a cargo:		Auxiliar BRT	1
Objetivo del Cargo:	Realizar interventoría y Administración de todos los procesos operativos contratados con el concesionario, relacionados con el barrido, la limpieza, la recolección y el transporte de residuos sólidos en áreas públicas, garantizando con su gestión la satisfacción del usuario.		
2. Conocimientos y Habilidades			
Factores		Especificaciones	
Educación	Profesional en administración, Ingeniería Industrial, Ingeniería Comercial, Ciencias económicas o afines.		
Experiencia	Experiencia mínima de tres (3) años a partir de la fecha de graduación del pregrado y dos (2) años de experiencia relacionada con la profesión.		
Competencias			
Competencias Comunes		Conductas Asociadas	
Definición de la Competencia			
Aprendizaje continuo	Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio. 2. Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación. 3. Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permitan nivelar sus conocimientos en flujos informales de interaprendizaje. 	
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asume la responsabilidad por sus resultados. 2. Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas. 3. Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos. 4. Adapta medidas para minimizar riesgos. 5. Planea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados. 6. Se fija metas y define los resultados institucionales esperados. 7. Cumple con oportunidades las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad. 8. Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad. 9. Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos. 	
Orientación al usuario y al ciudadano	Dirige las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna. 2. Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros. 3. Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos. 4. Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente. 5. Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano. 	
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas. 2. Anticipa las necesidades de la organización a sus propias necesidades. 3. Apoya a la organización en situaciones difíciles. 4. Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones. 5. Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas. 	
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cumple los compromisos que adquiere con el equipo. 2. Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo. 3. Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se esfuerza en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros. 4. Planea las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales. 5. Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permita compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad. 6. Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo. 	
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios	<ol style="list-style-type: none"> 1. Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones. 2. Responde al cambio con flexibilidad. 3. Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos. 4. Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones. 	
Competencias Comportamentales por Nivel Jerárquico			
Nivel Profesional			
Visión estratégica	Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área o cargo, la organización y su entorno, de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adapta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos. 2. Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos. 3. Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales. 4. Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo. 	
Liderazgo efectivo	Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo de compromiso para el logro de los resultados	<ol style="list-style-type: none"> 1. Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones. 2. Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo. 3. Crea confianza y motiva a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y direcciones, superando intereses personales para alcanzar las metas. 4. Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidendo positivamente en la calidad de vida laboral. 5. Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión. 6. Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto. 	
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas	<ol style="list-style-type: none"> 1. prevé situaciones y escenarios futuros. 2. Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño. 3. Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y readjustando el proceso. 4. Optimiza el uso de los recursos. 5. Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo. 	
Gestión del desarrollo de las personas	Ferjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonizan con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas. 2. Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas. 3. Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños 4. Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas. 	
Perseverancia Sistemática	Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados	<ol style="list-style-type: none"> 1. Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno. 2. Comprende y gestiona las interacciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa. 3. Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno. 4. Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados. 5. Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno. 	
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo. 2. Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones. 3. Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo. 4. Asume como propio la solución acordada por el equipo. 5. Aplica soluciones de conflictos orientadoras para situaciones similares. 	
3. Formación - Requisitos de Inducción al Cargo			
Presentación de inducción general	<input checked="" type="checkbox"/>		
Inducción al Sistema de Gestión de Calidad	<input checked="" type="checkbox"/>		
Inducción HSE	<input checked="" type="checkbox"/>		
Inducción Específica	<input checked="" type="checkbox"/>		
Curso Virtual MIPG Modulo Fundamentos Generales	<input checked="" type="checkbox"/>		
4. Funciones Esenciales			
Supervisar periódicamente las actividades de barrido y limpieza, recolección y transporte que realiza el operador y presentar los respectivos informes.			
Supervisar la atención a las quejas y reclamos relacionados con este componente, presentados por los clientes y las diferentes respuestas entidades.			
Asesorar el gerente en la definición de políticas empresariales en cuanto al seguimiento estratégico de la operación en relación del componente de Barrido, Recolección y Transporte.			
Verificar el cumplimiento por el operador de las normas aplicables al servicio de aseo en los componentes Barrido, Recolección y Transporte.			
Elaborar los informes mensuales de gestión y entregar al director operativo para la retroalimentación de los indicadores			
Realizar el trámite requerido para el pago de los contratos asignados para realizar su supervisión.			
Supervisar el cumplimiento por parte del operador de las normas de salud ocupacional y seguridad industrial.			
Elaborar Actas de reunión.			

Propender por la eficiente y oportuna prestación a través de la supervisión y control del servicio de recolección de residuos sólidos, barrido de áreas públicas, transporte de los residuos al sitio de disposición y la disposición como tal, teniendo en cuenta los aspectos ambientales, sanitarios y técnicos.
Cumplir con todas las demás funciones que le sean asignadas por su jefe inmediato o el gerente en función de la naturaleza de su cargo.
En caso de presentarse incumplimiento en los riesgos identificados con anterioridad en los Mapas de Riesgos, presentar e implementar el Plan de Mejoramiento.
Construir, actualizar y realizar seguimientos a los Mapas de Riesgos.