



ESPE

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

Secretaría General

ORDEN DE RECTORADO 2022-185-ESPE-a-1

GRNL. C.S.M. Víctor Emilio Villavicencio Álvarez, Ph.D., Rector de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe: "Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución.";

Que, el artículo 355 de la Constitución de la República del Ecuador, determina: "Derecho a la autonomía.- El Estado reconocerá a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución. Se reconoce a las universidades y escuelas politécnicas el derecho a la autonomía, ejercida y comprendida de manera solidaria y responsable. (...)";

Que, el artículo 17 reformado de la Ley Orgánica de Educación Superior, dispone: "Reconocimiento de la autonomía responsable.- El Estado reconoce a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los principios establecidos en la Constitución de la República. (...) Se reconoce y garantiza la naturaleza jurídica propia y la especificidad de todas las universidades y escuelas politécnicas.";

Que, el artículo 18 reformado de la Ley Orgánica de Educación Superior, establece: "Ejercicio de la autonomía responsable.- La autonomía responsable que ejercen las universidades y escuelas politécnicas consiste en: (...) e) La libertad para gestionar sus procesos internos; (...) h) La libertad para administrar los recursos acorde con los objetivos del régimen de desarrollo, sin perjuicio de la fiscalización a la institución por un órgano contralor interno o externo, según lo establezca la Ley; (...). El ejercicio de la autonomía responsable permitirá la ampliación de sus capacidades en función de la mejora y aseguramiento de la calidad de las universidades y escuelas politécnicas. El reglamento de la presente ley establecerá los mecanismos para la aplicación de este principio.";

Que, el artículo 48 reformado de la Ley Orgánica de Educación Superior, señala: "Del Rector o Rectora.- El Rector o la Rectora en el caso de las universidades y escuelas politécnicas, es la primera autoridad ejecutiva de la institución de educación superior, y ejercerá la representación legal, judicial y extrajudicial. (...)";

Que, el artículo 70 reformado de la Ley Orgánica de Educación Superior, determina: "Régimen Laboral del Sistema de Educación Superior.- El personal no académico de las instituciones de educación superior públicas y organismos del Sistema de Educación Superior son servidores públicos y su régimen laboral es el previsto en la Ley Orgánica de Servicio Público, de conformidad con las reglas generales. El personal no académico de las instituciones de educación superior particulares, se regirá por el Código de Trabajo. (...)";

Que, el artículo 159 reformado de la Ley Orgánica de Educación Superior, prevé: "Instituciones de Educación Superior.- Las instituciones de educación superior son comunidades académicas con personería jurídica propia, (...). Gozarán de autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, (...)";

Que, el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público, establece: "Ámbito.- Las disposiciones de la presente ley son de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública, que

comprende: 1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial y Justicia Indígena, Electoral, Transparencia y Control Social, Procuraduría General del Estado y la Corte Constitucional; (...); 3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado; (...).”;

Que, el artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público, determina: “Competencia del Ministerio del Trabajo en el ámbito de esta Ley.- El Ministerio del Trabajo, tendrá las siguientes competencias: a) Ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público, y expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos, conforme lo determinado en esta ley; (...).”;

Que, el Art. 52 reformado de la Ley Orgánica del Servicio Público, señala: “De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano.- Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades: a) Cumplir y hacer cumplir la presente Ley, su Reglamento General y las resoluciones del Ministerio del Trabajo, en el ámbito de su competencia; (...); d) Elaborar y aplicar los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con enfoque en la gestión competencias laborales; e) Administrar el Sistema Integrado de Desarrollo Institucional, Talento Humano y Remuneraciones; (...); i) Aplicar las normas técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo, sobre selección de personal, capacitación y desarrollo profesional con sustento en el Estatuto, Manual de Procesos de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Genérico e Institucional; (...); l) Cumplir las funciones que esta ley dispone y aquellas que le fueren delegadas por el Ministerio del Trabajo; (...); ñ) Aplicar el subsistema de selección de personal para los concursos de méritos y oposición, de conformidad con la norma que expida el Ministerio del Trabajo; (...); r) Las demás establecidas en la ley, su reglamento y el ordenamiento jurídico vigente.”;

Que, el artículo 54 de la Ley Orgánica del Servicio Público, prevé: “De su estructuración.- El sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio público está conformado por los subsistemas de planificación del talento humano; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal; formación, capacitación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño.”;

Que, el artículo 61 reformado de la Ley Orgánica del Servicio Público, establece: “El subsistema de clasificación de puestos del servicio público es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos en todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas de las señaladas en el Artículo 3 de esta Ley. Se fundamentará principalmente en el tipo de trabajo, su dificultad, ubicación geográfica, ámbito de acción, complejidad, nivel académico; técnico, tecnológico o su equivalente y responsabilidad, así como los requisitos de aptitud, instrucción y experiencia necesarios para su desempeño de los puestos públicos. La clasificación señalará el título de cada puesto, la naturaleza del trabajo, la distribución jerárquica de las funciones y los requerimientos para ocuparlos.”;

Que, el artículo 62 reformado de la Ley Orgánica del Servicio Público, dispone: “El Ministerio del Trabajo, diseñará el subsistema de clasificación de puestos del servicio público, sus reformas y vigilará su cumplimiento. Será de uso obligatorio en todo nombramiento, contrato ocasional, ascenso, promoción, traslado, rol de pago y demás movimientos de personal. La elaboración de los presupuestos de gastos de personal se sujetará al sistema de clasificación vigente, en coordinación con la unidad de administración de talento humano de la entidad. Los cambios en las denominaciones no invalidarán las actuaciones administrativas legalmente realizadas. (...).”;

Que, el artículo 1 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, estipula: “Ámbito.- Las disposiciones del presente Reglamento General son de aplicación obligatoria en todas las instituciones, entidades y organismos establecidos en el artículo 3 de la LOSEP en lo atinente al talento humano, remuneraciones e ingresos complementarios.”;

Que, el artículo 162 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, determina: “El subsistema de clasificación de puestos es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos estandarizados para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos, que será aplicable para las instituciones descritas en el artículo 3 de la LOSEP.”;

Que, el artículo 163 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, señala: "Principios y fundamentos del subsistema de clasificación de puestos.- La resolución que expida el Ministerio de Relaciones Laborales con el fin de establecer la clasificación de puestos, su nomenclatura y valoración, prevista en el artículo 61 de la LOSEP, reconocerá principalmente el tipo de trabajo, su dificultad, ámbito de acción, complejidad, nivel académico y responsabilidad, así como los requisitos de aptitud y experiencia necesarios para el desempeño de los puestos públicos. La valoración y clasificación de puestos se realizará en aplicación de los procedimientos y procesos que deban ejecutarse para la consecución del portafolio de productos y servicios institucionales, y los objetivos contenidos en la planificación del talento humano y demás planes institucionales. (...). Todas las UATH de las instituciones del Estado registrarán la información de clasificación de puestos en el sistema de información administrado por el Ministerio de Relaciones Laborales.";

Que, el artículo 173 reformado del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, prevé: "Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucional.- Las UATH, en base a las políticas, normas e instrumentos de orden general, elaborarán y mantendrán actualizado el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos de cada institución, que será expedido por las autoridades nominadoras o sus delegados. El manual contendrá entre otros elementos la metodología, la estructura de puestos de la institución, definición y puestos de cada grupo ocupacional, la descripción y valoración genérica y específica de los puestos. Este Manual será elaborado por cada institución del sector público y aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales en el caso de la administración pública central e institucional y referencial para las demás instituciones comprendidas bajo el ámbito de esta ley.";

Que, el artículo 175 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, establece: "Administración del subsistema de clasificación de puestos.- El Ministerio de Relaciones Laborales, administrará el subsistema de clasificación de puestos del servicio público y sus reformas. La clasificación contendrá el título de cada puesto, la naturaleza del trabajo, la distribución jerárquica de las funciones y actividades y los requerimientos para ocuparlos.";

Que, el artículo 2 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-022- Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, señala: "Del ámbito de aplicación.- Las disposiciones de la presente norma son de aplicación obligatoria en todas las instituciones del Estado determinadas en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP. (...).";

Que, el artículo 4 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-022- Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, prevé: "Del concurso de méritos y oposición.- Es el proceso por el cual se convoca a todas las personas que se encuentren legalmente habilitadas para el ingreso y desempeño de un puesto en el servicio público, según los requisitos establecidos en la convocatoria relativos al descriptivo y perfil del puesto, para participar en el proceso de selección determinado en la presente norma. Todo concurso de méritos y oposición será abierto.";

Que, el artículo 5 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-022- Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, dispone: "De las fases del concurso.- El concurso de méritos y oposición está compuesto por las siguientes fases: a) Convocatoria; a.1) Planificación; a.2) Difusión; y a.3) Postulaciones. b) Verificación del Mérito; c) Evaluación por Oposición, comprendido por: c.1) Pruebas psicométricas; c.2) Pruebas de conocimientos técnicos; y, c.3) Entrevista; b) Declaratoria del ganador. La ejecución de los componentes del concurso estará establecida de conformidad al cronograma de actividades del proceso. De ser necesario, el cronograma podrá prever la ejecución simultánea de los referidos componentes.";

Que, el artículo 7 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-022- Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, estipula: "Del Ministerio del Trabajo.- El Ministerio del Trabajo en los procesos selectivos que sean parte de la Función Ejecutiva, a través de su unidad competente, designará un administrador que será el encargado, a su nombre, de dirigir, controlar, coordinar y disponer dentro del concurso de méritos y oposición en el marco de lo establecido en la presente norma. El administrador debe ser un servidor público registrado en la nómina del Ministerio del Trabajo. Dicha designación será efectuada con base a la solicitud de convocatoria a concurso por parte de la UATH institucional en relación a la necesidad de iniciar un proceso selectivo de un puesto vacante. El administrador designado por el Ministerio del Trabajo formalizará con su firma y/o su clave de acceso, según sea el caso, la información y documentación que los órganos responsables generen cada una de las etapas del concurso de méritos y oposición. Esta información constará en la plataforma tecnológica. En aplicación de la presente norma, aquellas instituciones que corresponden a las establecidas el

artículo 2 de la presente norma y no sean parte de la Función Ejecutiva, la Máxima Autoridad institucional o su delegado, bajo su responsabilidad administrativa, civil y/o penal, hará las veces del Ministerio del Trabajo descritas en el presente artículo, sin perjuicio del uso obligatorio de la plataforma tecnológica en todos los casos.”;

Que, el artículo 8 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-022- Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, dispone: “Unidad de Administración del Talento Humano Institucional- UATH.- Con base a sus necesidades institucionales y de acuerdo a lo establecido en la presente norma, la Unidad de Administración del Talento Humano – UATH institucional será la encargada de generar la información y subir la información determinada en la presente norma a la plataforma tecnológica. Para este efecto solicitará a la unidad competente del Ministerio del Trabajo la respectiva clave de acceso. El responsable de la UATH institucional formalizará con su firma y/o su clave de acceso, la información y documentación que se genere en el concurso de méritos y oposición, siendo este el responsable de la información que se registre en la plataforma tecnológica establecida por el Ministerio del Trabajo para tal efecto, de conformidad con lo establecido en la presente norma.”;

Que, el artículo 11 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-022- Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, prevé: “De la información previa. - La UATH institucional será la encargada de la preparación de la siguiente documentación para iniciar un concurso de méritos y oposición: 1. El manual de puesto institucional actualizado o el perfil del puesto debidamente aprobado, como instrumento indispensable para insumir las bases del concurso; 2. El número de vacantes que se sujetarán a concurso con el detalle de: 2.1. Denominación institucional del puesto; 2.2. Grado y grupo ocupacional; 2.3. Remuneración mensual unificada (R.M.U.); 2.4. Instrucción formal: Identificación del nivel de instrucción formal y área de conocimiento requerido para ocupar el puesto materia del concurso, de conformidad con la descripción y perfil establecido en el manual de puestos institucional; 2.5. Experiencia: Identificación del tiempo y especificidad de la experiencia que requiere el puesto determinada en el manual de puestos institucional. Se podrán tomar en cuenta pasantías o prácticas pre profesionales. En ningún caso se establecerá como requisito la experiencia específica en el sector público; 2.6. Competencias técnicas del puesto: Descripción de las destrezas y habilidades técnicas requeridas para el puesto de conformidad al perfil del mismo. Podrá ingresar hasta tres (3) competencias técnicas, las que considere más relevantes; 2.7. Competencias conductuales del puesto: Descripción de las competencias conductuales requeridas para el puesto de conformidad al perfil del mismo. Podrá ingresar hasta tres (3) competencias conductuales las que considere más relevantes; 2.8. Partida presupuestaria por cada vacante; 2.9. Unidad administrativa; y, 2.10. Lugar de trabajo; 3. Informe técnico legal referente a los puestos a convocarse, (...). La información deberá ser registrada por la UATH institucional en la plataforma tecnológica, (...). La veracidad, legitimidad, vigencia y exactitud de la información registrada serán de entera responsabilidad de la UATH institucional.”;

Que, el artículo 41 de las Reformas al Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE; y, su Codificación, determina: “Las atribuciones del Comité de Planificación y Evaluación Institucional son: (...); g. Aprobar la propuesta de manual de puestos y remitirlos al Rector para la expedición de la orden de rectorado; (...).”;

Que, el Art. 45 de las Reformas al Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE; y, su Codificación, señala: “El Rector es la primera autoridad ejecutiva de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE, y ejercerá la representación legal, judicial y extrajudicial de la misma; (...).”;

Que, el Art. 47 de las Reformas al Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE; y, su Codificación, dispone entre los deberes y atribuciones del Infrascrito, la siguiente: “(...); k. Dictar acuerdos, instructivos, resoluciones y poner en ejecución aquellos dictados por el H. Consejo Universitario, mediante órdenes de rectorado; (...).”;

Que, con Orden de Rectorado ESPE-HCU-OR-2016-042, de fecha 30 de mayo de 2016, la primera autoridad ejecutiva de la Universidad, ha resuelto: “(...) Art. 1.- Poner en ejecución la resolución ESPE-HCU-RES-2016-037 adoptada por el H. Consejo Universitario al tratar el primer punto del orden del día, en sesión extraordinaria de 26 de mayo de 2016, en el siguiente sentido: “a. Aprobar el Manual Institucional de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE, bajo la Ley Orgánica del Servicio Público, de acuerdo con la siguiente estructura ocupacional: (...). c. La Unidad de Talento Humano, con sustento en la estructura organizacional por procesos, mantendrá actualizado el Manual

de Descripción, Valoración y Clasificación de los Puestos que integran la estructura ocupacional definida en los literales a y b, respectivamente, de esta Resolución. (...).”;

Que, con informe Nro. UTHM-2022-363, de fecha 28 de julio de 2022, aprobado por el Director de la Unidad de Talento Humano, y que guarda relación con la actualización del perfil de especialista de seguridad integrada previo a la planificación del concurso de méritos y oposición; con sustento en la fundamentación legal señalada en el citado informe y el análisis técnico correspondiente, concluye que: “(...) ▪ La Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE amparada en su autonomía universitaria se encuentra en la fase preparatoria para planificar el concurso de méritos y oposición del cargo de Especialista de Seguridad Integrada. ▪ En cumplimiento al Art. 11 de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, la Unidad de Talento Humano a fin de preparar la documentación para planificar el concurso de méritos y oposición para el cargo de Especialista de Seguridad Integrada, procedió a revisar el perfil sujeto a concurso, de lo cual se determinó que es necesario actualizar el nivel de instrucción formal requerida y las competencias acordes al diccionario de competencias del Ministerio del Trabajo, ya que las mismas difieren de nuestros perfiles aprobados según el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, en consecuencia, es procedente actualizar el perfil conforme el anexo adjunto al presente informe.”. Por lo que, recomienda al Vicerrector Académico General: “Por lo expuesto en el presente informe, en base al Art. 173 del Reglamento a la LOSEP y en concordancia con el Art. 41, literal g), del Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, la Unidad de Talento Humano se permite remitir a usted mi Coronel, Vicerrector Académico General, la propuesta de actualización del manual de puestos en lo que corresponde a la instrucción formal requerida y a las competencias técnicas y conductuales del perfil del puesto de Especialista de Seguridad Integrada conforme el anexo adjunto, con la finalidad de que sea presentado al Comité de Planificación Institucional, a fin de obtener la Orden de Rectorado que avale la actualización del perfil. (...).”;

Que, mediante memorando Nro. ESPE-VAD-2022-3075-M de fecha 29 de julio de 2022, el Vicerrector Administrativo, remite al Vicerrector Académico General, “(...) el Informe Técnico Nro. UTHM-2022-363 de la Unidad de Talento Humano, referente a la propuesta de actualización del manual de puestos en lo que corresponde a la instrucción formal requerida y las competencias técnicas y conductuales del perfil de Especialidad de Seguridad Integrada a fin de planificar el concurso de méritos y oposición, para cubrir la vacante tras la renuncia del Ing. Mauricio Baldeón, con la finalidad de que sea presentado al Comité de Planificación Institucional, a fin de obtener la Orden de Rectorado que avale la actualización del perfil.”;

Que, con Resolución Nro. ESPE-CPEI-RES-2022-017 de fecha 24 de agosto de 2022, el Comité de Planificación y Evaluación Institucional, con base en el Art. 41, literal g), de las Reformas al Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE; y, su Codificación, ha resuelto: “(...) Art. 1.- Aprobar el informe nro. UTHM-2022-363, de fecha 28 de julio de 2022, que contiene la propuesta de actualización del manual de puestos en lo que corresponde a la instrucción formal requerida y a las competencias técnicas y conductuales del perfil del puesto de Especialista de Seguridad Integrada, conforme los anexos adjuntos que formarán parte constitutiva e inseparable de la presente resolución y remitirlo al señor Rector para que se emita la respectiva orden de rectorado en concordancia con el artículo 41, literal g) del Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE. (...).”;

Que, mediante memorando Nro. ESPE-VAG-2022-1473-M de fecha 24 de agosto de 2022, el Vicerrector Académico General, en su calidad de Presidente del Comité de Planificación y Evaluación Institucional, remite al Infrascrito, para los fines pertinentes, la Resolución ESPE-CPEI-RES-2022-017, expedida por el citado Órgano Colegiado Administrativo, relacionado con la propuesta de actualización del manual de puestos en lo que corresponde a la instrucción formal requerida y a las competencias técnicas y conductuales del perfil del puesto de Especialista de Seguridad Integrada;

Que, a través de memorando Nro. ESPE-REC-2022-1284-M de fecha 30 de agosto de 2022, el Infrascrito, se dirige a la Secretaria General, en los siguientes términos: “(...) En referencia al memorando ESPE-VAG-2022-1473-M, mediante el cual remite la resolución nro. ESPE-CPEI-RES-2022-017 emitida por el Comité de Planificación y Evaluación Institucional, respecto a la propuesta de actualización del manual de puestos en lo que corresponde a la instrucción formal requerida y a las competencias técnicas y conductuales del perfil del puesto de Especialista de Seguridad Integrada; agradeceré a usted señorita Secretaria, realice la correspondiente Orden de Rectorado en base a la resolución en mención.”; y,

En ejercicio de sus atribuciones,

RESUELVE:

- Art. 1.- Acoger la Resolución Nro. ESPE-CPEI-RES-2022-017 de fecha 24 de agosto de 2022, expedida por el Comité de Planificación y Evaluación Institucional; y, con base en aquello, aprobar el informe Nro. UTHM-2022-363, de fecha 28 de julio de 2022, que contiene la propuesta de actualización del Manual Institucional de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE, bajo la Ley Orgánica del Servicio Público; en lo que corresponde a la instrucción formal requerida y las competencias técnicas y conductuales del perfil del puesto de Especialista de Seguridad Integrada. Dicho informe y anexo, se integran en siete (7) fojas útiles, a la presente Orden de Rectorado, como parte constitutiva e inseparable de la misma.
- Art. 2.- En concordancia con el artículo precedente, la Unidad de Talento Humano, realice las gestiones necesarias para el efectivo cumplimiento de la presente resolución.
- Art. 3.- Responsabilizar del estricto cumplimiento de la presente Orden de Rectorado, en sus ámbitos de competencia, a los señores: Vicerrector Administrativo y Director de la Unidad de Talento Humano. Y, para conocimiento, Auditoría Interna.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

Expedida en el Rectorado de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE, en Sangolquí, a 30 de agosto de 2022

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS-ESPE



Victor Emilio Villavicencio Álvarez, Ph.D.
GRNL. C.S.M.

VEVA/BBC/JCOC



	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA EL MAYO. TÉC AVC. JHONATHAN ANDRADE JÁTIVA, DIRECTOR DE TALENTO HUMANO, A MI CRNL. C.S.M. PATRICIO XAVIER MOLINA, PhD., VICERRECTOR ACADÉMICO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE A LA ACTUALIZACIÓN DEL PERFIL DE ESPECIALISTA DE SEGURIDAD INTEGRADA PREVIO A LA PLANIFICACIÓN DEL CONCURSO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2022-363
		Página:	1 de 6

A. ANTECEDENTES

- Memorando Nro. ESPE-REC-2022-1071-M de 20 de julio de 2022, mediante el cual mi Crnl. C.S.M. Víctor Emilio Villavicencio Álvarez, PhD., Rector, con alcance al memorando Nro. ESPE-VAD-2022-2592-M, referente a la autorización de contratación del reemplazo del Ing. Mauricio Javier Baldeón Garzón, quien laboró hasta el 24 de junio de 2022; solicita al Vicerrectorado Administrativo disponer a la Unidad de Talento Humano que inicie el proceso de selección conforme a la normativa legal vigente, y a la política de “gestión” establecida en la Orden de Rectorado 2022-001-ESPE-a-1, la vinculación se la debe realizar bajo nombramiento provisional, no bajo contrato ocasional como se sugiere.

B. BASE LEGAL

Constitución de la República del Ecuador

- **“Art. 355.-** El Estado reconocerá a las universidades y escuelas politécnicas autonomía academia, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución (...).”

Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)

- **Artículo 51, literal a)** establece que es competencia del Ministerio de Relaciones Laborales actual Ministerio del Trabajo: “Ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público y expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos...”
- **Artículo 61,** determina que: El subsistema de clasificación de puestos del servicio público es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos...
- **Artículo 62,** determina que: El Ministerio de Relaciones Laborales actual Ministerio del Trabajo, diseñará el subsistema de clasificación de puestos del servicio público, sus reformas y vigilará su cumplimiento. Será de uso obligatorio en todo nombramiento, contrato ocasional, ascenso, promoción, traslado, rol de pago y demás movimientos de personal. La elaboración de los presupuestos de gastos de personal se sujetará al sistema de clasificación vigente, en coordinación con la unidad de administración de talento humano de la entidad.

Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público

- **Artículo 162.-**Subsistema de clasificación de puestos.- El subsistema de clasificación de puestos es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos estandarizados para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos, que será aplicable para las instituciones descritas en el artículo 3 de la LOSEP
- **Artículo 163.-** Principios y fundamentos del subsistema de clasificación de puestos.- La resolución que expida el Ministerio de Relaciones Laborales con el fin de establecer la clasificación de puestos, su nomenclatura y valoración, prevista en el artículo 61 de la LOSEP, reconocerá principalmente el tipo de trabajo, su dificultad, ámbito de acción, complejidad, nivel académico y responsabilidad, así como los requisitos de aptitud y experiencia necesarios para el desempeño de los puestos públicos.

La valoración y clasificación de puestos se realizará en aplicación de los procedimientos y procesos que deban ejecutarse para la consecución del portafolio de productos y servicios institucionales, y los objetivos contenidos en la planificación del talento humano y demás planes institucionales.

En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos, observando la normativa general que emita el Ministerio de Relaciones Laborales, respetando la estructura de puestos, grados y grupos ocupacionales así como los techos y pisos remunerativos que se establezcan en los respectivos acuerdos emitidos por el Ministerio de Relaciones

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA EL MAYO. TÉC AVC. JHONATHAN ANDRADE JÁTIVA, DIRECTOR DE TALENTO HUMANO, A MI CRNL. C.S.M. PATRICIO XAVIER MOLINA, PhD., VICERRECTOR ACADÉMICO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE A LA ACTUALIZACIÓN DEL PERFIL DE ESPECIALISTA DE SEGURIDAD INTEGRADA PREVIO A LA PLANIFICACIÓN DEL CONCURSO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2022-363
		Página:	2 de 6

Laborales. En todo momento, los Gobiernos Autónomos Descentralizados aplicarán esta normativa considerando su real capacidad económica.

Todas las UATH de las instituciones del Estado registrarán la información de clasificación de puestos en el sistema de información administrado por el Ministerio de Relaciones Laborales.

- Artículo 173**, establece: “Art. 173.- Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucional.- (Reformado por el Art. 13 del D.E. 813, R.O. 489-S, 12-VII-2011).- Las UATH, en base a las políticas, normas e instrumentos de orden general, elaborarán y mantendrán actualizado el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos de cada institución, que será expedido por las autoridades nominadoras o sus delegados. El manual contendrá entre otros elementos la metodología, la estructura de puestos de la institución, definición y puestos de cada grupo ocupacional, la descripción y valoración genérica y específica de los puestos. Este Manual será elaborado por cada institución del sector público y aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales en el caso de la administración pública central e institucional y referencial para las demás instituciones comprendidas bajo el ámbito de esta ley.

Acuerdo Ministerial No. MDT-2019-022- Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal

- “Art. 4.- Del concurso de méritos y oposición.** - Es el proceso por el cual se convoca a todas las personas que se encuentren legalmente habilitadas para el ingreso y desempeño de un puesto en el servicio público, según los requisitos establecidos en la convocatoria relativos al descriptivo y perfil del puesto, para participar en el proceso de selección determinado en la presente norma. Todo concurso de méritos y oposición será abierto.”
- “Art. 5.- De las fases del concurso.** - El concurso de méritos y oposición está compuesto por las siguientes fases:
Convocatoria;
a.1) Planificación;
a.2) Difusión; y
a.3) Postulaciones
Verificación del Mérito;
Evaluación por Oposición, comprendido por:
c.1) Pruebas psicométricas;
c.2) Pruebas de conocimientos técnicos; y,
c.3) Entrevista;
b) Declaratoria del ganador.
La ejecución de los componentes del concurso estará establecida de conformidad al cronograma de actividades del proceso. De ser necesario, el cronograma podrá prever la ejecución simultánea de los referidos componentes.”
- “Art. 7.- Del Ministerio del Trabajo.** - El Ministerio del Trabajo en los procesos selectivos que sean parte de la Función Ejecutiva, a través de su unidad competente, designará un administrador que será el encargado, a su nombre, de dirigir, controlar, coordinar y disponer dentro del concurso de méritos y oposición en el marco de lo establecido en la presente norma. El administrador debe ser un servidor público registrado en la nómina del Ministerio del Trabajo. Dicha designación será efectuada con base a la solicitud de convocatoria a concurso por parte de la UATH institucional en relación a la necesidad de iniciar un proceso selectivo de un puesto vacante. El administrador designado por el Ministerio del Trabajo formalizará con su firma y/o su clave de acceso, según sea el caso, la información y documentación que los órganos responsables generen cada una de las etapas del concurso de méritos y oposición. Esta información constará en la plataforma tecnológica.

En aplicación de la presente norma, aquellas instituciones que corresponden a las establecidas el artículo 2 de la presente norma y no sean parte de la Función Ejecutiva, la Máxima Autoridad institucional o su delegado, bajo su responsabilidad administrativa, civil y/o penal, hará las veces del Ministerio del Trabajo escritas en el presente artículo, sin perjuicio del uso obligatorio de la plataforma tecnológica en todos los casos.”

- “Art. 8.- Unidad de Administración del Talento Humano Institucional– UATH.** - Con base a sus necesidades institucionales y de acuerdo a lo establecido en la presente norma, la Unidad de Administración del Talento Humano

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA EL MAYO. TÉC AVC. JHONATHAN ANDRADE JÁTIVA, DIRECTOR DE TALENTO HUMANO, A MI CRNL. C.S.M. PATRICIO XAVIER MOLINA, PhD., VICERRECTOR ACADÉMICO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE A LA ACTUALIZACIÓN DEL PERFIL DE ESPECIALISTA DE SEGURIDAD INTEGRADA PREVIO A LA PLANIFICACIÓN DEL CONCURSO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2022-363
		Página:	3 de 6

– UATH institucional será la encargada de generar la información y subir la información determinada en la presente norma a la plataforma tecnológica. Para este efecto solicitará a la unidad competente del Ministerio del Trabajo la respectiva clave de acceso.

El responsable de la UATH institucional formalizará con su firma y/o su clave de acceso, la información y documentación que se genere en el concurso de méritos y oposición, siendo este el responsable de la información que se registre en la plataforma tecnológica establecida por el Ministerio del Trabajo para tal efecto, de conformidad con lo establecido en la presente norma.”.

- **“Art. 11.- De la información previa.** - La UATH institucional será la encargada de la preparación de la siguiente documentación para iniciar un concurso de méritos y oposición:

1. El manual de puesto institucional actualizado o el perfil del puesto debidamente aprobado, como instrumento indispensable para insumir las bases del concurso;

2. El número de vacantes que se sujetarán a concurso con el detalle de:

2.1. Denominación institucional del puesto;

2.2. Grado y grupo ocupacional;

2.3. Remuneración mensual unificada (R.M.U.);

2.4. Instrucción formal: Identificación del nivel de instrucción formal y área de conocimiento requerido para ocupar el puesto materia del concurso, de conformidad con la descripción y perfil establecido en el manual de puestos institucional;

2.5. Experiencia: Identificación del tiempo y especificidad de la experiencia que requiere el puesto determinada en el manual de puestos institucional. Se podrán tomar en cuenta pasantías o prácticas pre profesionales. En ningún caso se establecerá como requisito la experiencia específica en el sector público;

2.6. Competencias técnicas del puesto: Descripción de las destrezas y habilidades técnicas requeridas para el puesto de conformidad al perfil del mismo. Podrá ingresar hasta tres (3) competencias técnicas, las que considere más relevantes;

2.7. Competencias conductuales del puesto: Descripción de las competencias conductuales requeridas para el puesto de conformidad al perfil del mismo. Podrá ingresar hasta tres (3) competencias conductuales las que considere más relevantes;

2.8. Partida presupuestaria por cada vacante;

2.9. Unidad administrativa; y,

2.10. Lugar de trabajo;

3. Informe técnico legal referente a los puestos a convocarse, certificando que se encuentran:

3.1. Debidamente financiados a través de la partida presupuestaria correspondiente;

3.2. Que no estén sujetos a litigio y/o se encuentren legalmente vacantes; y,

3.3. Que se hayan agotado los bancos de elegibles propios de la vacante;

Dichas certificaciones deberán ser emitidas por el área institucional correspondiente.

4. La identificación del servidor que integrará el Tribunal de Méritos y Oposición, y de Apelaciones, que contendrá nombre, número de cédula, correo electrónico, número de contacto y la respectiva delegación, de ser el caso;

5. La identificación del servidor que será designado técnico entrevistador, que contendrá nombre, número de cédula, correo electrónico, número de contacto y la respectiva delegación, de ser el caso;

6. El banco de preguntas para el puesto objeto del concurso. La UATH institucional podrá solicitar asesoría al responsable de la unidad administrativa a la que pertenece el puesto para desarrollar el banco. Se desarrollarán por puesto 200 preguntas de opción múltiple con una sola respuesta correcta. Todos los involucrados firmarán los acuerdos de confidencialidad correspondientes;

Las preguntas deberán ser elaboradas sobre la base del rol, la misión y actividades establecidas en la descripción del puesto. No se podrán establecer preguntas fuera de los criterios referidos;

7. Identificar y remitir alternativas al Ministerio del Trabajo para que a su vez defina el lugar, infraestructura y logística para el normal desarrollo de concurso. La institución deberá financiar los gastos que se generen para este fin; y,

8. Cualquier tipo de información adicional que se considere necesaria para que el Ministerio del Trabajo pueda ejecutar correctamente el proceso selectivo.

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA EL MAYO. TÉC AVC. JHONATHAN ANDRADE JÁTIVA, DIRECTOR DE TALENTO HUMANO, A MI CRNL. C.S.M. PATRICIO XAVIER MOLINA, PhD., VICERRECTOR ACADÉMICO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE A LA ACTUALIZACIÓN DEL PERFIL DE ESPECIALISTA DE SEGURIDAD INTEGRADA PREVIO A LA PLANIFICACIÓN DEL CONCURSO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2022-363
		Página:	4 de 6

La información deberá ser registrada por la UATH institucional en la plataforma tecnológica, con excepción de la información requerida en el numeral 6 que deberá ser remitida de conformidad al instructivo correspondiente que el Ministerio del Trabajo disponga para el efecto. La veracidad, legitimidad, vigencia y exactitud de la información registrada serán de entera responsabilidad de la UATH institucional.

Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, bajo la Ley Orgánica del Servicio Público emitido con Orden de Rectorado ESPE-HCU-OR-2016- 042 del 30 mayo 2016

- **Literal c del Art. 1.-** La Unidad de Talento Humano, con sustento en la estructura organizacional por procesos, mantendrá actualizado el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos que integran la estructura ocupacional definida en los literales a y b, respectivamente, de esta Resolución.

C. OBJETIVO

Mantener actualizado el manual de puestos institucional como instrumento indispensable para insumir las bases del concurso, que permita proveer y atender oportunamente las necesidades de la Universidad y con ello realizar el trámite correspondiente para la vinculación de un Especialista de Seguridad Integrada bajo la figura de nombramiento provisional en reemplazo del Ing. Mauricio Baldeón.

D. ANÁLISIS TÉCNICO

La Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE tiene como misión: “Formar académicos, profesionales e investigadores de excelencia, creativos, humanistas, con capacidad de liderazgo, pensamiento crítico y alta conciencia ciudadana; generar, aplicar y transferir el conocimiento; y, proporcionar e implementar alternativas de solución a los problemas del país, acordes con el Plan Nacional de Desarrollo.”

La Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE amparada en su autonomía universitaria, y conforme lo autorizado por mi Coronel, Rector, mediante memorando Nro. ESPE-REC-2022-1071-M, en el cual dispone iniciar el proceso de selección para la contratación del reemplazo del Ing. Mauricio Baldeón, bajo nombramiento provisional, la Unidad de Talento Humano, en virtud de la necesidad institucional, para realizar el proceso correspondiente, se encuentra en la fase preparatoria para planificar al concurso de méritos y oposición de acuerdo al detalle siguiente:

Nro.	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	UNIDAD ADMINISTRATIVA	GRUPO OCUPACIONAL	RMU
1	ESPECIALISTA DE SEGURIDAD INTEGRADA	SEGURIDAD INTEGRADA	SERVIDOR PÚBLICO 8	\$1.760

En cumplimiento al Art. 11 de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, que en su parte pertinente cita: “1. El manual de puesto institucional actualizado o el perfil del puesto debidamente aprobado, como instrumento indispensable para insumir las bases del concurso (...); la Unidad de Talento Humano a fin de preparar la documentación para planificar el concurso de méritos y oposición, procedió a revisar el perfil, de lo cual se determinó que actualmente cuenta con las siguientes competencias técnicas y/o conductuales:

Nro.	Denominación Del Puesto	Competencias	Competencia que no existe en el Diccionario Del MDT (Técnicas)	Competencia que no existe en el diccionario del MDT (Conductuales)	Observaciones
1	Especialista de Seguridad Integrada	Visión Estratégica	X		Existen dos competencias técnicas y tres competencias conductuales que no se encuentran en el diccionario de competencias del MDT.
		Gestión y Logro de Objetivos	X		
		Pensamiento Estratégico			
		Orientación / Asesoramiento			
		Percepción de Sistemas y Entorno			
		Liderazgo		X	
		Habilidades mediáticas		X	
Dirección de equipos de trabajo		X			

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA EL MAYO. TÉC. AVC. JHONATHAN ANDRADE JÁTIVA, DIRECTOR DE TALENTO HUMANO, A MI CRNL. C.S.M. PATRICIO XAVIER MOLINA, PhD., VICERRECTOR ACADÉMICO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE A LA ACTUALIZACIÓN DEL PERFIL DE ESPECIALISTA DE SEGURIDAD INTEGRADA PREVIO A LA PLANIFICACIÓN DEL CONCURSO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2022-363
		Página:	5 de 6

Adicionalmente, al revisar la instrucción formal requerida, existe incompatibilidad entre el nivel de instrucción de Tercer Nivel y el área de conocimiento, la cual especifica: MBA; Seguridad, salud y ambiente; Seguridad y Salud Ocupacional; Gestión ambiental, calidad y auditoría; Auditoría Informática; Seguridad Informática aplicada; Sistemas de gestión; Procesos; en tal virtud, tras analizar la necesidad institucional y en coordinación con el Director de la Unidad de Seguridad Integrada, se determinó que las áreas de conocimiento son correctas al puesto requerido, sin embargo, correspondería a un Cuarto Nivel, de tal forma, se sugiere modificar en los siguientes términos:

INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA

Instrucción formal requerida	Actual	Propuesta
Nivel de Instrucción	Tercer Nivel	Cuarto Nivel
Área de Conocimiento	MBA; Seguridad, salud y ambiente; Seguridad y Salud Ocupacional; Gestión ambiental, calidad y auditoría; Auditoría Informática; Seguridad Informática aplicada; Sistemas de gestión; Procesos	MBA; Seguridad, salud y ambiente; Seguridad y Salud Ocupacional; Gestión ambiental, calidad y auditoría; Auditoría Informática; Seguridad Informática aplicada; Sistemas de gestión; Procesos

COMPETENCIAS TÉCNICAS Y CONDUCTUALES

Nro.	Denominación Del Puesto	Competencias actuales	Competencias propuestas
1	Especialista de Seguridad Integrada	Visión Estratégica	Generación de Ideas
		Gestión y Logro de Objetivos	Monitoreo y Control
		Pensamiento Estratégico	Pensamiento Estratégico
		Orientación / Asesoramiento	Orientación / Asesoramiento
		Percepción de Sistemas y Entorno	Percepción de Sistemas y Entorno
		Liderazgo	Trabajo en equipo
		Habilidades mediáticas	Orientación a los resultados
		Dirección de equipos de trabajo	Iniciativa

Por lo cual, a fin de registrar las bases del concurso y medir las competencias técnicas y conductuales de cada perfil acorde a la misión y rol del puesto, es necesario actualizar el nivel de instrucción y las competencias acordes al diccionario de competencias del Ministerio del Trabajo, ya que las mismas difieren de nuestros perfiles aprobados según el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE; en consecuencia, es procedente actualizar el perfil.

E. CONCLUSIONES

- La Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE amparada en su autonomía universitaria se encuentra en la fase preparatoria para planificar el concurso de méritos y oposición del cargo de Especialista de Seguridad Integrada.
- En cumplimiento al Art. 11 de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, la Unidad de Talento Humano a fin de preparar la documentación para planificar el concurso de méritos y oposición para el cargo de Especialista de Seguridad Integrada, procedió a revisar el perfil sujeto a concurso, de lo cual se determinó que es necesario actualizar el nivel de instrucción formal requerida y las competencias acordes al diccionario de competencias del Ministerio del Trabajo, ya que las mismas difieren de nuestros perfiles aprobados según el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, en consecuencia, es procedente actualizar el perfil conforme el anexo adjunto al presente informe.

F. RECOMENDACIONES

Por lo expuesto en el presente informe, en base al Art. 173 del Reglamento a la LOSEP y en concordancia con el Art. 41, literal g), del Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, la Unidad de Talento Humano se permite remitir a usted mi Coronel, Vicerrector Académico General, la propuesta de actualización del manual de puestos en lo que corresponde a la instrucción formal requerida y a las competencias técnicas y conductuales del perfil del puesto de Especialista de

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA EL MAYO. TÉC. AVC. JHONATHAN ANDRADE JÁTIVA, DIRECTOR DE TALENTO HUMANO, A MI CRNL. C.S.M. PATRICIO XAVIER MOLINA, PhD., VICERRECTOR ACADÉMICO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE A LA ACTUALIZACIÓN DEL PERFIL DE ESPECIALISTA DE SEGURIDAD INTEGRADA PREVIO A LA PLANIFICACIÓN DEL CONCURSO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2022-363
		Página:	6 de 6

Seguridad Integrada conforme el anexo adjunto, con la finalidad de que sea presentado al Comité de Planificación Institucional, a fin de obtener la Orden de Rectorado que avale la actualización del perfil.

Fecha: 28 de julio de 2022

Rubro	Nombre Apellido	Unidad /Cargo	Firma
Elaborado por:	Ing. Jeanneth Ramos	Analista de Talento Humano 2	JEANNETH ALEXANDRA RAMOS GUAYTARILLA  Firmado digitalmente por JEANNETH ALEXANDRA RAMOS GUAYTARILLA
Elaborado por:	Ing. Diana López	Especialista de la Unidad de Talento Humano	DIANA MARIA LOPEZ MUÑOZ  Digitally signed by DIANA MARIA LOPEZ MUÑOZ
Aprobado por:	Mayo. Téc. Avc. Jhonathan Andrade	Director de la Unidad de Talento Humano	JHONATHAN BOLIVAR ANDRADE JATIVA  Firmado digitalmente por JHONATHAN BOLIVAR ANDRADE JATIVA

Descripción y Perfil de Puestos

Código:
PRO-GDA-02-01 FOR 04 EXT

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DEL PUESTO

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO		3. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS		4. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA		
Código:	1.4.00.02.06.00.01.01	INTERFAZ: Cliente Interno: Director de Seguridad Integrada; Estudiantes; Docente; Servidores Públicos. Cliente Externo: Sociedad; Organizaciones Públicas y Privadas.		Nivel de Instrucción:	Cuarto Nivel	
Denominación del Puesto:	Especialista de Seguridad Integrada					
Nivel:	Profesional					
Unidad Administrativa:	Unidad de Seguridad Integrada					
Rol:	Ejecución y Coordinación de Procesos					
Grupo Ocupacional:	Servidor Público 8					
Grado:	8	Área de Conocimiento:	MBA; Seguridad, salud y ambiente; Seguridad y Salud Ocupacional; Gestión ambiental, calidad y auditoría; Auditoría Informática; Seguridad Informática aplicada; Sistemas de gestión; Procesos.			
Ámbito:	Nacional					
2. MISIÓN		5. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA				
Coordinar y ejecutar la seguridad integrada en el ámbito de la gestión universitaria, a fin de fortalecer la normalización en la gestión integrada de calidad, seguridad y salud ocupacional, seguridad ambiental, seguridad física, seguridad de la información y responsabilidad social.		Tiempo de Experiencia:	4 años			
		Especificidad de la experiencia	Gestión por procesos, indicadores de gestión; Planificación; Seguridad y Salud ocupacional; Gestión documental; Gestión auditoría; Normas de calidad; Manejo de sistemas de gestión y evaluación; Gestión de proyectos, Reingeniería de procesos; Gestión de Riesgos; Gestión Ambiental.			
		6. CAPACITACIÓN REQUERIDA PARA EL PUESTO				
		Temática de la Capacitación				
7. ACTIVIDADES ESENCIALES		8. CONOCIMIENTOS ADICIONALES RELACIONADOS A LAS ACTIVIDADES ESENCIALES		9. COMPETENCIAS TÉCNICAS		
Planifica y diseña planes de desarrollo, programas y proyectos de la Gestión de Seguridad Integrada. (Plan Operativo Anual; Plan Anual de Contratación; Plan Anual de Auditorías; Plan de cambio de cultura organizacional; Plan de preparación y respuesta frente a emergencias; Plan de simulacros de preparación y respuesta frente a emergencias; Programa Anual de capacitación).	Mapa de procesos.	Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable		
		Generación de Ideas	Alto	Desarrolla planes, programas o proyectos alternativos para solucionar problemas estratégicos organizacionales.		
Realiza estudios, especificaciones técnicas y términos de referencia previos a la contratación de los recursos requeridos para la Gestión de Seguridad Integrada.	Auditoría de procesos.	Monitoreo y Control	Alto	Desarrolla mecanismos de monitoreo y control de la eficiencia, eficacia y productividad organizacional.		
Elabora manuales de la gestión de Seguridad Integrada. (manual de estándares, metodología, instrumentos e indicadores de seguridad integrada; auditorías de seguridad integrada; selección, formación y capacitación de auditores internos de seguridad integrada).	Normas nacionales relacionadas con la seguridad integrada.	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.		
	Normas ISO relacionadas con la seguridad integrada.	Orientación / Asesoramiento	Alto	Asesora a las autoridades de la institución en materia de su competencia, generando políticas y estrategias que permitan tomar decisiones acertadas.		
Planifica y elabora instrumentos para la difusión del sistema de seguridad integrada y la política integrada de gestión.	Planificación estratégica y operativa.	Percepción de Sistemas y Entorno	Alto	Identifica la manera en cómo un cambio de leyes o de situaciones distintas afectará a la organización.		
	Gestión de procesos.	10. COMPETENCIAS CONDUCTUALES				
Planifica y determina listas de verificación para las auditorías de seguridad integrada.	Planes de acción y mejoramiento .	Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable		
	Herramientas de moderación de procesos (BPM, Visio, ISO manager).	Trabajo en Equipo	Alto	Crea 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.		
Planifica y determina listas de verificación para las auditorías de seguridad integrada.	Sistema Integrado de gestión por procesos.	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.		
	Gestión documental.					
Elabora matrices de estándares, objetivos, indicadores y políticas de seguridad integrada y sobre captura de datos para la medición de indicadores.	Indicadores de gestión.	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.		
	Reingeniería de procesos.					
Elabora normas e Informes de implantación e implementación de estándares de Calidad y estándares de Responsabilidad Social.	Seguridad y salud ocupacional.	Gestión de Riesgos.				
	Seguridad ambiental.					
Emite informes de capacitación y socialización del sistema de Seguridad Integrada; resultados de formación de auditores internos; resultados de la capacitación inicial y recurrente de los auditores; resultados de las auditorías de seguridad integrada; indicadores de gestión; no Conformidades y planes de acción para corrección de no conformidades del sistema de seguridad integrada; auditorías de certificación y planes de retroalimentación.	Responsabilidad social.					
	Seguridad de la información y comunicaciones.					

Elaborado por: Ing. Diana López ESPECIALISTA DE TALENTO HUMANO	DIANA MARIA LOPEZ MUÑOZ Digitally signed by DIANA MARIA LOPEZ MUÑOZ	Revisado por: Mayo. Téc. Av. Jhonathan Andrade Játiva DIRECTOR DE TALENTO HUMANO	JHONATHAN BOLIVAR ANDRADE JATIVA Firmado digitalmente por JHONATHAN BOLIVAR ANDRADE JATIVA
--	--	--	--