

Secretaria General

ORDEN DE RECTORADO 2022-186-ESPE-a-1

CRNL. 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 actículo 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 del 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 desemoeño.":

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.";

(A)

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.l) Planificación; a.2) Difusión; y a.3) Postulaciones. b) Verificación del Mérito; c) Evaluación por Oposición, comprendido por: c.l) 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

O.R. 2022-186-ESPE-a-1 Págir



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; v. 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-DR-2016-042, de fecha 30 de mayo de 2016, la primera autoridad ejecutiva de la Universidad, ha resuelto: "(...) Art. I.- 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

O.R. 2022-186-ESPE-a-1 Página 4

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

Que, con informe Nro, UTHM-2022-395, de fecha 19 de agosto de 2022, aprobado por el Director de la Unidad de Talento Humano, y que quarda relación con la actualización en el descriptivo de puestos del perfil de Diseñador Gráfico; 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 planificó ejecutar los concursos de méritos y oposición a partir del presente año, para lo cual, en cumplimiento al Art. 11 de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, la Unidad de Talento Humano requiere actualizar los perfiles de puestos en base al diccionario de competencias del Ministerio de Trabajo e incorporar lo correspondiente a la instrucción formal y experiencia acorde al rol y grado ocupacional. En consecuencia, tras la renuncia del señor Daniel Gudiño quien se encontraba como Diseñador Gráfico con nombramiento provisional, se procedió a revisar el concurso de méritos y oposición planificado, y al evidenciar que las bases registradas se realizaron con competencias técnicas y conductuales que no constan en el diccionario de competencias del Ministerio de Trabaio, se requiere modificar en el questo de Diseñador Gráfico, en los puntos 8 y 9 en lo que refiere a competencias técnicas y conductuales, considerando lo detallado en el análisis técnico del presente informe, e incorporar los grados académicos de Técnico Superior y Tecnológico Superior al tratarse de un puesto con el rol de "Ejecución de Procesos" y por ende, los años de experiencia acorde al grado ocupacional de "Servidor público 4", lo cual permitirá contar con las bases de los concursos actualizados.". Por lo que, recomienda al Infrascrito: "Por lo expuesto, la Unidad de Talento Humano se permite recomendar a usted mi Coronel, Rector, se digne autorizar se actualice en el perfil de puesto del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, de Diseñador Gráfico, bajo la Lev Orgánica del Servicio Público, emitido con Orden de Rectorado ESPE-HCU-OR-2016- 042 del 30 mayo 2016, en la instrucción formal, la experiencia y las competencias técnicas y conductuales, en los términos señalados en el presente informe y el descriptivo que se adjunta, con el fin de mantenernos lineados con el Ministerio de Trabaio, que servirá de base para insumir los concursos de méritos y oposición. (...).";

Que, mediante memorando Nro. ESPE-VAD-2022-3279-M de fecha 22 de agosto de 2022, el Vicerrector Administrativo, Subrogante, remite al Vicerrector Académico General, "(...) el Informe Técnico Nro. UTHM-2022-395 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 Jas competencias técnicas y conductuales del perfil de Diseñador Gráfico a fin de planificar el concurso de méritos y oposición, para cubrir la vacante tras la renuncia del señor Daniel Gudiño, con la finalidad de que sea presentado al Comíté de Planificación Institucional, a fin de obtener la Orden de Rectorado que avale la actualización del perfil.";

Que, con Resolución Nro. ESPE-CPEI-RES-2022-018 de fecha 29 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-2022-395, de fecha 19 de agosto de 2022, que contiene 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 Diseñador Gráfico, 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, a través de memorando Nro. ESPE-VAG-2022-1497-M de fecha 29 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-2022-018, 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 las competencias técnicas y conductuales del perfil de Diseñador Gráfico;

Que, mediante memorando Nro. ESPE-REC-2022-1283-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-2022-1497-M, mediante el cual se remite la resolución nro. ESPE-CPEI-RES-2022-018 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

las competencias técnicas y conductuales del perfil de Diseñador Gráfico; 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-2022-018 de fecha 29 de agosto de 2022, expedida por el Comité de Planificación y Evaluación Institucional; y, con base en aquello, aprobar el informe Nro. UTHM-2022-395, de fecha 19 de agosto 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 Diseñador Gráfico. 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

Víctor Emilio Villavicencio Álvarez, Ph.D.

CRNL. C.S.M.



N.° UTHM-2022-395
Informe

1 de 6

Página:

A. 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 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 delos 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

Código de documento: UPDI-INF-V4-2022-002 ene-05 Código de proceso: GDE. 2.5



Unidad de Talento Humano				
N.° Informe	UTHM-2022-395			

Página: 2 de 6

demás instituciones comprendidas bajo el ámbito de esta ley.

Norma Técnica de Clasificación de Servicios Civil:

CAPITULO II

DE LA CLASIFICACION DE PUESTOS

- Art. 4.- De los sustentos de la clasificación de puestos. La valoración y clasificación de puestos se efectuará sobre la base de los siguientes sustentos:
 - e) La relevancia de los factores, subfactores y competencias para la descripción y valoración estarán determinados por las características operativas de gestión que ejecutan los puestos de trabajo en cada unidad o proceso organizacional, en función del portafolio de productos y servicios específicos y su grado de incidencia en la misión institucional.
- Art. 10.- Del análisis de puestos. Es el proceso que permite conocer las características del puesto, respecto a sus principales roles, atribuciones y responsabilidades en función de las unidades y procesos organizacionales, a fin de determinar su real dimensión e incidencia y definir el perfil de exigencias y de competencias necesarios para un desempeño excelente.
- Art. 11.- De la descripción de puestos. Es el resultado del análisis de cada puesto y registra la información relativa al contenido, situación e incidencia real de un puesto en la organización, a través de la determinación de su rol que define la misión, atribuciones y responsabilidades principales asignadas al puesto, en función del portafolio de productos y servicios de las unidades y los procesos organizacionales. Cada titular o responsable de la unidad o proceso, en coordinación con las UARHs, elaborará y actualizará la descripción de los puestos asociados a su proceso interno, aplicando los instrumentos y herramientas técnicas respectivas.

En el perfil de exigencias se determinará el grado de instrucción formal, experiencia, capacitación y el nivel de las competencias requeridas, para el desempeño del puesto según el proceso interno.

Art. 16.- De las competencias. - Son conocimientos asociadas a la instrucción formal, destrezas y habilidades adicionales que se requieren para el ejercicio de los puestos a través de los subfactores de:

Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0152 de 22 de junio de 2016 emitido por el Ministerio de Trabajo, mediante el cual se reforma la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Civil, en lo que corresponde a roles, años de experiencia, criterios de valoración de puestos y asignación de puntos.

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.

Código de documento: UPDI-INF-V4-2022-002 ene-05

Código de proceso: GDE. 2.5



Unidad	de Talento Humano
N.°	UTHM-2022-395

N.° UTHM-2022-395

Página: 3 de 6

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 – 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;

Código de documento: UPDI-INF-V4-2022-002 ene-05

Rev. UPDI: 2022-



Unidad de Talento Humano				
N.°	UTHM-2022-395			
Informe				

4 de 6

Página:

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

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 de mayo de 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

B. ANTECEDENTES

Memorando Nro. ESPE-REC-2022-1123-M de 29 de julio de 2022, mediante el cual mi Crnl. C.S.M. Víctor Emilio Villavicencio, PhD., Rector, en referencia al memorando Nro. ESPE-UCSC-2022-0539-M, acepta la renuncia señor Daniel Gudiño con fecha 31 de julio de 2022, y adicionalmente, considerando que es un puesto de importancia en la Unidad de Comunicación Social, indica que es necesario se priorice la contratación de su reemplazo, por lo que, dispone se realice el proceso de selección conforme a la normativa legal vigente, y a la política de "gestión" establecida en la Orden de Rectorado2022-001-ESPE-a-1.

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, considerando que se requiere actualizar los campos de Competencias Técnicas y Conductuales, cumpliendo con el Diccionario de Competencias del Ministerio de Trabajo.

Código de documento: UPDI-INF-V4-2022-002

Código de proceso: GDE. 2.5

Rev. UPDI: 2022-



Unidad de Talento Humano				
N.° Informe	UTHM-2022-395			

5 de 6

Página:

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 planificó ejecutar los concursos de méritos y oposición a partir del presente año, para lo cual, 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 (...)"; es necesario actualizar en los descriptivos de perfiles de puestos que constan en el 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 de mayo de 2016, las competencias técnicas y conductuales en base al Diccionario de Competencias del Ministerio de Trabajo.

Tras la renuncia del señor Daniel Gudiño, quien se desempañaba como Diseñador Gráfico, se procedió a revisar las bases del concurso de méritos y oposición planificado y se evidencia que lo registrado en función del descriptivo del puesto tiene competencias técnicas y conductuales que no están de acuerdo al diccionario de competencias del MDT, por lo que, se requiere modificar y actualizar las competencias técnicas y conductuales en base al diccionario de competencias del MDT, que se resume en lo siguiente:

SITUACION ACTUAL		SITUACIÓN PROPUESTA			
8. COMPETENCIAS TÉCNICAS		8. COMPETENCIAS TÉCNICAS			
Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable	Denominación de la Nivel Competencia		Comportamiento Observable
Habilidad Analítica (análisis de prioridad, criterio lógico, sentido común)	Medio	Reconoce la información significativa, busca y coordina los datos relevantes para el desarrollo de programas y proyectos.	Habilidad Analítica (análisis de prioridad, criterio lógico, sentido común)	Medio	Reconoce la información significativa, busca y coordina los datos relevantes para el desarrollo de programas y proyectos.
Productividad	Medio	Desarrolla procesos y sistemas que permiten alcanzar los objetivos con el grado de calidad deseado y requerido.	Generación de Ideas	Alto	Desarrolla planes, programas o proyectos alternativos para solucionar problemas estratégicos organizacionales.
Orientación al Cliente Interno y Externo	Alto	Crea un ambiente adecuado para que toda la organización trabaje en pos de la satisfacción de los clientes, a fin de lograr establecer una relación de largo plazo con ellos.	Comprensión Oral	Alto	Comprende las ideas presentadas en forma oral en las reuniones de trabajo y desarrolla propuestas en base a los requerimientos.
Orientación / Asesoramiento	Bajo	Orienta a un compañero en la forma de realizar ciertas actividades de complejidad baja.	Orientación / Asesoramiento	Bajo	Orienta a un compañero en la forma de realizar ciertas actividades de complejidad baja.
Pensamiento Estratégico	Bajo	Puede adecuarse a los cambios y participa en el desarrollo de planes y programas de mejoramiento continuo.	Pensamiento Estratégico	Вајо	Puede adecuarse a los cambios y participa en el desarrollo de planes y programas de mejoramiento continuo.
9. COMPETENCIAS CONDUCTUALES		9. COMPETENCIAS CONDUCTUALES			
Trabajo en Equipo	Promueve la co integrant sinceramente los demás; ma para apr		Trabajo en Equipo	Medio	Promueve la colaboración de los distintos integrantes del equipo. Valora sinceramente las ideas y experiencias de los demás; mantiene una actitud abierta para aprender de los demás.
Responsabilidad	Medio	Demuestra preocupación por realizar las tareas con precisión y calidad con el propósito de contribuir a través de su accionar, a la consecución de la estrategia organizacional con un enfoque de corto plazo.	Orientación a los Resultados	Medio	Modifica los métodos de trabajo para conseguir mejoras. Actúa para lograr y superar niveles de desempeño y plazos establecidos.
Orientación de Servicio	Medio	Identifica las necesidades del cliente interno o externo; en ocasiones se anticipa a ellos, aportando soluciones a la medida de sus requerimientos.	Orientación de Servicio	Medio	Identifica las necesidades del cliente interno o externo; en ocasiones se anticipa a ellos, aportando soluciones a la medida de sus requerimientos.

Código de documento: UPDI-INF-V4-2022-002

ene-05

Código de proceso: GDE. 2.5



Unidad de Talento Humano					
N.° Informe	UTHM-2022-395				

6 de 6

Página:

En la situación propuesta, se actualizan las competencias técnicas y conductuales, retirando las que no están dentro del diccionario, y se incluyen otras competencias tomando en consideración la definición, y adicionalmente, se incorpora en el perfil los grados académicos de Técnico Superior y Tecnológico Superior al tratarse de un puesto con el rol de "Ejecución de Procesos" y por ende, los años de experiencia acorde al grado ocupacional de "Servidor público 4".

Cabe señalar que la disposición general primera del Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0152, estipula que: "Las descripciones de los puestos que integran los manuales institucionales quedan expresamente modificadas en sus contenidos de conformidad a lo establecido en el presente Acuerdo, por lo que no requerirá de acto resolutivo institucional para su actualización"; no obstante, en virtud de que en el perfil de puesto que se convocará a concurso de méritos y oposición se actualizará las competencias técnicas y conductuales acorde al diccionario de competencias del Ministerio de Trabajo, y se incluye la actualización de la instrucción formal y experiencia conforme lo detallado en el descriptivo que se adjunta al presente informe.

E. CONCLUSIONES

La Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE amparada en su autonomía universitaria planificó ejecutar los concursos de méritos y oposición a partir del presente año, para lo cual, en cumplimiento al Art. 11 de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, la Unidad de Talento Humano requiere actualizar los perfiles de puestos en base al diccionario de competencias del Ministerio de Trabajo e incorporar lo correspondiente a la instrucción formal y experiencia acorde al rol y grado ocupacional.

En consecuencia, tras la renuncia del señor Daniel Gudiño quien se encontraba como Diseñador Gráfico con nombramiento provisional, se procedió a revisar el concurso de méritos y oposición planificado, y al evidenciar que las bases registradas se realizaron con competencias técnicas y conductuales que no constan en el diccionario de competencias del Ministerio de Trabajo, se requiere modificar en el puesto de Diseñador Gráfico, en los puntos 8 y 9 en lo que refiere a competencias técnicas y conductuales, considerando lo detallado en el análisis técnico del presente informe, e incorporar los grados académicos de Técnico Superior y Tecnológico Superior al tratarse de un puesto con el rol de "Ejecución de Procesos" y por ende, los años de experiencia acorde al grado ocupacional de "Servidor público 4", lo cual permitirá contar con las bases de los concursos actualizados.

F. RECOMENDACIONES

Por lo expuesto, la Unidad de Talento Humano se permite recomendar a usted mi Coronel, Rector, se digne autorizar se actualice en el perfil de puesto del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, de Diseñador Gráfico, bajo la Ley Orgánica del Servicio Público, emitido con Orden de Rectorado ESPE-HCU-OR-2016- 042 del 30 mayo 2016, en la instrucción formal, la experiencia y las competencias técnicas y conductuales, en los términos señalados en el presente informe y el descriptivo que se adjunta, con el fin de mantenernos lineados con el Ministerio de Trabajo, que servirá de base para insumir los concursos de méritos y oposición.

Fecha: 19 de agosto de 2022

Rubro	Nombre Apellido	JEANNETH Firmado digitalm	
Elaborado por:	Ing. Jeanneth Ramos		
Elaborado por:	Elaborado por: Ing. Diana López Especialista de Talento Humano		DIANA MARIA Firmado LOPEZ digitalmente por DIANA MARIA MUÑOZ LOPEZ MUÑOZ
Aprobado por:	Tcrn. Edixon Pacheco Cabrera	Director de la Unidad de Talento Humano	EDIXON RODRIGO Firmado PACHECO digitalmente por EDIXON RODRIGO CABRERA PACHECO CABRERA

Código de documento: UPDI-INF-V4-2022-002

ene-05

Código de proceso: GDE. 2.5



andral fra a Davill de Davasta	Código:
	Fecha: 2015-03-04 Revisión: 00 Página: 1 de 1

Descripción y Perfil de Puestos 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:	1.4.00.02.05.00.02.00	INTERFAZ:				
Denominación del Puesto:	Diseñador gráfico		Nivel de Instrucción:		Técnico Superior	
Nivel:	Profesional	Cliente Interno: Director de Comunicación Social; Especialista de Comunicación Social; Analista de Comunicación Social; Asistente de			Tecnológico Superior Tercer nivel	
Unidad Administrativa:	Unidad de Comunicación Social	Comunicación Social; Estudiantes; Docentes; Servidores Públicos;				
Rol:	Ejecución de Procesos	Trabajadores.				
Grupo Ocupacional:	Servidor Público 4	Cliante Euterna, Sasiadad, Saszatoria Nacional de Camunicación.	Área de Conocia	Área de Conocimiento: Diseño Gráfico; Producción audiovisual; Diseño Web.		
Grado:	5	Cliente Externo: Sociedad; Secretaría Nacional de Comunicación; Organizaciones púbicas y privadas; Proveedores.	7.1104 40 00110011			
Ámbito:	Nacional					
					5. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
2. MISIÓN			Tiempo de Experiencia:	Técnico Superior - 5 años Tecnológico Superior - 4 años Terce nivel - 2 años		
			Especificidad de la experiencia	Diseño gráfico; Diag Comunicación Visua	gramación; Edición e ilustración digital; Desarrollo Web; Producción de material gráfico; Diseño de proyectos de al.	
Investigar diseñar e implementar s	oluciones creativas para la producción de material	comunicacional	6. CAPACITACIÓN REQUERIDA PARA EL PUESTO			
invocagar, alconar o implementar o	oladionee orealitae para la producción de maiona	- Comunicación de	Temática de la Capacitación			
7. ACTIVIDADES ESENCIALES		8. CONOCIMIENTOS ADICIONALES RELACIONADOS A LAS ACTIVIDADES ESENCIALES	9. COMPETENCIAS TÉCNICAS			
			Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable	
Diseña y diagrama productos edito	oriales, digitales y audiovisuales.	Composición digital.	Habilidad Analítica (análisis de prioridad, criterio lógico, sentido común)	Medio	Reconoce la información significativa, busca y coordina los datos relevantes para el desarrollo de programas y proyectos.	
Administra y publica contenido en	diferentes medios comunicacionales.	Arte, color, estructura, estética, impresión, semiótica.	Generación de Ideas	Alto	Desarrolla planes, programas o proyectos alternativos para solucionar problemas estratégicos organizacionales.	
Analiza fotografías, retoca el mate	rial obtenido y realiza composición de imágenes.	Audio y Video.	Comprensión Oral	Alto Comprende las ideas presentadas en forma oral en las reuniones de trabajo y desarrolla propuestas en balos requerimientos.		
Prepara y supervisa la impresión de materiales comunicacionales. Web.		Web.	Orientación / Asesoramiento	Bajo	Orienta a un compañero en la forma de realizar ciertas actividades de complejidad baja.	
Cumple con las políticas, manuales, protocolos y procedimientos de comunicación social e imagen institucional.		Publicidad.	Pensamiento Estratégico	Bajo	uede adecuarse a los cambios y participa en el desarrollo de planes y programas de mejoramiento contin	
Transmite contenido visual en publicaciones, catálogos, página Web y otros productos comunicacionales. Fotografía.		10. COMPETENCIAS CONDUCTUALES				
Diagnostica problemas de comunicación visual e implementa soluciones.		Diagramación	Denominación de la Competencia	Nivel Comportamiento Observable		
		Software de diseño gráfico.	Trabajo en Equipo	Medio	Promueve la colaboración de los distintos integrantes del equipo. Valora sinceramente las ideas y experiencias de los demás; mantiene un actitud abierta para aprender de los demás.	
		Comunicación.	Orientación a los Resultados	Medio	Modifica los métodos de trabajo para conseguir mejoras. Actúa para lograr y superar niveles de desempeño y plazos establecidos.	
		Multimedia.	Orientación de Servicio	Medio	Identifica las necesidades del cliente interno o externo; en ocasiones se anticipa a ellos, aportando soluciones a la medida de sus requerimientos.	

Formulario MRL-SCP-01

	JL
	AL
Ing. Jeanneth Alexandra Ramos Guaytarilla	RA
ANALISTA DE TALENTO HUMANO 2	n/

Elaborado por:

Revisado por: