

**COMITÉ DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN INSTITUCIONAL**  
**RESOLUCIÓN ESPE-CPEI-RES-2022-017**

**Referencia: Acta nro. ESPE-CPEI-CSE-2022-010, sesión del 23 de agosto de 2022**

El Comité de Planificación y Evaluación Institucional de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, en uso de las atribuciones conferidas en el artículo 41 del Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE:

**CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador señala: *"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 señala: *"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 literal a) del artículo 51 de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) establece lo siguiente: *"(...) 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 (...)"*;

Que, el artículo 61 de la LOSEP menciona: *"El subsistema de clasificación de puestos del servicio público es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos (...)"*;

Que, el artículo 62 de la LOSEP indica: *"El subsistema de clasificación de puestos del servicio público es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos (...)"*;

Que, el artículo 162 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público establece: *"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"*;

Que, el artículo 163 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público menciona: *"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.”;*

*Que, el artículo 173 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público establece: “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 4 del acuerdo ministerial nro. MDT-2019-022- Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, menciona: “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, indica: “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.”;*

*Que, el artículo 7 del acuerdo ministerial nro. MDT-2019-022- Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, indica: “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”;

Que, el artículo 8 del acuerdo ministerial nro. MDT-2019-022- Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, establece: *“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, menciona: *“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. 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.”;*

Que, el literal c) del artículo 1 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 establece: “(...)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 (...)”;

Que, mediante memorando nro. ESPE-REC-2022-1071-M, de fecha 20 de julio de 2022, suscrito por el Crnl. C.S.M. Víctor Emilio Villavicencio Álvarez, PhD., Rector, dirigido al Tcrn. de EM. Jorge Eduardo Acosta Hidalgo, Vicerrector Administrativo, menciona: “Con alcance al memorando Nro. ESPE-VAD-2022-2592-M, mediante el cual se solicita la autorización de contratación del reemplazo del Ing. Ing. Mauricio Javier Baldeón Garzón, quien laboró hasta el 24 de junio de 2022; al respecto, agradeceré a usted señor Vicerrector, disponga 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.”;

Que, mediante informe nro. UTHM-2022-363, de fecha 28 de julio de 2022, suscrito por la Ing. Jeanneth Ramos, Analista de Talento Humano; Ing. Diana López, Especialista de la Unidad de Talento Humano; y, Mayo. Téc. Avc. Jhonathan Andrade, Director de la Unidad de Talento Humano, menciona en su parte pertinente: “(...) 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. 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 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, suscrito por el Tcrn. de EM. Jorge Eduardo Acosta Hidalgo, Vicerrector Administrativo, dirigido al Crnl. C.S.M. Patricio Xavier Molina Simbaña, PhD., Vicerrector Académico General, menciona: “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, adjunto me permito remitir a usted mi Coronel, 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, el artículo 41 literal g, del Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, determina que es atribución del Comité de Planificación y Evaluación Institucional: *“Aprobar la propuesta de manual de puestos y remitirlos al Rector para la expedición de la orden de rectorado;”;*

Que, en sesión ordinaria del Comité de Planificación y Evaluación Institucional, de 23 de agosto de 2022, al tratar el primer punto del orden del día, conoció el informe técnico nro. UTHM-2022-363 referente a la actualización del perfil de Especialista de Seguridad Integrada, los miembros resolvieron por unanimidad de los presentes, aprobar dicho punto; y,

Que, mediante oficio nro. CCFFAA-JCC-DIEDMIL-P-2021-12165 de 21 de octubre de 2021, suscrito por el Vicealmirante Jorge Fernando Cabrera Espinosa, Jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, que: *“(…) se designa al señor **CRNL. C.S.M. PATRICIO XAVIER MOLINA SIMBAÑA, PHD**, como Vicerrector Académico General de la Universidad de las Fuerzas Armadas UFA-ESPE (…)”*.

En ejercicio de sus atribuciones.

## RESUELVE

**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.


**Art. 2.-** Del cumplimiento de la presente resolución se encarga al Director de la Unidad de Talento Humano, así como al Vicerrector Administrativo.

Notifíquese y cúmplase.

Expedida en el Vicerrectorado Académico General de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, el 24 de agosto de 2022.

---

**CRNL. C.S.M. PATRICIO XAVIER MOLINA SIMBAÑA, PHD.**  
**PRESIDENTE DEL COMITÉ DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN**  
**INSTITUCIONAL**

	<b>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</b>	<b>Unidad de Talento Humano</b>	
		<b>N.º Informe</b>	UTHM-2022-363
		<b>Página:</b>	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

	<b>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</b>	<b>Unidad de Talento Humano</b>	
		<b>N.º Informe</b>	UTHM-2022-363
		<b>Página:</b>	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



	<b>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</b>	<b>Unidad de Talento Humano</b>	
		<b>N.º Informe</b>	UTHM-2022-363
		<b>Página:</b>	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.

	<b>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</b>	<b>Unidad de Talento Humano</b>	
		<b>N.º Informe</b>	UTHM-2022-363
		<b>Página:</b>	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			

	<b>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</b>	<b>Unidad de Talento Humano</b>	
		<b>N.º Informe</b>	UTHM-2022-363
		<b>Página:</b>	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
<b>Nivel de Instrucción</b>	Tercer Nivel	Cuarto Nivel
<b>Área de Conocimiento</b>	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

	<b>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</b>	<b>Unidad de Talento Humano</b>	
		<b>N.º Informe</b>	UTHM-2022-363
		<b>Página:</b>	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
<b>Elaborado por:</b>	Ing. Jeanneth Ramos	Analista de Talento Humano 2	JEANNETH ALEXANDRA RAMOS GUAYTARILLA  Firmado digitalmente por JEANNETH ALEXANDRA RAMOS GUAYTARILLA
<b>Elaborado por:</b>	Ing. Diana López	Especialista de la Unidad de Talento Humano	DIANA MARIA LOPEZ MUÑOZ  Digitally signed by DIANA MARIA LOPEZ MUÑOZ
<b>Aprobado por:</b>	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		
<b>Código:</b>	1.4.00.02.06.00.01.01	<b>INTERFAZ:</b>  <b>Cliente Interno:</b> Director de Seguridad Integrada; Estudiantes; Docente; Servidores Públicos.  <b>Cliente Externo:</b> Sociedad; Organizaciones Públicas y Privadas.		<b>Nivel de Instrucción:</b>	Cuarto Nivel	
<b>Denominación del Puesto:</b>	Especialista de Seguridad Integrada					
<b>Nivel:</b>	Profesional					
<b>Unidad Administrativa:</b>	<b>Unidad de Seguridad Integrada</b>					
<b>Rol:</b>	Ejecución y Coordinación de Procesos					
<b>Grupo Ocupacional:</b>	Servidor Público 8					
<b>Grado:</b>	8	<b>Área de Conocimiento:</b>	MBA; Seguridad, salud y ambiente; Seguridad y Salud Ocupacional; Gestión ambiental, calidad y auditoría; Auditoría Informática; Seguridad Informática aplicada; Sistemas de gestión; Procesos.			
<b>Ámbito:</b>	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.		<b>Tiempo de Experiencia:</b>	4 años			
		<b>Especificidad de la experiencia</b>	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.			
		<b>6. CAPACITACIÓN REQUERIDA PARA EL PUESTO</b>				
		<b>Temática de la Capacitación</b>				
7. ACTIVIDADES ESENCIALES		8. CONOCIMIENTOS ADICIONALES RELACIONADOS A LAS ACTIVIDADES ESENCIALES		9. COMPETENCIAS TÉCNICAS		
		<b>Denominación de la Competencia</b>	<b>Nivel</b>	<b>Comportamiento Observable</b>		
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.	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.	<b>10. COMPETENCIAS CONDUCTUALES</b>				
		<b>Denominación de la Competencia</b>	<b>Nivel</b>	<b>Comportamiento Observable</b>		
Planifica y determina listas de verificación para las auditorías de seguridad integrada.	Planes de acción y mejoramiento .	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.	Herramientas de moderación de procesos (BPM, Visio, ISO manager).					
Elabora matrices de estándares, objetivos, indicadores y políticas de seguridad integrada y sobre captura de datos para la medición de indicadores.	Sistema Integrada 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 normas e Informes de implantación e implementación de estándares de Calidad y estándares de Responsabilidad Social.	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.					
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.	Seguridad y salud ocupacional.					
	Seguridad ambiental.					
	Responsabilidad social.					
	Seguridad de la información y comunicaciones.					
	Gestión de Riesgos.					

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