DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

ESTRUCTURA OCUPACIONAL GENÉRICA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO RÉGIMEN LEY ORGANICA DEL SERVIDOR PÚBLICO "LOSEP"

MANUAL DE CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS

El Honorable Consejo Universitario en sesión ordinaria del 26 de enero del 2015 con Resolución N° 33-HCU-UTN Aprueba el Manual de Funciones de la Universidad Técnica del Norte bajo el régimen LOSEP (Ley orgánica de servicio público), Resolución N° 24-SO-HCU-UTN Aprueba la Estructura Ocupacional Genérica, Homologación de cargos, reclasificación de la denominación del puesto o cargo y revaloración de la remuneración mensual unificada de las partidas vacantes del régimen LOSEP (Ley orgánica de servicio público), basados en su estructura organizacional según como señala el Art 74 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica del Norte y de acuerdo a las actualizaciones de las Resoluciones y Acuerdos del Ministerio de Trabajo a continuación se detallan:

- *Resolución N° SENRES-RH-2005-000042 vigencia a partir 02/09/2005*
- *Acuerdo Ministerial N° 2010-00022 vigencia a partir 04/02/2010*
- *Resolución N° MRL-2012-0021 vigencia a partir 27/01/2012*
- *Acuerdo Ministerial N° MRL-2012-0164 vigencia a partir 24/09/2012*
- *Resolución N° MRL – 2014-000033 vigencia a partir 01/02/2014*
- *Acuerdo Ministerial N° MRL-2014-0188 vigencia a partir 30/09/2014*
- *Acuerdo Ministerial N° 0254 vigencia a partir 23/12/2014*
- *Acuerdo Ministerial N° MDT-2015-0027 vigencia a partir 12/02/2015*
- *Acuerdo Ministerial N° MDT-2015-0040 vigencia a partir 01/03/2015*

ABRIL 2015

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
ESTRUCTURA OCUPACIONAL GENÉRICA PERSONAL ADMINISTRATIVO

SERIE	DENOMINACIÓN GENERICA	DENOMINACIÓN ESPECIFICA ASIGNADO AL PROCESO	GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	RMU SP TOTAL SERV.	PAG
		PROCESOS HABILITANTES DE ASESORÍA				6
1		***Proceso de Rectorado - Asesoria***				7
01-0001	Asesor	Asesor de Despacho	Asesor	1 NJS	2.115,00	8
01-0002	Asesor	Asesor de Relaciones Públicas	Asesor	1 NJS	2.115,00	10
2		***Proceso de Procuraduria General***				12
02-0003	Analista 1	Analista Jurídico 1	Servidor Público 2	8	901,00	13
02-0004	Analista 2	Analista Jurídico 2	Servidor Público 5	11	1.212,00	15
02-0005	Analista 3	Analista Jurídico 3	Servidor Público 7	13	1.676,00	17
02-0006	Director	Procurador General	Director Técnico de Área	2 NJS	2.368,00	19
3		***Proceso de Auditoría Interna***				21
03-0007	Auditor Interno	Auditor Interno	Servidor Público 5	11	1.212,00	22
03-0008	Director	Director de Auditoria Interna	Director Técnico de Área	2 NJS	2.368,00	24
4		***Proceso de Planeamiento Integral, evaluación institucional y aseguramiento de la calidad***				26
04-0009	Asistente	Asistente de estadística	Servidor Público 1	7	817,00	27
04-0010	Asistente	Asistente Académico	Servidor Público 1	7	817,00	29
04-0011	Analista 2	Analista económico	Servidor Público 5	11	1.212,00	31
04-0012	Analista 2	Analista académico	Servidor Público 5	11	1.212,00	33
04-0013	Director	Director de Planificación	Director Técnico de Área	2 NJS	2.368,00	35
		PROCESOS HABILITANTES DE APOYO				37
5		***Proceso de Secretaria General***				38
05-0014	Secretario Jurídico	Secretario Jurídico	Servidor Publico 6	12	1.412,00	39
05-0015	Director	Secretario General	Director Técnico de Área	2 NJS	2.368,00	41
6		***Proceso de Comunicación Organizacional***				43
		Asistencia Operativa y Técnica de Comunicación				
06-0016	Operador Control Master	Operador Control Master	Servidor Publico 1	7	817,00	44
06-0017	Camarógrafo Editor	Camarógrafo Editor	Servidor Publico 1	7	817,00	46
06-0018	Operador de Radio	Operador de Radio	Servidor Publico 1	7	817,00	48
06-0019	Asistente	Asistente de Telecomunicaciones	Servidor Publico 1	7	817,00	50
06-0020	Técnico 1	Técnico de Telecomunicaciones	Servidor Publico 4	10	1.086,00	52
		Producción				
06-0021	Diagramador	Diagramador	Servidor Publico de Apoyo 4	6	733,00	54
06-0022	Productor Audiovisuales	Productor Audiovisuales	Servidor Público 5	11	1.212,00	56
06-0023	Productor de Radio y Televisión	Productor de Radio y Televisión	Servidor Público 7	13	1.676,00	58
		Comunicación Social				
06-0024	Asistente	Asistente de Comunicación Social	Servidor Publico 1	7	817,00	60
06-0025	Comunicador Social 1	Comunicador Social 1	Servidor Público 2	8	901,00	62
06-0026	Comunicador Social 2	Comunicador Social 2	Servidor Público 5	11	1.212,00	64
06-0027	Comunicador Social 3	Comunicador Social 3	Servidor Público 7	13	1.676,00	66
06-0028	Director	Director de Comunicación Organizacional	Director Técnico de Área	2 NJS	2.368,00	68
7		***Proceso de Gestión de Proyectos***				70
07-0029	Analista 1	Analista de Proyectos 1	Servidor Publico 2	8	901,00	71
07-0030	Analista 2	Analista de Proyectos 2	Servidor Público 5	11	1.212,00	73
07-0031	Analista 3	Analista de Proyectos 3	Servidor Público 7	13	1.676,00	75
07-0032	Director	Director de Gestión de Proyectos	Director Técnico de Área	2 NJS	2.368,00	77
8		***Proceso de Vinculación con la Colectividad***				79
		Coordinación de de Relaciones Internacionales				
08-0033	Asistente	Asistente de Relaciones Internacionales	Servidor Publico 1	7	817,00	80
08-0034	Analista 3	Analista de Relaciones Internacionales	Servidor Público 7	13	1.676,00	82
		Coordinación de Entrenamiento Deportivo				
08-0035	Entrenador 1	Entrenador deportivo 1	Servidor Público de Apoyo 4	6	733,00	84
08-0036	Entrenador 2	Entrenador deportivo 2	Servidor Publico 1	7	817,00	86
		Coordinación de Vinculación con la Colectividad y Oficina del Estudiante				
08-0037	Asistente	Asistente de Vinculación con la Colectividad	Servidor Publico 1	7	817,00	88
08-0038	Analista 1	Analista de Vinculación con la Colectividad 1	Servidor Público 2	8	901,00	90
08-0039	Analista 2	Analista de Vinculación con la Colectividad 2	Servidor Publico 5	11	1.212,00	92
08-0040	Analista 3	Analista de Vinculación con la Colectividad 3	Servidor Publico 7	13	1.676,00	94
08-0041	Director	Director de Vinculación	Director Técnico de Área	2 NJS	2.368,00	96
9		***Proceso de Centro Universitario de Difusión Cultural***				98
09-0042	Instructor	Instructor de Grupos Artísticos	Servidor Público de Apoyo 4	6	733,00	99
09-0043	Promotor cultural	Promotor cultural	Servidor Publico 1	7	817,00	101
09-0044	Activista cultural	Activista cultural	Servidor Publico 5	11	1.212,00	103
09-0045	Director	Director del Centro Universitario de Difusión Cultural	Director Técnico de Área	2 NJS	2.368,00	105

SERIE	DENOMINACIÓN GENERICA	DENOMINACIÓN ESPECIFICA ASIGNADO AL PROCESO	GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	RMU SP TOTAL SERV.	PAG
10	***Procesos de Institutos de Investigación y Altos Estudios Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales***					107
10-0046	Asistente	Asistente de Investigación	Servidor Publico 1	7	817,00	108
10-0047	Analista 1	Analista de Investigación 1	Servidor Publico 2	8	901,00	110
10-0048	Analista 2	Analista de Investigación 2	Servidor Público 5	11	1.212,00	112
10-0049	Analista 3	Analista de Investigación 3	Servidor Público 7	13	1.676,00	114
10-0050	Director	Director del Insituto de Investigación	Director Técnico de Área	2 NJS	2.368,00	116
11	***Proceso de Desarrollo Tecnológico e informatico***					118
		Redes y Comunicaciones				
11-0051	Asistente	Asistente de Redes de Comunicaciones	Servidor Publico 1	7	817,00	119
11-0052	Analista 1	Analista de Redes y comunicaciones 1	Servidor Público 2	8	901,00	121
11-0053	Analista 2	Analista de Redes y comunicaciones 2	Servidor Público 5	11	1.212,00	123
11-0054	Analista 3	Analista de Redes y comunicaciones 3	Servidor Público 7	13	1.676,00	125
		Laboratorios de Computación				
11-0055	Asistente	Asistente de Sistemas	Servidor Publico 1	7	817,00	127
		Desarrollo y Mantenimiento de Software / Hardware				
11-0056	Analista 1	Analista de Sistemas 1	Servidor Público 2	8	901,00	129
11-0057	Analista 2	Analista de Sistemas 2	Servidor Público 5	11	1.212,00	131
11-0058	Analista 3	Analista de Sistemas 3	Servidor Público 7	13	1.676,00	133
11-0059	Director	Director de Desarrollo tecnólogico e informático	Director Técnico de Área	2 NJS	2.368,00	135
12	***Proceso de Gestión Financiera***					137
		Unidad de Presupuesto				
12-0060	Asistente	Asistente de Presupuesto	Servidor Público 1	7	817,00	138
12-0061	Analista 1	Analista de Presupuesto 1	Servidor Público 2	8	901,00	140
12-0062	Analista 2	Analista de Presupuesto 2	Servidor Público 5	11	1.212,00	142
12-0063	Analista 3	Analista de Presupuesto 3	Servidor Público 7	13	1.676,00	144
		Unidad de Tesorería				
12-0064	Recaudador	Recaudador	Servidor Público 1	7	817,00	146
12-0065	Tesorero 1	Tesorero 1	Servidor Público 2	8	901,00	148
12-0066	Tesorero 2	Tesorero 2	Servidor Público 5	11	1.212,00	150
12-0067	Tesorero General	Tesorero General	Servidor Público 7	13	1.676,00	152
		Unidad de Almacén Bodega				
12-0068	Asistente	Asistente Almacen Bodega	Servidor Público 1	7	817,00	154
12-0069	Analista 1	Analista Almacen Bodega 1	Servidor Público 2	8	901,00	156
12-0070	Analista 2	Analista Almacen Bodega 2	Servidor Público 5	11	1.212,00	158
12-0071	Analista 3	Analista Almacen Bodega 3	Servidor Público 7	13	1.676,00	160
		Unidad de Adquisiciones - Compras públicas				
12-0072	Asistente	Asistente de Adquisiciones / Compras públicas	Servidor Público 1	7	817,00	162
12-0073	Analista 1	Analista de Adquisiciones 1 / Compras publicas	Servidor Público 2	8	901,00	164
12-0074	Analista 2	Analista de Adquisiciones 2 / Compras públicas	Servidor Público 5	11	1.212,00	166
12-0075	Analista 3	Analista de Adquisiciones 3 / Compras públicas	Servidor Público 7	13	1.676,00	168
		Unidad de Nómina				
12-0076	Asistente	Asistente de Nómina	Servidor Público 1	7	817,00	170
12-0077	Analista 1	Analista de Nómina 1	Servidor Público 2	8	901,00	172
12-0078	Analista 2	Analista de Nómina 2	Servidor Público 5	11	1.212,00	174
12-0079	Analista 3	Analista de Nómina 3	Servidor Público 7	13	1.676,00	176
		Unidad de Contabilidad				
12-0080	Asistente	Asistente de Contabilidad	Servidor Público 1	7	817,00	178
12-0081	Analista 1	Analista de Contabilidad 1	Servidor Público 2	8	901,00	180
12-0082	Analista 2	Analista de Contabilidad 2	Servidor Público 5	11	1.212,00	182
12-0083	Contador General	Contador General	Servidor Público 7	13	1.676,00	184
12-0084	Director	Director Financiero	Director Técnico de Área	2 NJS	2.368,00	186
13	***Procesos de Centros Academicos - Laboratorios y Complementación Académica -***					188
		Laboratorios				
13-0085	Asistente	Asistente de Laboratorio de Enseñanza	Servidor Público 1	7	817,00	189
13-0086	Técnico 1	Tecnico de Laboratorio de Enseñanza	Servidor Público 4	10	1.086,00	191
		Actividades Agropecuarias - Granjas Experimentales				
13-0087	Analista 1	Analista Agropecuario 1	Servidor Público 2	8	901,00	193
13-0088	Analista 2	Analista Agropecuario 2	Servidor Publico 5	11	1.212,00	195
13-0089	Analista 3	Analista Agropecuario 3	Servidor Publico 7	13	1.676,00	197
		Tecnicos Docentes				
13-0090	Técnico 1	Técnico Docente 1	Servidor Público 4	10	1.086,00	199
13-0091	Técnico 2	Técnico Docente 2	Servidor Publico 6	12	1.412,00	201

SERIE	DENOMINACIÓN GENERICA	DENOMINACIÓN ESPECIFICA ASIGNADO AL PROCESO	GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	RMU SP TOTAL SERV.	PAG
14		***Procesos de Bibliotecología***				203
		Auxiliares, Asistentes y bibliotecarios				
14-0092	Auxiliar	Auxiliar de Bibliotecario	Servidor Publico de Apoyo 4	6	733,00	204
14-0093	Asistente	Asistente de Bibliotecario	Servidor Publico 1	7	817,00	206
14-0094	Bibliotecario 1	Bibliotecario 1	Servidor Público 2	8	901,00	208
14-0095	Bibliotecario 2	Bibliotecario 2	Servidor Público 5	11	1.212,00	210
14-0096	Bibliotecario 3	Bibliotecario 3	Servidor Público 7	13	1.676,00	212
15		***Procesos de Bienestar Universitario***				214
		Unidad de Centro Infantil				
15-0097	Gastrónomo	Gastrónomo	Servidor Público de Apoyo 4	6	733,00	215
15-0098	Parvularia	Parvularia	Servidor Publico 1	7	817,00	217
15-0099	Psicólogo Educativo	Psicólogo Educativo	Servidor Público 2	8	901,00	219
		Unidad de Laboratorio clinico				
15-0100	Asistente	Asistente de Laboratorio clinico	Servidor Publico 1	7	817,00	221
15-0101	Técnico 1	Técnico de Laboratorio clinico	Servidor Público 4	10	1.086,00	223
		Unidad de Psicología y Trabajo social				
15-0102	Psicólogo Clínico	Psicólogo Clínico	Servidor Público 7	13	1.676,00	225
15-0103	Orientador Vocacional y Profesional	Orientador Vocacional y Profesional	Servidor Público 7	13	1.676,00	227
15-0104	Trabajadora Social	Trabajadora Social	Servidor Público 7	13	1.676,00	229
		Unidad de Servicio Médico				
15-0105	Enfermera	Enfermera	Servidor Público 2	8	901,00	231
15-0106	Nutricionista	Nutricionista	Servidor Público 2	8	901,00	233
15-0107	Odontologo 4H	Odontologo 4H	Servidor Público 5	11	1.212,00	235
15-0108	Médico General 4 H	Médico General 4 H	Servidor Público 5	11	1.212,00	237
15-0109	Odontologo 8H	Odontologo 8H	Servidor Público 6	12	1.412,00	239
15-0110	Médico General 8 H	Médico General 8 H	Servidor Público 7	13	1.676,00	241
15-0111	Médico Ocupacional	Médico Ocupacional	Servidor Público 7	13	1.676,00	243
15-0112	Director	Director de Bienestar Universitario	Director Técnico de Área	2 NJS	2.368,00	245
16		***Proceso de Gestión del Talento Humano***				247
		Gestión Secretarias				
16-0113	Oficinista	Oficinista	Servidor Público de Apoyo 2	4	622,00	248
16-0114	Secretaria de Apoyo	Secretaria de Apoyo	Servidor Público de Apoyo 3	5	675,00	250
16-0115	Secretaria Ejecutiva	Secretaria Ejecutiva	Servidor Público de Apoyo 4	6	733,00	252
16-0116	Secretaria de Despacho	Secretaria de Despacho	Servidor Público 1	7	817,00	254
		Gestión Administrativa				
16-0117	Asistente	Asistente Administrativo	Servidor Público 1	7	817,00	256
16-0118	Analista 1	Analista Administrativo 1	Servidor Público 2	8	901,00	258
16-0119	Analista 2	Analista Administrativo 2	Servidor Público 5	11	1.212,00	260
16-0120	Analista 3	Analista Administrativo 3	Servidor Público 7	13	1.676,00	262
		Gestión Transportes				
16-0121	Analista 2	Analista de Transportes	Servidor Público 5	11	1.212,00	264
		Gestión Talento Humano				
16-0122	Analista 1	Analista de Personal 1	Servidor Público 2	8	901,00	266
16-0123	Analista 2	Analista de Personal 2	Servidor Público 5	11	1.212,00	268
16-0124	Analista 3	Analista de Personal 3	Servidor Público 7	13	1.676,00	270
16-0125	Director	Director de Gestión de Talento Humano	Director Técnico de Área	2 NJS	2.368,00	272
17		***Proceso de Mantenimiento y Construcciones***				274
17-0126	Analista 1	Analista de Construcciones 1	Servidor Público 2	8	901,00	275
17-0127	Analista 2	Analista de Construcciones 2	Servidor Público 5	11	1.212,00	277
17-0128	Analista 3	Analista de Construcciones 3	Servidor Público 7	13	1.676,00	279
17-0129	Director	Director de Construcciones	Director Técnico de Área	2 NJS	2.368,00	281
18		***Proceso de Seguridad y Gestión de Riesgos***				283
18-0130	Analista 1	Analista de Seguridad Ocupacional 1	Servidor Público 2	8	901,00	284
18-0131	Analista 2	Analista de Seguridad Ocupacional 2	Servidor Público 5	11	1.212,00	286
18-0132	Analista 3	Analista de Seguridad Ocupacional 3	Servidor Público 7	13	1.676,00	288
18-0133	Director	Director de Seguridad Ocupacional	Director Técnico de Área	2 NJS	2.368,00	290

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
ESTRUCTURA OCUPACIONAL GENÉRICA PERSONAL ADMINISTRATIVO

SERIE	DENOMINACIÓN GENERICA	DENOMINACIÓN ESPECIFICA ASIGNADO AL PROCESO	GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	RMU SP TOTAL SERV.	PAG
		PROCESOS DESCONCENTRADOS				292
19		***Proceso de Centro de Capacitación Continua***				293
		Escuela de Conducción				
19-0134	Asistente	Asesor en Educación y Seguridad Vial	Servidor Público 1	7	817,00	294
19-0135	Analista 1	Inspector de Escuela de Conducción	Servidor Público 2	8	901,00	296
19-0136	Asesor	Director Pedagógico	Asesor	1 NJS	2.115,00	298
19-0137	Director	Director General Administrativo	Director Técnico de Área	2 NJS	2.368,00	300

REVISADO POR: DR. LUIS GÓMEZ
ANALISTA DE PERSONAL

ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES
ANALISTA DE PERSONAL

PROCESOS HABILITANTES DE ASESORÍA

SERIE 1

PROCESO DE RECTORADO – ASESORIA

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	01-0001
Denominación General	ASESOR
Denominación Especifica	ASESOR DE DESPACHO
Nivel Estructural:	JERARQUICO SUPERIOR
Dependencia Organizacional	RECTORADO
Dependencia / Unidad	RECTORADO
Rol:	NIVEL JERARQUICO SUPERIOR
Grupo Ocupacional:	ASESORIA
Grado:	1NJS
Nivel Aplicación	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
Externa: Sociedad civil-organizada (Universidades, gobiernos locales, regionales y organismos nacionales con los cuales la Institución mantiene cooperación). Medios de comunicación colectiva. **Interna:** Rector Vicerrectores Decanos, Subdecanos, Coordinadores de Carrera, Centros de Coordinación Académica, Institutos de Investigación y Posgrado, Unidades académicas y administrativas de la Institución. Sector estudiantil. **Jefe inmediato:** Rector

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	TERCER NIVEL
Certificado o Título Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	CUALQUIER AREA DEL CONOCIMIENTO

2. MISIÓN
Fortalecer los procesos tecnológicos desde el Rectorado hacia los diferentes puntos de la universidad tanto interno como externo, se requiere un asesor en el despacho que tenga como misión el implementar y asesorar al rectorado y desde estos medios organizar y planificar la agenda del Rectorado y sus servicios

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	N/A
Especificidad de la experiencia:	Asesoria en procesos administrativos / académicos de la Institución. Conocimiento de Normativas Legales Vigentes (internas / gubernamentales). Organización de Agenda del Despacho - Gestión Documental. Administración de Sistemas informaticos de la institución.
Idiomas	Español, Ingles Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Implantar y administrar sistemas informáticos que permitan conectividad, comunicación vía internet.	administracion de sistemas informáticos	Organización de sistemas	X		
Llevar una agenda de reuniones y citas virtuales y de despacho del Rector	Gestion Administrativa	Planificación y gestión.	x		
Implantar, administrar y asesora en redes locales y gestionar la conexión del sistema informático a redes extensas.	administracion de sistemas informáticos	Organización de sistemas	X		
Implantar, administrar y facilitar la utilización de paquetes informáticos de propósito gerencial y aplicaciones específicas de seguimiento	administracion de sistemas informáticos	Organización de sistemas	X		
Proponer y coordinar cambios para mejorar la explotación del sistema y las aplicaciones.	administracion de sistemas informáticos	Orientación y asesoramiento.	X		
Colabora en el diseño y rediseño de sistemas y procedimientos e instructivos que faciliten el manejo de la documentación en forma digital.	administracion de sistemas informáticos	Organización de sistemas	X		
Recepta y despacha documentación. Clasifica y codifica la documentación de la institución.	Gestion Administrativa	Planificación y gestión.	x		
Lleva un registro de la documentación interna, externa y la que se encuentra en préstamo de manera digital.	Gestion Administrativa	Planificación y gestión.	x		
Elabora informes de la documentación interna y externa.	Gestion Administrativa	Expresion Escrita Expresion Oral	X		
Realiza inventarios y evaluaciones de la documentación virtual, para determinar el archivo pasivo institucional.	Gestion Administrativa	Organización de sistemas	X		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y asesoramiento.	X		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entrono organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias

AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL	ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	01-0002
Denominación General	ASESOR
Denominación Especifica	ASESOR DE RELACIONES PÚBLICAS
Nivel Estructural:	JERARQUICO SUPERIOR
Dependencia Organizacional	RECTORADO
Dependencia / Unidad	RECTORADO
Rol:	NIVEL JERARQUICO SUPERIOR
Grupo Ocupacional:	ASESORIA
Grado:	1NJS
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
Externa: Sociedad civil-organizada (Universidades, gobiernos locales, regionales y organismos nacionales con los cuales la Institución mantiene cooperación). Medios de comunicación colectiva. **Interna:** Rector Vicerrectores Decanos, Subdecanos, Coordinadores de Carrera, Centros de Coordinación Académica, Institutos de Investigación y Posgrado, Unidades académicas y administrativas de la Institución. Sector estudiantil. **Jefe inmediato:** Rector

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	TERCER NIVEL
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Comunicador Social / Relacionador publico o afines

2. MISIÓN
Distribuir la información interna con respecto a los cambios y las decisiones sean comunicadas a tiempo y con una imagen institucional que permita a la comunidad universitaria identificarse con su alma mater

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	N/A
Especificidad de la experiencia:	Contactos con medios de información. Manejo de programas radiales, televisivos y otros medios de comunicación. Redactar y publicar obras de índole periodístico.
Idiomas	Español, Ingles Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Aplica la Planificación Estratégica de la Comunicación emitida desde la Dirección de Comunicación	Planificación Estratégica de la Comunicación	Planificación y gestión.	X		
Construye y revisa constantemente el mapa de públicos de la Institución.	Planificación Estratégica de la Comunicación	Monitoreo y Control	X		
Aplica la imagen corporativa institucional en los mensajes emitidos a los públicos de interés.	Planificación Estratégica de la Comunicación	Generacion de ideas	X		
Interviene en las acciones de lobby y protocolo de la Institución.	Planificación Estratégica de la Comunicación	Planificación y gestión.	X		
Atiende las relaciones con los públicos estratégicos. (líderes de opinión, organizaciones sociales, etc.)	Planificación Estratégica de la Comunicación	Planificación y gestión.	X		
Coordina la difusión a nivel regional y nacional de la información que genere la Institución.	Planificación Estratégica de la Comunicación	Planificación y gestión.	X		
Coordina y aplica los principios de imagen institucional y relaciones públicas de la Institución en todas las convocatorias y eventos institucionales.	Planificación Estratégica de la Comunicación	Planificación y gestión.	X		
Analiza e identifica momentos y procesos de la Institución, susceptibles de difusión y desarrollar estrategias para su posicionamiento.	Planificación Estratégica de la Comunicación	Pensamiento estrategico	X		
Administra los convenios con los medios de comunicación.	Planificación Estratégica de la Comunicación	Planificación y gestión.	X		
Da cumplimiento al manual de gestión de la identidad corporativa.	Planificación Estratégica de la Comunicación	Planificación y gestión.	X		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento	X		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entrono organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

SERIE 2

PROCESO DE PROCURADURÍA GENERAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	02-0003
Denominación General	Analista 1
Denominación Especifica	Analista Jurídico 1
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Procuraduria General
Rol:	Ejecución de procesos.
Grupo Ocupacional:	SP2
Grado:	8
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL: **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** - Procurador General

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	TERCER NIVEL
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Ciencias Juridicas / Abogado o afines

2. MISIÓN
Da apoyo y soporte en asesoría legal y jurídica a los abogados de la procuraduría general

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Leyes y Reglamentos juridicos vigentes (Constitución, LOES, LOSEP, Código de Trabajo, Civil.....entre otros) Conocimiento y participación en procesos contenciosos y sumarios administrativos. Conocimento de Leyes, normas reglamentos internos y externos para aplicación en Instituciones de Educación superior
Idiomas	Español, Ingles Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Absolver consultas jurídicas, en primera instancia, relacionadas con la Institución.	Derecho Constitucional	Orientación y Asesoramiento			x
Dar apoyo con los escritos para efectuar los trámites encaminados a activar los procesos judiciales	Derecho Constitucional	Pensamiento Conceptual			x
Elaboración y revisión de los documentos relacionados con pérdida o robo de bienes institucionales.	Derecho Constitucional	Expresión Escrita			x
Apoyar en el seguimiento de procesos judiciales en todas las instancias.	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Monitoreo y Control			x
Apoyar en mantener actualizados los expedientes judiciales.	Redacción Jurídica	Expresión Escrita			x
Colaborar en elaboración de toda clase de contratos que tenga conocimiento la Procuraduría General.	Redacción Jurídica	Expresión Escrita			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entrono organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	02-0004
Denominación General	Analista 2
Denominación Especifica	Analista Jurídico 2
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Procuraduria General
Rol:	Ejecución de procesos.
Grupo Ocupacional:	SP5
Grado:	11
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL: **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** - Procurador General

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	TERCER NIVEL
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Ciencias Juridicas / Abogado o afines

2. MISIÓN
Ejecuta y da seguimiento a procesos legales para defensa de los intereses institucionales, así como actuar en asesoría legal y jurídica a los organismos y autoridades de la Universidad.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Leyes y Reglamentos juridicos vigentes (Constitución, LOES, LOSEP, Código de Trabajo, Civil.....entre otros) Conocimiento y participación en procesos contenciosos y sumarios administrativos. Conocimento de Leyes, normas reglamentos internos y externos para aplicación en Instituciones de Educación superior
Idiomas	Español, Ingles Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Analizar y emitir criterios de carácter jurídico sobre aplicaciones legales.	Derecho Constitucional	Pensamiento Crítico		x	
Absolver consultas jurídicas, en primera instancia, relacionadas con la Institución.	Derecho Constitucional	Orientación y Asesoramiento		x	
Efectuar los trámites encaminados a activar los procesos judiciales	Derecho Constitucional	Monitoreo y Control		x	
Elaboración y revisión de los documentos relacionados con pérdida o robo de bienes institucionales.	Derecho Constitucional	Expresión Escrita		x	
Seguimiento de procesos judiciales en todas las instancias.	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Monitoreo y Control		x	
Colaborar como Secretario Ad-hoc en los sumarios administrativos al personal docente, administrativo y estudiantes, cuando sea requerido por la Comisión Especial o la Autoridad nominadora, según el caso.	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Pensamiento Crítico		x	
Organizar y mantener actualizados los expedientes judiciales.	Redacción Jurídica	Expresión Escrita		x	
Responsabilizarse por los trámites en los tribunales y juzgados a fin de agilitar los juicios que mantiene la institución.	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Pensamiento Crítico		x	
Asistir a las audiencias y más diligencias judiciales y extrajudiciales que se presentaren, en ausencia del Procurador General o a pedido de éste.	Derecho Constitucional	Pensamiento Crítico		x	
Coordinar conjuntamente con el Procurador y los Secretarios Abogados de la Institución en pro de la defensa institucional en los casos que así lo ameriten.	Derecho Constitucional	Pensamiento Crítico		x	
Colaborar en elaboración de toda clase de contratos que tenga conocimiento la Procuraduría General.	Redacción Jurídica	Expresión Escrita		x	
Elaborar minutas.	Redacción Jurídica	Expresión Escrita		x	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento		x	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entrono organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	02-0005
Denominación General	Analista 3
Denominación Especifica	Analista Jurídico 3
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Procuraduria General
Rol:	Ejecución de procesos.
Grupo Ocupacional:	SP7
Grado:	13
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL: **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** - Procurador General

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	TERCER NIVEL
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Ciencias Juridicas / Abogado o afines

2. MISIÓN
Coordina procesos legales para defensa de los intereses institucionales, así como actuar en asesoría legal y jurídica a los organismos y autoridades de la Universidad.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	4 años
Especificidad de la experiencia:	Leyes y Reglamentos juridicos vigentes (Constitución, LOES, LOSEP, Código de Trabajo, Civil.....entre otros) Conocimiento y participación en procesos contenciosos y sumarios administrativos. Conocimento de Leyes, normas reglamentos internos y externos para aplicación en Instituciones de Educación superior
Idiomas	Español, Ingles Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Efectúa estudios y propone reformas a leyes, decretos, acuerdos, convenios, contratos, reglamentos y más modificaciones a disposiciones vigentes.	Normas legales vigentes en la Institución y documentación sustentatoria.	Generación de ideas.	x		
Absuelve consultas jurídicas especializadas a funcionarios y entidades que lo requieran.	Leyes de aplicación institucional y general.	Orientación y asesoramiento.	x		
Promueve y activa procesos judiciales de cualquier índole que mantenga la institución.	Conocer leyes reglamentos, regulaciones, y protocolos internos y/o externos relevantes para el trabajo.	Pensamiento crítico.	x		
Supervisa y elabora providencias y decisiones administrativas.	Leyes de aplicación institucional y general.	Pensamiento crítico.	x		
Asesora a funcionarios y directivos de la Institución.	Dominio del ámbito legal, en lo concerniente a la gestión institucional.	Orientación y asesoramiento.	x		
Asume la representación legal de la entidad ante los diferentes organismos y tribunales de justicia en asuntos oficiales.	Conocimiento de los antecedentes y alegatos pruebas a presentar en los tribunales y demás organismos.	Expresión oral.	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entrono organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	02-0006
Denominación General	Director
Denominación Especifica	Procurador General
Nivel Estructural:	Jerarquico Superior
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Procuraduria General
Rol:	Nivel Jerarquico Superior
Grupo Ocupacional:	Director Técnico de Área
Grado:	2 NJS
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL: **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** - Rector

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	TERCER NIVEL
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Ciencias Juridicas / Abogado o afines

2. MISIÓN
Planificar, dirigir, controlar y evaluar procesos jurídicos que impliquen la representación legal de la Entidad.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	N/A
Especificidad de la experiencia:	Leyes y Reglamentos juridicos vigentes (Constitución, LOES, LOSEP, Código de Trabajo, Civil.....entre otros) Conocimiento y participación en procesos contenciosos y sumarios administrativos. Conocimento de Leyes, normas reglamentos internos y externos para aplicación en Instituciones de Educación superior
Idiomas	Español, Ingles Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Dirige y supervisa la ejecución de trabajos especializados en el área legal.	Dirección de equipos de trabajo.	Planificación y gestión.	X		
Aprueba acuerdos, contratos, reglamentos y circulares para elevarlos a conocimiento de las Autoridades.	Conocer Leyes, Reglamentos, regulaciones, y protocolos internos y/o externos relevantes para el trabajo.	Juicio y toma de decisiones.	X		
Evalúa y aprueba las reformas efectuadas a las diferentes normas legales en el ámbito de gestión institucional.	Dominio del marco jurídico vigente en el país en lo relacionado a la LOSEP Constitución de la República, Código del Trabajo; Derecho Administrativo, Leyes y Reglamentos vigentes.	Pensamiento crítico.	X		
Asesora en el trámite de los procesos de licitaciones y contratación pública.	Normativa nacional de contratación pública.	Pensamiento analítico.	X		
Asesora a funcionarios y directivos de la Institución.	Dominio del ámbito legal, en lo concerniente a la gestión institucional.	Orientación y asesoramiento.	X		
Asume la representación legal de la entidad ante los diferentes tribunales de justicia en asuntos oficiales.	Conocimiento de los antecedentes y alegatos pruebas a presentar en los tribunales.	Planificación y gestión.	X		
Presenta informes sobre resultados legales alcanzados en su área.	Enunciados de leyes, reglamentos, decretos, resoluciones, acuerdos.	Planificación y gestión.	X		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entrono organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quienes conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

SERIE 3

PROCESO DE AUDITORÍA INTERNA

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	03-0007
Denominación General	Auditor Interno
Denominación Especifica	Auditor Interno
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Auditoria Interna
Rol:	Ejecución de procesos
Grupo Ocupacional:	SP5
Grado:	11
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** - Contraloría General del Estado **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** - Director de Auditoria Interna

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	TERCER NIVEL
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Contabilidad / Auditoria o afines

2. MISIÓN
Ejecuta y supervisa procesos de gestión de auditoria y/o exámenes especiales en el área técnica y financiera institucional.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Sistemas, métodos, principios, políticas y normas de contabilidad pública y privada, auditoria, gestión administrativa, economía.
Idiomas	Español, Ingles Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Examina los documentos que respaldan las transacciones registradas determinando su veracidad, corrección y legalidad en la gestión financiera institucional.	Disposiciones legales, normas, políticas, métodos de auditoria.	Habilidad analítica.		x	
Elabora cuestionarios de evaluación de control interno; así como las hojas de hallazgos para la formulación del borrador del informe.	Disposiciones legales, normas, políticas, métodos de auditoria y prácticas de auditoria.	Planificación y gestión.		x	
Verifica la aplicación de las disposiciones legales, normas técnicas y otros.	Sistemas, políticas, métodos, principios y normas de contabilidad y Auditoria.	Planificación y gestión.		x	
Analiza las cuentas de áreas, sistemas o subsistemas que le hayan asignado.	Técnicas, métodos y procedimientos relacionados con Auditoria. Sistemas de Información.	Pensamiento crítico.		x	
Elabora el informe y da lectura en la comunicación de resultados.	Disposiciones legales, normas, políticas y procedimientos de auditoria.	Expresión escrita.		x	
Prepara comunicaciones para los funcionarios sujetos a examen.	Procedimientos de Auditoria.	Expresión escrita.		x	
Supervisa y ejecuta los planes y programas de trabajos de auditoria de gestión institucional.	Estructura de planes, programas, proyectos relacionados con Auditoria.	Planificación y gestión.		x	
Revisa y evalúa la solidez, razonabilidad y aplicación de los controles internos financieros y administrativos.	Disposiciones legales, técnicas y prácticas que regulan la administración de los recursos del estado.	Pensamiento crítico.		x	
Revisa la exactitud de la información proveniente de documentos fuente, libros contables, balance de comprobación y estados financieros	Técnicas, normas y procedimientos contables y de auditoria.	Pensamiento crítico.		x	
Efectúa conclusiones y recomendaciones en las áreas o rubros que le corresponde examinar.	Técnicas y procedimientos de auditoria.	Pensamiento crítico.		x	
Conforma equipos de auditoria para verificar el cumplimiento de normas técnicas, políticas de auditoria y código de ética del auditor gubernamental.	Disposiciones legales, normas, políticas.	Planificación y gestión.		x	
Redacta el borrador de informe y el memorando de antecedentes para la revisión y aprobación del Auditor General.	Estructuras de informes.	Expresión escrita.		x	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento		x	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	03-0008
Denominación General	Director
Denominación Especifica	Director de Auditoria Interna
Nivel Estructural:	Jerarquico Superior
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Auditoria Interna
Rol:	Nivel Jerarquico Superior
Grupo Ocupacional:	Director Técnico de Área
Grado:	2 NJS
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** - Contraloría General del Estado **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** - Director Regional CGE - Rector

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	TERCER NIVEL
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Contabilidad / Auditoria o afines

2. MISIÓN
Dirigir, coordinar y controlar la ejecución de planes, programas y proyectos de la unidad de Auditoria Interna.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	N/A
Especificidad de la experiencia:	Estudios, revisiones y verificaciones de movimientos financieros Sistemas, métodos, principios, políticas y normas de contabilidad/ auditoria operacional, administrativa y financiera.
Idiomas	Español, Ingles Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Establece las políticas de exámenes a realizarse y determina el alcance del mismo.	Sistemas, políticas, métodos, principios y normas de Contabilidad y de Auditoria y sistema financiero y demás normativas.	Pensamiento crítico.	x		
Elabora y presenta a la Contraloría General del Estado el plan anual de auditoria.	POA, sistemas de gestión institucionales.	Planificación y gestión.	x		
Dirige la ejecución de actividades de la unidad de auditoria, respecto de exámenes especiales, auditorias financieras y de gestión.	Objetivos, estrategias, proyectos de la Unidad de Auditoria, formularios e instrumentos técnicos para Auditorias/ Técnicas de control interno y externo.	Pensamiento conceptual.	x		
Evalúa la calidad técnica de los exámenes efectuados, y el avance periódico y cumplimiento de las actividades de control.	Tipos de inspecciones y fiscalizaciones, cálculo y control de pago de impuestos tasas, servicios y demás obligaciones legalmente contraídas por las entidades.	Monitoreo y control.	x		
Emite y suscribe los informes de auditoria y exámenes especiales.	Formulación y elaboración de actas de fiscalización en todo ámbito, estructura de informes presupuesto institucional.	Pensamiento crítico.	x		
Asesora a la máxima autoridad de la institución; y recomienda la adopción de medidas correctivas a implementarse.	Dominio de área contable, financiera, económica/disposiciones legales y conexas referidas al sistema financiero y administrativo.	Orientación y asesoramiento.	x		
Revisa los informes y memorandos de responsabilidades preparados por los auditores y la Contraloría General del Estado para su trámite.	Estructura de informes y memorandos de antecedentes, basados en disposiciones legales.	Planificación y gestión.	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quienes conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

SERIE 4

PROCESO DE PLANEAMIENTO INTEGRAL, EVALUACIÓN INSTITUCIONAL Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	04-0009
Denominación General	Asistente
Denominación Especifica	Asistente de Estadistica
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Direccion de Planeamiento
Rol:	Ejecución de procesos de apoyo y tecnologico
Grupo Ocupacional:	SP1
Grado:	7
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** CES, SENPLADES, Min.Finanzas, otros Ministerios SENESCYT, YACHAY, Embajadas, ONG´S,Organismos públicos y privados nacionales e internacionales que apoyan y generan investigación y Sectores Productivos. **Interna:** **-** Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** **-** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Estudios universitarios - cursando sexto semestre o su equivalente
Certificado o Titulo Requerido:	NO
Área de Conocimiento:	Estadistica / Matematicas / Economia / Finanzas o afines

2. MISIÓN
Recopila, analiza y verifica utilizando métodos estadísticos para determinar muestras de datos de información de proyectos que requiera la institución.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	6 meses
Especificidad de la experiencia:	Elaboración de encuestas, tabulación e informes de estudios realizados
Idiomas	Español, Ingles Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	7. CONOCIMIENTOS	8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS			
		VALORACION	ALTO	MEDIO	BAJO
Garantiza la respuesta a los requerimientos de información para la planificación institucional.	Manejo de instrumentación técnica en el área de planificación.	Orientación y Asesoramiento			x
Recopila, registra, procesa e interpretar los datos estadísticos de la institución.	Métodos de investigación y elaboración de documentos técnicos.	Recopilación de información			x
Sistematiza la información técnica relacionada con la planificación institucional proporcionada por las unidades académicas y administrativas.	Manejo de instrumentación técnica en el área de planificación.	Organización de sistemas			x
Lleva estadísticas de egresados y graduados por especialidad.	Métodos estadisticos.	Destreza matemática			x
Procesa y elabora informes periódicos para el jefe inmediato	Expresión Oral y Escrita	Expresión escrita			x
Calcula índices estadísticos.	Métodos estadisticos.	Destreza matemática			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quienes conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	04-0010
Denominación General	Asistente
Denominación Especifica	Asistente Académico
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Direccion de Planeamiento
Rol:	Ejecución de procesos de apoyo y tecnologico
Grupo Ocupacional:	SP1
Grado:	7
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** CES, SENPLADES, Min.Finanzas, otros Ministerios SENESCYT, YACHAY, Embajadas, ONG´S,Organismos públicos y privados nacionales e internacionales que apoyan y generan investigación y Sectores Productivos. **Interna:** **-** Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** **-** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Estudios universitarios - cursando sexto semestre o su equivalente
Certificado o Titulo Requerido:	NO
Área de Conocimiento:	Ciencias de la Educación o afines

2. MISIÓN
Apoyo en Gestión de procesos de planificación academica, programación, formulación y evaluación de proyectos institucionales en los Ministerios de Estado.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	6 meses
Especificidad de la experiencia:	Planificación estratégica académica. POA, PAI y PPI institucional. Formulación de planes, programas y proyectos, con metodología de SENPLADES.
Idiomas	Español, Ingles Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Da apoyo a estudios técnicos e investigaciones relacionadas con la creación de nuevas unidades académicas en coordinación con las unidades de apoyo, Decanos y Subdecanos.	Manejo de instrumentación técnica en el área de planificación.	Monitoreo y Control			x
Elabora instrumentos que han de aplicarse para el monitoreo, seguimiento y evaluación de las unidades académicas y administrativas en concordancia con las disposiciones del CEAACES;	Misión, visión, objetivos y estrategias de la organización.	Generación de ideas.			x
Ejecuta estrategias y metodología para la elaboración de programas y proyectos académicos	Manejo de instrumentación técnica en el área de planificación.	Monitoreo y Control			x
Apoya en elaboración diseños de modelos de planificación para la formulación, seguimiento y evaluación de proyectos	Manejo de instrumentación técnica en el área de planificación.	Pensamiento estratégico.			x
Apoya en instrucción de eventos de capacitación en el área de planificación académica	Manejo de instrumentación técnica en el área de planificación.	Instrucción			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quienes conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	04-0011
Denominación General	Analista 2
Denominación Especifica	Analista Económico
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Planeamiento
Rol:	Ejecución de procesos
Grupo Ocupacional:	SP5
Grado:	11
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** CES, SENPLADES, Min.Finanzas, otros Ministerios SENESCYT, YACHAY, Embajadas, ONG´S,Organismos públicos y privados nacionales e internacionales que apoyan y generan investigación y Sectores Productivos. **Interna:** **-** Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** **-** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Contabilidad / Auditoria / Economia / Finanzas o afines

2. MISIÓN
Realiza tareas técnicas vinculadas a la producción económica de la Universidad con buen nivel de calidad, de acuerdo a las funciones del Servicio en el cual se desempeña y sobre la base de las mejores prácticas, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos establecidos.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Experiencia en actividades relacionadas con programas económico-administrativos y/o sociales de formulación, seguimiento y evaluación de proyectos.
Idiomas	Español, Ingles Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Planifica y evalua de actividades relacionadas con la investigación en ciencia, tecnología e innovación.	Metodologías para el diseño de planes, programas, proyectos y técnicas de planificación estratégica.	Planificación y gestión		x	
Participa en investigaciones de campo, realización de encuestas aplicación de instrumentos para proyectos.	Técnicas de seguimiento y evaluación, manejo de indicadores y ciclo de proyectos.	Orientación y Asesoramiento		x	
Elabora cronogramas valorados para los proyectos internos y externos a ejecutarse.	Manejo de instrumentación técnica en el área de planificación.	Organización de la información		x	
Apoyo logístico, administrativo y manejo de recursos económicos en la ejecución de proyectos.	Manejo de instrumentación técnica en el área de planificación.	Pensamiento estratégico		x	
Seguimiento y evaluación económica y elaboración de informes financieros periódicos de los proyectos en ejecución.	Técnicas de seguimiento y evaluación, manejo de indicadores y ciclo de proyectos.	Monitoreo y control		x	
Elabora de informes económicos para las entidades financiadores de proyectos.	Métodos de investigación y elaboración de documentos técnicos.	Organización de la información		x	
Genera reportes financieros para monitorear la desviación con el presupuesto, apoyando a la búsqueda de las causas de la desviación.	Manejo de instrumentación técnica en el área de planificación.	Monitoreo y Control		x	
Revisa la consistencia de la información de las distintas áreas de la institución, previa a la toma de decisiones de los niveles superiores.	Manejo de instrumentación técnica en el área de planificación.	Pensamiento estratégico.		x	
Coordina la ejecución de proyectos institucionales, en formato SENPLADES, revisar e ingresar al SIPeIP (sistema integrado)	Misión, visión, objetivos y estrategias de la organización.	Monitoreo y Control		x	
Revisa de los reportes de seguimiento y evaluación del PEDI y POA institucionales, e ingresar la información al SIPeIP (sistema integrado de Planificación e Inversión Pública).	Manejo de instrumentación técnica en el área de planificación.	Monitoreo y Control		x	
Analiza los reportes periódicos que salen del Sistema de Planificación UTN, y preparar informes a nivel interno y externo.	Misión, visión, objetivos y estrategias de la organización.	Organización de la información		x	
Realiza de trabajo de campo (en equipo) con la finalidad de obtener la información necesaria para proyectos de investigación de mercado propuestos por el DPEI.	Manejo de instrumentación técnica en el área de planificación.	Monitoreo y Control		x	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento		x	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.	x	x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quienes conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	04-0012
Denominación General	Analista 2
Denominación Especifica	Analista Académico
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Planeamiento
Rol:	Ejecución de procesos
Grupo Ocupacional:	SP5
Grado:	11
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** CES, SENPLADES, Min.Finanzas, otros Ministerios SENESCYT, YACHAY, Embajadas, ONG´S,Organismos públicos y privados nacionales e internacionales que apoyan y generan investigación y Sectores Productivos. **Interna:** **-** Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** **-** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Ciencias de la Educación o afines

2. MISIÓN
Gestiona, controla y evalua los procesos de planificación academica, programación, formulación y evaluación de proyectos institucionales en los Ministerios de Estado.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Planificación estratégica académica. POA, PAI y PPI institucional. Formulación de planes, programas y proyectos, con metodología de SENPLADES.
Idiomas	Español, Ingles Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Efectua estudios técnicos e investigaciones relacionadas con la creación de nuevas unidades académicas en coordinación con las unidades de apoyo, Decanos y Subdecanos.	Manejo de instrumentación técnica en el área de planificación.	Monitoreo y Control		x	
Participa en la elaboración del Plan estratégico Institucional, su seguimiento y reformulación.	Manejo de instrumentación técnica en el área de planificación.	Monitoreo y Control		x	
Elabora, valida guías e instrumentos que han de aplicarse para el monitoreo, seguimiento y evaluación de las unidades académicas y administrativas en concordancia con las disposiciones del CEAACES;	Misión, visión, objetivos y estrategias de la organización.	Generación de ideas.		x	
Propone estrategias y metodología para la elaboración de programas y proyectos académicos	Manejo de instrumentación técnica en el área de planificación.	Monitoreo y Control		x	
Elabora diseños de modelos de planificación para la formulación, seguimiento y evaluación de proyectos	Manejo de instrumentación técnica en el área de planificación.	Pensamiento estratégico.		x	
Actua como instructor de eventos de capacitación en el área de planificación académica	Manejo de instrumentación técnica en el área de planificación.	Instrucción		x	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento		x	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.	x	x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quienes conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	04-0013
Denominación General	Director
Denominación Especifica	Director de Planificación
Nivel Estructural:	Jerarquico Superior
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Planeamiento
Rol:	Nivel Jerarquico Superior
Grupo Ocupacional:	Director Técnico de Área
Grado:	2 NJS
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** CES, SENPLADES, Min.Finanzas, otros Ministerios SENESCYT, YACHAY, Embajadas, ONG´S,Organismos públicos y privados nacionales e internacionales que apoyan y generan investigación y Sectores Productivos. **Interna:** **-** Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** **-** Rector

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Contabilidad / Auditoria / Economia / Finanzas o afines

2. MISIÓN
Diriige, Gestiona, controla y evalua los procesos de planificación, programación, formulación y evaluación de proyectos institucionales.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	N/A
Especificidad de la experiencia:	Metodología de planificación estratégica; Metodología de gestión de la calidad; Diseño, Formulación y Evaluación de proyectos con perspectivas de SENPLADES. Análisis y evaluación presupuestaria.
Idiomas	Español, Ingles Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Planifica, organiza, dirige y supervisa las actividades de planificación, programación y formulación de proyectos.	Metodologías para el diseño de planes, programas, proyectos y técnicas de planificación estratégica.	Planificación y gestión.	X		
Evalúa la gestión institucional y determina el cumplimiento respecto a los objetivos y metas establecidas en el Plan de gobierno.	Técnicas de seguimiento y evaluación, manejo de indicadores y ciclo de proyectos.	Monitoreo y control.	X		
Lidera y gestiona la aprobación de la planificación estratégica y operativa institucional ante la máxima autoridad.	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Planificación y gestión.	X		
Establece metodologías, políticas, estrategias y modelos para la formulación, seguimiento y evaluación de planes de desarrollo.	Métodos de investigación y elaboración de documentos técnicos.	Pensamiento crítico.	X		
Convoca y delega a los responsables de los diferentes procesos institucionales la ejecución detallada de los programas de gestión para la formulación del plan operativo anual institucional.	Planificación estratégica institucional/ Plan operativo anual.	Planificación y gestión.	X		
Propone, ejecuta y controla el cumplimiento de políticas, objetivos, métodos, procedimientos y estrategias en el área de su competencia.	Plan de gobierno / Planificación estratégica institucional / POA.	Habilidad analítica.	X		
Controla y evalúa el avance de la elaboración y ejecución del plan institucional y/o nacional.	Sistemas y métodos de control interno.	Monitoreo y control.	X		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento	X		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.	x	x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quienes conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

PROCESOS HABILITANTES DE APOYO

SERIE 5

PROCESO DE SECRETARÍA GENERAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	05-0014
Denominación General	Secretario Jurídico
Denominación Especifica	Secretario Jurídico
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Secretaria General
Rol:	Ejecución y Supervisición de procesos
Grupo Ocupacional:	SP6
Grado:	12
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL: **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidad Académica (designado) **Jefes inmediatos:** Decano / a - Unidad Académica (designado) Secretario General

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	TERCER NIVEL
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Ciencias Juridicas / Abogado o afines

2. MISIÓN
Asesora en el aspecto legal a autoridades y organismos que componen la unidad académica a cargo, así como a profesores, empleados y estudiantes que requieren de sus servicios, procurando dar una atención oportuno y de calidad enmarcadas en las disposiciones legales estatutarias y reglamentarias vigentes.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	3 años
Especificidad de la experiencia:	Leyes y Reglamentos juridicos vigentes (Constitución, LOES, LOSEP, Código de Trabajo, Civil.....entre otros) Conocimiento y participación en procesos contenciosos y sumarios administrativos. Conocimento de Leyes, normas reglamentos internos y externos para aplicación en Instituciones de Educación superior
Idiomas	Español, Ingles Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Actua en calidad de Secretario Jurídico en las sesiones del Consejo Directivo de la Facultad y legalizar con su firma las resoluciones adoptadas por este organismo colegiado.	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Comprensión Oral		x	
Da soporte en el control del personal docente y administrativo de la unidad académica a cargo.	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Desarrollo Estratégicos de los RR. HH		x	
Proporciona información a clientes internos y externos sobre los trámites que se realizan en la unidad; así como suscribir oficios, informes, certificaciones, convocatorias y demás documentos que se requieran.	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Orientación y Asesoramiento		x	
Actua como Secretario Jurídico en los Tribunales de Grado e Incorporaciones, autenticar y legalizar los títulos que se expiden y más documentos.	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Planificación y Gestión		x	
Da fe y legaliza los libros de matrículas, calificaciones, carpetas estudiantiles, entre otros.	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Planificación y Gestión		x	
Informa al Decano respecto de la asistencia del personal docente y personal administrativo, realizar y enviar el informe a la Dirección de Gestión de Talento Humano y Dirección Financiera.	Redacción de Informes	Expresión Escrita		x	
Asesora legalmente a las diferentes instancias de la Facultad.	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Orientación y Asesoramiento		x	
Elabora proyectos de convenio, reglamentos, instructivos o demás documentos que se requieran para el funcionamiento académico-administrativo.	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Planificación y Gestión		x	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento		x	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia				prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entrono organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	05-0015
Denominación General	Director
Denominación Especifica	Secretario General
Nivel Estructural:	Jerarquico superior
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Secretaria General
Rol:	Nivel jerarquico superior
Grupo Ocupacional:	Director Técnico de Área
Grado:	2 NJS
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL: **Externa:** - Instituciones públicas y privadas **Interna:** - Rectorado. - Vicerrectorado Administrativo - Vicerrectorado Acádemico - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** Rector

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	TERCER NIVEL
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Ciencias Juridicas / Abogado o afines

2. MISIÓN
Direccionar, liderar y controlar los procesos de apoyo legal al máximo organismo colegiado de la universidad, autoridades, docentes, empleados y docentes.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	N/A
Especificidad de la experiencia:	Leyes, normas de la República y Tratados Internacionales. Conocimiento y participación en procesos contenciosos y sumarios administrativos. Proceso de Contratación Pública. Conocimiento de Estatutos, reglamentos y demas documentacion legal interna de la institución
Idiomas	Español, Ingles Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Dirige y supervisa la ejecución de trabajos especializados en el área legal.	Dirección de equipos de trabajo.	Planificación y gestión.	x		
Coordinar y realizar la eficiente y oportuna ejecución de los actos y resoluciones dictadas por el H. Consejo Universitario.	Conocer Leyes, Reglamentos, regulaciones, y protocolos internos y/o externos relevantes para el trabajo.	Juicio y toma de decisiones.	x		
Coordinar con los secretarios jurídicos de facultad e instituto de postgrado las actividades que cada uno de ellos cumple.	Dominio del marco jurídico vigente en el país en lo relacionado a la LOSEP Constitución de la República, Código del Trabajo; Derecho Administrativo, Leyes y Reglamentos vigentes.	Pensamiento crítico.	x		
Integrar y participar como secretario en las sesiones para los que se ha designado	Dominio del ámbito legal, en lo concerniente a la gestión institucional.	Pensamiento analítico.	x		
Organizar, orientar y ejecutar la administración documentaria y de comunicación e información en apoyo a los órganos colegiados, autoridades y disposiciones pertinentes.	Manejo de documentación.	Orientación y Asesoramiento	x		
Organizar, orientar, administrar y ejecutar el sistema de registro de títulos para el sistema nacional de información de graduados.	Manejo de documentación.	Orientación y Asesoramiento	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entrono organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quienes conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

SERIE 6

PROCESO DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	06-0016
Denominación General	Operador Control Master
Denominación Especifica	Operador Control Master
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Comunicación Organizacional
Rol:	Ejecución de procesos de apoyo y tecnologico
Grupo Ocupacional:	SP1
Grado:	7
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Sociedad civil-organizada (Universidades, gobiernos locales, regionales y organismos nacionales con los cuales la Institución mantiene cooperación), Medios de comunicación colectiva. **Interna:** **-** Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** **-** Productor de Radio y TV

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Estudios universitarios - cursando sexto semestre o su equivalente
Certificado o Titulo Requerido:	NO
Área de Conocimiento:	Diseño Grafico / Sistemas / Comunicador Social o afines

2. MISIÓN
Ejecutar actividades de apoyo a los procesos de asistencia operativa en utilización de equipos para comunicación organizacional.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	6 meses
Especificidad de la experiencia:	Utilización y custodio de equipos de audio y video, software relacionado a produccion de TV
Idiomas	Español, Ingles Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Revisa periódicamente el buen funcionamiento de todo el sistema de audio y video.	Conocimiento de sistemas de audio y video.	Inspeccion de productos y servicios			x
Activa y opera los equipos electrónicos del estudio de producción.	Manejo de instrumentos y equipos técnicos audivisuales.	Selección de equipos			x
Efectua control de los equipos audiovisuales.	Manejo y cuidado de instrumentos, equipos técnicos audivisuales.	Manejo de Recursos Materiales			x
Verifica efectos necesarios tendientes a mejorar la calidad de productos audiovisuales	Conocimiento de Produccion audivisual	Inspeccion de productos y servicios			x
Archiva adecuadamente las grabaciones efectuadas.	Manejo de cintas de grabación.	Organización de la información.			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quienes conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	06-0017
Denominación General	Camarógrafo Editor
Denominación Especifica	Camarógrafo Editor
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Comunicación Organizacional
Rol:	Ejecución de procesos de apoyo y tecnologico
Grupo Ocupacional:	SP1
Grado:	7
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Sociedad civil-organizada (Universidades, gobiernos locales, regionales y organismos nacionales con los cuales la Institución mantiene cooperación), Medios de comunicación colectiva. **Interna:** **-** Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** **-** Productor de Radio y TV

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Estudios universitarios - cursando sexto semestre o su equivalente
Certificado o Titulo Requerido:	NO
Área de Conocimiento:	Diseño Gráfico / Sistemas / Comunicador Social o afines

2. MISIÓN
Ejecuta actividades de apoyo a los procesos de asistencia operativa en utilización de equipos para comunicación organizacional.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	6 meses
Especificidad de la experiencia:	Utilización y custodio de equipos de audio y video, software relacionado a producción de TV
Idiomas	Español, Ingles Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Opera las camaras de campo y estudio de video	Manejo de equipos audio visuales	Operación y control			x
Participa en la ejecución de investigaciones, análisis y estadísticas de opinión pública.	Técnicas de investigación y búsqueda de información.	Organización de la información.			x
Ordena la información gráfica y literal para ser reproducida.	Métodos de redacción/ programas informáticos de ayuda para elaboración de texto.	Organización de la información.			x
Reproduce filmaciones para reportajes informativos	Domine el tema de audio, video y multimedia	Recopilacion de la información.			x
Revisa, instala y cuida los equipos de filmacion	Conocimiento de custodios y cuidado de equipos	Manejo de Recursos Materiales			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quienes conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	06-0018
Denominación General	Operador de Radio
Denominación Especifica	Operador de Radio
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Comunicación Organizacional
Rol:	Ejecución de procesos de apoyo y tecnologico
Grupo Ocupacional:	SP1
Grado:	7
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Sociedad civil-organizada (Universidades, gobiernos locales, regionales y organismos nacionales con los cuales la Institución mantiene cooperación), Medios de comunicación colectiva. **Interna:** **-** Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** **-** Productor de Radio y TV

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Estudios universitarios - cursando sexto semestre o su equivalente
Certificado o Titulo Requerido:	NO
Área de Conocimiento:	Diseño Gráfico / Sistemas / Comunicador Social o afines

2. MISIÓN
Ejecuta actividades de apoyo a los procesos de asistencia operativa en utilización de equipos para comunicación organizacional.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	6 meses
Especificidad de la experiencia:	Utilización y custodio de equipos de audio y video, software relacionado a producción de Radio
Idiomas	Español, Ingles Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Controlar el funcionamiento de equipos de video y sonido.	Ubicación de las fuentes directas de información, manejo de equipos de video, audio.	Recopilación de información.			x
Efectuar los ajustes necesarios tendientes a mejorar la calidad de los productos audiovisuales.	Técnicas de investigación y búsqueda de información.	Organización de la información.			x
Revisar periódicamente el buen funcionamiento de todo el sistema de audio y video.	Conocimientos de sistemas audio, video y multimedia	Operación y Control			x
Efectuar mantenimiento y control de los equipos audiovisuales.	Conocimiento de custodios y cuidado de equipos	Manejo de Recursos Materiales			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quienes conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	06-0019
Denominación General	Asistente
Denominación Especifica	Asistente de Telecomunicaciones
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Comunicación Organizacional
Rol:	Ejecución de procesos de apoyo y tecnológico
Grupo Ocupacional:	SP1
Grado:	7
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Sociedad civil-organizada (Universidades, gobiernos locales, regionales y organismos nacionales con los cuales la Institución mantiene cooperación), Medios de comunicación colectiva. **Interna:** **-** Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** **-** Técnico de Telecomunicaciones

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Estudios universitarios - cursando sexto semestre o su equivalente
Certificado o Titulo Requerido:	NO
Área de Conocimiento:	Electrónica / Redes o afines

2. MISIÓN
Ejecuta actividades de apoyo a los procesos de asistencia técnica en dar manteminiento a equipos tecnológicos de comunicación organizacional.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	6 meses
Especificidad de la experiencia:	Mantenimiento preventivo y correctivo de equipos electrónicos / tecnológicos, red de frecuencias - satelital y el software relacionado a producción de Radio/TV.
Idiomas	Español, Ingles Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Realizar mantenimiento permanente de los equipos de audio.	Manejo de instrumentos y equipos tecnologicos	Mantenimiento de equipos			x
Controlar el funcionamiento de los equipos de audio para complementar con el producto audiovisual.	Manejo de instrumentos y equipos tecnologicos	Monitoreo y control.			x
Efectuar los ajustes necesarios tendientes a mejorar el sonido, la calidad y fidelidad en la producción	Manejo de instrumentos y equipos tecnologicos	Comprobación.			x
Activar y operar los equipos de audio.	Manejo de instrumentos y equipos tecnologicos	Reparación			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quienes conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	06-0020
Denominación General	Técnico 1
Denominación Especifica	Técnico de Telecomunicaciones
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Comunicación Organizacional
Rol:	Ejecucion de procesos
Grupo Ocupacional:	SP4
Grado:	10
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Sociedad civil-organizada (Universidades, gobiernos locales, regionales y organismos nacionales con los cuales la Institución mantiene cooperación), Medios de comunicación colectiva. **Interna:** **-** Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** **-** Productor de Radio y Televisióbn

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Electrónica / Redes o afines

2. MISIÓN
Dirige y Organiza actividades de apoyo a los procesos de asistencia técnica en dar manteminiento a equipos tecnológicos de comunicación organizacional.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Mantenimiento preventivo y correctivo de equipos electrónicos / tecnológicos, red de frecuencias - satelital y el software relacionado a producción de Radio/TV.
Idiomas	Español, Ingles Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Dirige, coordina el mantenimiento de equipos de transmisión, repetidoras y enlaces de microondas donde se encuentran ubicadas nuestros Sistemas de Transmisión.	Manejo de instrumentos y equipos tecnologicos.	Mantenimiento de Equipos		x	
Asesora a las autoridades, personal técnico y administrativo en el correcto uso de los equipos para la producción y programación.	Manejo de instrumentos y equipos tecnologicos.	Instrucción		x	
Realiza estudios técnicos sobre proyectos relacionados con ampliación de señal sea para Radio / Televisión Universitaria, adquisición de repuestos / nuevos equipos y mantenimiento de acuerdo a la garantia especificada.	Manejo de instrumentos y equipos tecnologicos.	Planificación y gestión		x	
Programa, organiza, coordina, dirige, controla y evalua las actividades técnicas de emisión de señal, sea en vivo o grabado	Manejo de instrumentos y equipos tecnologicos.	Operación y Control		x	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento		x	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quienes conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	06-0021
Denominación General	Diagramador
Denominación Especifica	Diagramador
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Comunicación Organizacional
Rol:	Técnico
Grupo Ocupacional:	SPA 4
Grado:	6
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Sociedad civil-organizada (Universidades, gobiernos locales, regionales y organismos nacionales con los cuales la Institución mantiene cooperación), Medios de comunicación colectiva. **Interna:** **-** Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** **-** Productor de Radio y Televisión

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Estudios Instituto Superior (tecnologia) - Post bachillerato Estudios universitarios
Certificado o Titulo Requerido:	NO
Área de Conocimiento:	Diseño gráfico o afines

2. MISIÓN
Edita libros, revistas, periódicos, folletos y demás material impreso, dentro del ámbito universitario de producción científica e información.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	3 meses
Especificidad de la experiencia:	Artes gráficas Manejo de programas software de diseño y paginación. Composición y recursos visuales Armado y compaginación para elaboración de artes
Idiomas	Español, Ingles Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Diseño y Diagramación de: Revistas, informativos, libros en relación diseño editorial	Diseño y Diagramación	Diseño de tecnologia			X
Diseño y diagramación de: folletería, afiches, trípticos, hojas membretadas, carpetas, tarjetería en general	Diseño y Diagramación	Diseño de tecnologia			X
Diseño y diagramación de las diferentes actividades que se realizan en la institución	Diseño y Diagramación	Diseño de tecnologia			X
Armado y diseño para la pre prensa	Materiales de impresión	Manejo de recursos materiales			X
Impresión de machotes de las diferentes productos impresos	Materiales de impresión	Manejo de recursos materiales			X
Mantenimiento del equipo a su cargo	Equipos tecnologicos	Operación y control			X
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento			X

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	06-0022
Denominación General	Productor Audiovisuales
Denominación Especifica	Productor Audiovisuales
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Comunicación Organizacional
Rol:	Ejecución de procesos
Grupo Ocupacional:	SP5
Grado:	11
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Sociedad civil-organizada (Universidades, gobiernos locales, regionales y organismos nacionales con los cuales la Institución mantiene cooperación), Medios de comunicación colectiva. **Interna:** **-** Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** **-** Productor de Radio y Televisión

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Comunicación social especialidad TV / Producción de cine y video / o afines

2. MISIÓN
Ejecuta procesos de producción audiovisual de interés institucional para su difusión.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Ubicación de fuentes de información periodística, identificación de hechos, circunstancias y caracteristicas cientifico técnicas, redactar y publicar obras de indole periodistica.
Idiomas	Español, Ingles Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Elabora informes sobre el avance de proyectos de comunicación social.	Técnicas de comunicación social.	Expresion escrita		x	
Aplica las politicas, sistemas y procedimientos en materia de comunicación social que se hallan vigentes	Politicas, normas, metodos y procedimientos vigentes en materia de comunicación social.	Pensamiento conceptual		x	
Analiza la informacion y elabora plan diario de trabajo, con miras a cubrir asuntos de interes institucional.	Planes y proyectos institucionales.	Planificación y gestión		x	
Establece contactos con la prensa, radio y televisión para la difusión de actividades institucionales.	Medios de comunicación nacional, regional y local.	Planificación y gestión		x	
Estudia y prepara reportajes especiales remitidos por las diferentes unidades institucionales para ser editados.	Productos y servicios de los diferentes procesos / politicas institucionales y manejo de herramientas de comunicación social.	Pensamiento análitico		x	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento		x	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quienes conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	06-0023
Denominación General	Productor de Radio y Televisión
Denominación Especifica	Productor de Radio y Televisión
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Comunicación Organizacional
Rol:	Ejecucion y coordinación de procesos
Grupo Ocupacional:	SP7
Grado:	13
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Sociedad civil-organizada (Universidades, gobiernos locales, regionales y organismos nacionales con los cuales la Institución mantiene cooperación), Medios de comunicación colectiva. **Interna:** **-** Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** **-** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Comunicación social especialidad TV / Producción de cine y video / o afines

2. MISIÓN
Dirige y coordina procesos de asistencia operativa, técnica y producción de Radio y Televisión de interés institucional para su difusión.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	4 años
Especificidad de la experiencia:	Preparación y argumentación de guiones. Organización y preparación de noticias, informaciones, reportajes, crónicas, anuncios, y demás notas periodísticas de radio, televisión y prensa.
Idiomas	Español, Ingles Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Realiza estudios sobre proyectos relacionados a la programación para el desarrollo de Televisora Universitaria.	Ubicación de las fuentes de información / Medios de comunicación.	Pensamiento conceptual.	x		
Programa, organiza, coordina, dirige, controla y evalua las actividades de Planificación de programación en vivo o grabado en eventos institucionales, locales o regionales de interés de la UTN.	Dominio del lenguaje oral y escrito / Técnicas de comunicación escrita, oral y gráfica.	Orientación y Asesoramiento	x		
Dirige y coordina equipos de trabajo para programación diaria de UTV	Manejo de instrumentos y equipos técnicos de comunicación social.	Desarrollo Estrategica de Recursos Humanos	x		
Establece contactos con la prensa, radio y televisión para la difusión de actividades institucionales.	Manejo del directorio y contactos de diferentes medios de comunicación social.	Planificación y Gestión	x		
Presenta políticas operativas de la programación diaria al director de UTV y autoridades institucionales para su aprobación y ejecución.	Técnicas de archivo en materia de comunicación social.	Pensamiento estrategico	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quienes conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	06-0024
Denominación General	Asistente
Denominación Especifica	Asistente de Comunicación Social
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Comunicación Organizacional
Rol:	Ejecución de procesos de apoyo y tecnólogico
Grupo Ocupacional:	SP1
Grado:	7
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Sociedad civil-organizada (Universidades, gobiernos locales, regionales y organismos nacionales con los cuales la Institución mantiene cooperación), Medios de comunicación colectiva. **Interna:** **-** Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** **-** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Estudios universitarios - cursando sexto semestre o su equivalente
Certificado o Titulo Requerido:	NO
Área de Conocimiento:	Comunicador Social / Relacionador público o afines

2. MISIÓN
Ejecutar actividades de apoyo a los procesos de comunicación social.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	6 meses
Especificidad de la experiencia:	Utilización de equipos técnicos de sonido, escenógrafos, fotógrafos, visualizadores fotomecánicos y otros; inspección y selección de material a publicarse; y, metodologías para verificación y confirmación de noticias.
Idiomas	Español - nativo Inglés - basico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Recolecta información periodística en los medios de circulación nacional y dependencias oficiales.	Ubicación de las fuentes directas de información, manejo de equipos de video, audio.	Recopilación de información.			x
Participa en la ejecución de investigaciones, análisis y estadísticas de opinión pública.	Técnicas de investigación y búsqueda de información.	Organización de la información.			x
Ordena la información gráfica y literal para ser reproducida.	Métodos de redacción/ programas informáticos de ayuda para elaboración de texto.	Organización de la información.			x
Distribuye y remite oportunamente para su publicación los boletines y circulares de carácter interno y externo.	Conocimiento de procedimientos en trámites y distribución de documentación.	Expresión escrita.			x
Voz en OFF de espacios noticiosos y edu comunicacionales	Manejo de instrumentos y equipos técnicos audivisuales.	Expresión Oral			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quienes conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	06-0025
Denominación General	Comunicador Social 1
Denominación Especifica	Comunicador Social 1
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Comunicación Organizacional
Rol:	Ejecución de procesos.
Grupo Ocupacional:	SP2
Grado:	8
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Sociedad civil-organizada (Universidades, gobiernos locales, regionales y organismos nacionales con los cuales la Institución mantiene cooperación), Medios de comunicación colectiva. **Interna:** **-** Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** **-** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Comunicador Social / Relacionador público o afines

2. MISIÓN
Ejecutar procesos de gestión de comunicación social de interés institucional para su difusión.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Preparación y argumentación de guiones. Organización y preparación de noticias, informaciones, reportajes, crónicas, anuncios, y demás notas periodísticas de radio, televisión y prensa.
Idiomas	Español - nativo Inglés - basico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Realiza el análisis de los boletines de prensa, comunicados y otros elementos de naturaleza informativa.	Ubicación de las fuentes de información / Medios de comunicación.	Habilidad Analitica			x
Organiza la información de actualidad e interés público e institucional a fin de escribir, estructurar, publicar y difundir boletines, crónicas, reportes y comentarios en periódicos, revistas, radio, televisión y otros medios de comunicación.	Dominio del lenguaje oral y escrito / Técnicas de comunicación escrita, oral y gráfica.	Expresión escrita y Expresión oral			x
Elabora los argumentos técnicos para la edición de documentales, noticias y programas para difusión institucional.	Manejo de instrumentos y equipos técnicos de comunicación social.	Expresión escrita y Expresión oral			x
Establece contactos con la prensa, radio y televisión para la difusión de actividades institucionales.	Manejo del directorio y contactos de diferentes medios de comunicación social.	Organización de la información.			x
Revisa, selecciona, graba y archiva noticias e informaciones transmitidas y publicadas por los medios de comunicación social.	Técnicas de archivo en materia de comunicación social.	Organización de la información.			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quienes conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	06-0026
Denominación General	Comunicador Social 2
Denominación Especifica	Comunicador Social 2
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Comunicación Organizacional
Rol:	Ejecución de procesos.
Grupo Ocupacional:	SP5
Grado:	11
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Sociedad civil-organizada (Universidades, gobiernos locales, regionales y organismos nacionales con los cuales la Institución mantiene cooperación), Medios de comunicación colectiva. **Interna:** **-** Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** **-** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Comunicador Social / Relacionador público o afines

2. MISIÓN
Ejecución de procesos de gestión de la comunicación social para asuntos de interés institucional; así como su difusión.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Ubicación de fuentes de información periodística; identificación de hechos, circunstancias y características científico-técnicas. Redactar y publicar obras de índole periodística.
Idiomas	Español - nativo Inglés - basico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Analiza la información y elabora el plan diario de trabajo, con miras a cubrir asuntos de interés institucional.	Planes y proyectos institucionales.	Planificación y gestión.		x	
Estudia, prepara y redacta artículos y reportajes especiales remitidos por las diferentes unidades institucionales para ser editados en manuales, boletines, libros, revistas y otras publicaciones.	Productos y servicios de los diferentes procesos / Políticas institucionales y manejo de herramientas de comunicación social.	Pensamiento analítico.		x	
Establece contacto con fuentes donde se accederá a información de actualidad e interés institucional.	Ubicación geográfica de los medios de comunicación social.	Planificación y gestión.		x	
Aplica las políticas, sistemas y procedimientos en materia de comunicación social que se hallan vigentes.	Políticas, normas, métodos y procedimientos vigentes en materia de comunicación social.	Pensamiento conceptual.		x	
Elabora informes sobre el avance de los proyectos de comunicación social.	Técnicas de comunicación social.	Expresión escrita.		x	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento		x	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quienes conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	06-0027
Denominación General	Comunicador Social 3
Denominación Especifica	Comunicador Social 3
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Comunicación Organizacional
Rol:	Ejecución y coordinación de procesos
Grupo Ocupacional:	SP7
Grado:	13
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Sociedad civil-organizada (Universidades, gobiernos locales, regionales y organismos nacionales con los cuales la Institución mantiene cooperación), Medios de comunicación colectiva. **Interna:** **-** Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** **-** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Comunicador Social / Relacionador público o afines

2. MISIÓN
Dirigir y coordinar procesos de gestión de comunicación social de interés institucional para su difusión.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	4 años
Especificidad de la experiencia:	Ubicación de fuentes de información periodística; identificación de hechos, circunstancias y características científico-técnicas. Redactar y publicar obras de índole periodística.
Idiomas	Español - nativo Inglés - basico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Coordina el análisis de los boletines de prensa, comunicados y otros elementos de naturaleza informativa.	Ubicación de las fuentes de información / Medios de comunicación.	Orientación y Asesoramiento	x		
Organiza la información de actualidad e interés público e institucional a fin de escribir, estructurar, publicar y difundir boletines, crónicas, reportes y comentarios en periódicos, revistas, radio, televisión y otros medios de comunicación.	Dominio del lenguaje oral y escrito / Técnicas de comunicación escrita, oral y gráfica.	Expresión escrita.	x		
Dirige los argumentos técnicos para la edición de documentales, noticias y programas para difusión institucional.	Manejo de instrumentos y equipos técnicos de comunicación social.	Habilidad de análisis.	x		
Establece contactos con la prensa, radio y televisión para la difusión de actividades institucionales.	Manejo del directorio y contactos de diferentes medios de comunicación social.	Pensamiento analítico.	x		
Coordina, Revisa, selecciona, graba y archiva noticias e informaciones transmitidas y publicadas por los medios de comunicación social.	Técnicas de archivo en materia de comunicación social.	Organización de la información.	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quienes conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	06-0028
Denominación General	Director
Denominación Especifica	Director de Comunicación Organizacional
Nivel Estructural:	Jerarquico Superior
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Comunicación Organizacional
Rol:	Nivel Jerarquico Superior
Grupo Ocupacional:	Director Técnico de Área
Grado:	2 NJS
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Sociedad civil-organizada (Universidades, gobiernos locales, regionales y organismos nacionales con los cuales la Institución mantiene cooperación), Medios de comunicación colectiva. **Interna:** **-** Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** **-** Rector

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Comunicador Social / Relacionador público o afines

2. MISIÓN
Supervisa controla y evalúa los procesos de comunicación social de interés institucional, a nivel local, nacional e internacional.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	N/A
Especificidad de la experiencia:	Contactos con medios de información. Manejo de programas radiales, televisivos y otros medios de comunicación. Redactar y publicar obras de índole periodístico.
Idiomas	Español - nativo Inglés - basico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Planifica, organiza, coordina, y dirige los trabajos de comunicación e información periodística sociales, científicos, políticos, económicos, etc., para presentarlos a los medios de comunicación como prensa escrita, radio y televisión.	Planificación estratégica y operativa /Productos y servicios / Técnicas de publicidad en : radio, TV. prensa escrita, periódicos y revistas/ Técnicas de redacción pública.	Planificación y gestión.	X		
Aprueba el plan diario de trabajo, con miras a cubrir la información en lo referente a asuntos que le compete al área bajo su responsabilidad.	Plan estratégico y operativo/ Normas y especificación técnica de comunicación/ Estipulaciones legales para contratos de publicación.	Planificación y gestión.	X		
Presenta para la aprobación de los ejecutivos proyectos de políticas de información pública a ser ejecutados por la Institución.	Políticas, principios y reglamentaciones locales e internacionales/Plan estratégico institucional.	Generación de ideas.	X		
Dirige ruedas de prensa conferencias y otros eventos de trascendencia nacional e internacional.	Capacidad de relaciones humanas/Técnicas de entrevistas, improvisación, conversaciones.	Expresión oral.	X		
Asesora a las máximas autoridades y funcionarios en general en materia de comunicación social.	Políticas nacionales e internacionales sobre comunicación social/diagramación de fotografías, dibujos, esquemas, croquis y otras ilustraciones.	Orientación y asesoramiento.	X		
Evalúa y aprueba investigaciones periodísticas y encuestas de opinión pública sobre tareas de interés institucional y nacional.	Técnicas de investigación y entrevistas /Redacción corrección de crónicas, reportajes y comentarios/Fuentes de información local nacional e internacional/ Técnicas de encuestas de sondeo.	Monitoreo y Control	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quienes conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

SERIE 7

PROCESO DE GESTIÓN DE PROYECTOS

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	07-0029
Denominación General	Analista 1
Denominación Especifica	Analista de Proyectos 1
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Gestión de proyectos
Rol:	Ejecución de procesos.
Grupo Ocupacional:	SP2
Grado:	8
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** CES, SENPLADES, SENESCYT Ministerio de Economía y Finanzas y otros Organismos públicos o privados. **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** - Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Economía / Finanzas / Administración o afines

2. MISIÓN
Ejecuta, analiza, estructura e implementa procesos de acuerdo a una planificación a base de necesidades institucionales que cumpla con el alcance, dentro de límites de tiempo, y costos definidos.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Gestión de Procesos, Planificación Estrátegica. Gestión de Administración Pública
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Realiza análisis cualitativo y cuantitativo de la información de los procesos	Análisis cualitativo y cuantitativo	Habilidad Analitica			x
Realiza análisis de causas - efecto de problemas en los procesos	Técnicas de seguimiento y evaluación, manejo de indicadores y ciclo de proyectos.	Habilidad Analitica			x
Gestiona las propuestas de mejora de los participantes en los procesos.	Conocimiento de la realidad económica, social, cultural y política institucional y del país.	Planificación y gestión.			x
Diseña los procesos mejorados a implementar.	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Pensamiento Critico			x
Participa en la implementación de las mejoras de los procesos analizados.	Gestion de procesos	Planificación y gestión.			x
Elabora la documentación asociada a procesos y hacer seguimiento de su aprobación.	Gestion de procesos	Organización de la informacion			x
Interactua con los usuarios para el relevamiento de información sobre los procesos encargados.	Gestion de procesos	Planificación y gestión.			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.	x	x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	07-0030
Denominación General	Analista 2
Denominación Especifica	Analista de Proyectos 2
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Gestión de proyectos
Rol:	Ejecución de procesos.
Grupo Ocupacional:	SP5
Grado:	11
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** CES, SENPLADES, SENESCYT Ministerio de Economía y Finanzas y otros Organismos públicos o privados. **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** - Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Economía / Finanzas / Administración o afines

2. MISIÓN
Ejecuta, guia, analiza, integra e implementa procesos de acuerdo a una planificación a base de necesidades institucionales que cumpla con el alcance, dentro de límites de tiempo, y costos definidos.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Gestión de Procesos, Planificación Estrátegica. Gestión de Administración Pública
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Formula Proyectos relacionados a procesos de acuerdo a las necesidades institucionales	Administrar proyectos de complejidad media, estableciendo estrategias , mecanismos de coordinación y control de la información.	Pensamiento Estrategico		x	
Coordina con el personal de las Facultades, Escuelas, Direcciones e Institutos para estandarizar procesos, metodologías e instrumentos para la formulación de proyectos	Técnicas de seguimiento y evaluación, manejo de indicadores y ciclo de proyectos.	Monitoreo y control.		x	
Establece contactos para lograr apoyo de la Cooperación Nacional e Internacional	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Planificación y gestión.		x	
Analiza los procesos mejorados a implementar.	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Pensamiento Critico		x	
Participa en la implementación de las mejoras de los procesos analizados.	Gestion de procesos	Planificación y gestión.		x	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento		x	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.	x	x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quienes conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	07-0031
Denominación General	Analista 3
Denominación Especifica	Analista de Proyectos 3
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Gestión de proyectos
Rol:	Ejecución y coordinación de procesos
Grupo Ocupacional:	SP7
Grado:	13
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** CES, SENPLADES, SENESCYT Ministerio de Economía y Finanzas y otros Organismos públicos o privados. **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** - Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Economía / Finanzas / Administración o afines

2. MISIÓN
Ejecuta, coordina e implementa procesos de acuerdo a una planificación a base de necesidades institucionales que cumpla con el alcance, dentro de límites de tiempo, y costos definidos.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	4 años
Especificidad de la experiencia:	Gestión de Procesos, Planificación Estrátegica. Gestión de Administración Pública
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Coordina y Ejecuta el diseño e implementación de las políticas y estrategias en materia de Calidad, Procesos e Información de Gestión.	Gestion y Calidad de procesos	Pensamiento Conceptual	x		
Coordina y Ejecuta la Planificacion de proyectos de calidad, procesos y gestión de la información que permitan apalancar la estrategia de la institución	Planificacion Estrategica	Planificación y gestión.	x		
Coordina y Diseña propuestas de proyectos de calidad, procesos y gestión de la información que permitan apalancar la estrategia de la compañía.	Planificacion Estrategica	Pensamiento Estrategico	x		
Coordina e Implementa los procesos mejorados.	Gestion de procesos	Pensamiento Crítico	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.	x	x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quienes conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	07-0032
Denominación General	Director
Denominación Especifica	Director de Gestión de Proyectos
Nivel Estructural:	Jerarquico Superior
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Gestión de proyectos
Rol:	Nivel Jerarquico Superior
Grupo Ocupacional:	Director Técnico de Área
Grado:	2 NJS
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** CES, SENPLADES, SENESCYT Ministerio de Economía y Finanzas y otros Organismos públicos o privados. **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** - Rector

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Economía / Finanzas / Administración o afines

2. MISIÓN
Dirige y planifica las políticas y estrategia de Calidad, Procesos e Información de Gestión de la institución con la finalidad de asegurar, proporcionar y mantener las herramientas y lineamientos que permitan integrar procesos, personas y tecnología a través del sistema de gestión de calidad con la finalidad de satisfacer a los clientes, asegurando la aplicación en los procesos de los procedimientos definidos

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	N/A
Especificidad de la experiencia:	Gestión de Procesos, Planificación Estrátegica. Gestión de Administración Pública
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Dirige e Implementa las políticas y estrategias en materia de Calidad, Procesos e Información de Gestión.	Gestion y Calidad de procesos	Pensamiento Conceptual	x		
Planifica y dirige proyectos de calidad, procesos y gestión de la información que permitan apalancar la estrategia de la institución	Planificacion Estrategica	Planificación y gestión.	x		
Dirige y controla la definición y cumplimiento anual de la Gerencia de Calidad que permita operativizar la estrategia definida.	Gerencia de Calidad	Pensamiento Estrategico	x		
Planifica y dirige propuestas de proyectos de calidad, procesos y gestión de la información que permitan apalancar la estrategia de la compañía.	Planificacion Estrategica	Pensamiento Critico	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.	x	x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quienes conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

SERIE 8

PROCESO DE VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	08-0033
Denominación General	Asistente
Denominación Especifica	Asistente de Relaciones Internacionales
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Vinculacion con la Colectividad
Rol:	Ejecución de procesos de apoyo y tecnologico
Grupo Ocupacional:	SP1
Grado:	7
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Universidades internacionales, embajadas, organismos no gubernamentales ONG´S, Agencias de cooperación internacionales para el desarrollo **Interna:** **-** Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** **-** Analista de Relaciones Internacionales

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Estudios universitarios - cursando sexto semestre o su equivalente
Certificado o Titulo Requerido:	NO
Área de Conocimiento:	Cualquier area del conocimiento

2. MISIÓN
Apoya el proceso de internacionalización y a los programas internacionales de la universidad.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	6 meses
Especificidad de la experiencia:	Dominio del idioma ingles (oral y escrito) Procesos Administrativos. Procesos Académicos
Idiomas	Español - nativo Inglés - Avanzado

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Apoya en la coordinacion de las relaciones entre instituciones nacionales e internacionales y las dependencias de la institución;	Instituciones nacionales e internacionales	Orientación y Asesoramiento			x
Realiza el seguimiento a los convenios establecidos y supervisar su cumplimiento;	Convenios interinstitucionales en materia de docencia e investigación;	Planificación y gestión			x
Elabora los programas de intercambio y movilidad de estudiantes, personal académico y administrativo, en forma conjunta con las dependencias de la Institución;	Programas de intercambio y movilidad de estudiantes, personal académico y administrativo	Planificación y gestión			x
Apoya a la Coordinacion de proyecto prometeos	Programas de movilidad de prometeos.	Planificación y gestión			x
Desarrolla proyectos de adhesión a nuevas asociaciones y redes, con el objetivo de fortalecer la investigación, la docencia y la administración dentro de un ámbito internacional;	Asociaciones y redes internacionales en docencia y administracion	Planificación y gestión			x
Colabora en la Promoción de la participación de integrantes de la comunidad universitaria en redes académicas nacionales e internacionales;	Promoción y coordinación en redes académicas nacionales e internacionales;	Planificación y gestión			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quienes conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	08-0034
Denominación General	Analista 3
Denominación Especifica	Analista de Relaciones Internacionales
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Vinculación con la Colectividad
Rol:	Ejecución y coordinación de procesos
Grupo Ocupacional:	SP7
Grado:	13
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Universidades internacionales, embajadas, organismos no gubernamentales ONG´S, Agencias de cooperación internacionales para el desarrollo **Interna:** **-** Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** **-** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Cualquier area del conocimiento

2. MISIÓN
Guia, impulsa, apoya y promociona el proceso de internacionalización y a los programas internacionales de la universidad.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	4 años
Especificidad de la experiencia:	Dominio avanzado del idioma ingles, Facilidad de comunicación oral y escrita (ingles), Experiencia profesional con organismos nacionales e internacionales relacionados a la educación superior y gubernamental. Conocimiento de idiomas aleman, frances o mandarin.
Idiomas	Español - nativo Inglés - Avanzado

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Coordina las relaciones entre instituciones nacionales e internacionales y las dependencias de la institución;	Instituciones nacionales e internacionales	Orientación y Asesoramiento	x		
Organiza y fomenta el establecimiento de convenios interinstitucionales en materia de docencia e investigación;	Convenios interinstitucionales en materia de docencia e investigación;	Pensamiento estratégico	x		
Efectua el seguimiento a los convenios establecidos y supervisar su cumplimiento;	Convenios interinstitucionales en materia de docencia e investigación;	Planificación y gestión	x		
Opera los programas de intercambio y movilidad de estudiantes, personal académico y administrativo, en forma conjunta con las dependencias de la Institución;	Programas de intercambio y movilidad de estudiantes, personal académico y administrativo	Planificación y gestión	x		
Apoya a las dependencias de la institución en la invitación de expertos internacionales en áreas del conocimiento científico;	Expertos internacionales en áreas del conocimiento cientifico	Planificación y gestión	x		
Elaboración de estrategias para el reclutamiento y recepción de estudiantes extranjeros, así como la venta de servicios educativos en el extranjero;	Estrategias para el reclutamiento y recepción de estudiantes extranjeros	Pensamiento estratégico	x		
Establece tratamiento administrativo de los expedientes de estudiantes extranjeros independientes (fuera de convenios de intercambio estudiantil);	Estudiantes extranjeros independientes	Planificación y gestión	x		
Gestióna la adhesión a nuevas asociaciones y redes, con el objetivo de fortalecer la investigación, la docencia y la administración dentro de un ámbito internacional;	Asociaciones y redes internacionales en docencia y administracion	Planificación y gestión	x		
Promociona y coordina la participación de integrantes de la comunidad universitaria en redes académicas nacionales e internacionales;	Promoción y coordinación en redes académicas nacionales e internacionales;	Planificación y gestión	x		
Emite las ofertas de becas y financiamientos para la consecución de estudios de posgrado, programas de movilidad y estancias de investigación, así como el asesoramiento y apoyo a los participantes en los trámites;	ofertas de becas y financiamientos (estudiantes, docentes y administrativos)	Planificación y gestión	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quienes conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	08-0035
Denominación General	Entrenador deportivo 1
Denominación Especifica	Entrenador deportivo 1
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Vinculación con la Colectividad
Rol:	Técnico
Grupo Ocupacional:	SPA 4
Grado:	6
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Ministerio de Salud Público Externo Otras entidades públicas y privadas. Ciudadania en general. **Interna:** **-** Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** **-** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Estudios Instituto Superior (tecnologia) - Post bachillerato Estudios universitarios
Certificado o Titulo Requerido:	NO
Área de Conocimiento:	Educación Física o afines

2. MISIÓN
Brinda esparcimiento y relajación a la comunidad universitaria y ciudadanía en general.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	3 meses
Especificidad de la experiencia:	INSTRUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO EN DIVERSAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS
Idiomas	Español - nativo Inglés - basico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Participar en eventos deportivos de competencia y exhibición de su disciplina.	Diversas disciplinas deportivas	Orientación y Asesoramiento			x
Realizar un proceso de selección de los estudiantes de la UTN, para conformar los equipos deportivos.	Entrenamiento deportivo	Pensamiento estrategico			x
Diseñar y elaborar planes de entrenamiento deportivo.	Gestion Administrativa	Planificación y gestión			x
Mantener un control de los estudiantes y personal que participen en los talleres deportivos y los equipos de selección.	Gestion Administrativa	Planificación y gestión			x
Promover en la comunidad universitaria, información para integrar los talleres deportivos y equipos de selección en su disciplina.	Entrenamiento deportivo	Instrucción			x
Coordinar los aspectos logísticos y administrativos que se requieran para para los desplazamientos	Gestion Administrativa	Planificación y gestión			x
Elaborar fichas de seguimiento y control del proceso de preparación del deportista.	Entrenamiento deportivo	Instrucción			x
Asistir a las reuniones semanales y las que se disponga por parte de la Dirección del Instituto de Educación Física.	Entrenamiento deportivo	Instrucción			x
Preparación del deportista para el cumplimiento de las diferentes direcciones del Entrenamiento deportivo que exige el deporte moderno	Entrenamiento deportivo	Instrucción			x
Ejecutar programas de capacitación en entrenamiento deportivo	Entrenamiento deportivo	Instrucción			x
Educar a través del deporte, fortalecer los diferentes principios y valores educativos, morales y éticos.	Entrenamiento deportivo	Instrucción			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	08-0036
Denominación General	Entrenador deportivo 2
Denominación Especifica	Entrenador deportivo 2
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Vinculación con la Colectividad
Rol:	Ejecución de procesos de apoyo y tecnólogico
Grupo Ocupacional:	SP1
Grado:	7
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Ministerio de Salud Público Externo Otras entidades públicas y privadas. Ciudadania en general. **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** - Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Estudios universitarios - cursando sexto semestre o su equivalente
Certificado o Titulo Requerido:	NO
Área de Conocimiento:	Educación Física o afines

2. MISIÓN
Contribuir al desarrollo de la gestión académica en la formación de mejores profesionales de la cultura física en las diferentes disciplinas deportivas; además brindar esparcimiento y relajación a la comunidad universitaria y ciudadanía en general.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	6 meses
Especificidad de la experiencia:	INSTRUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO EN DIVERSAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS
Idiomas	Español - nativo Inglés - basico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Promueve en la comunidad universitaria, información para integrar los talleres deportivos y equipos de selección en su disciplina.	Diversas disciplinas deportivas	Orientación y Asesoramiento		x	
Realiza un proceso de selección de los estudiantes de la UTN, para conformar los equipos de competencia y exhibición.	Entrenamiento deportivo	Pensamiento Estreategico		x	
Asiste a las reuniones semanales y las que se disponga por parte de la Dirección.	Gestion Administrativa	Planificación y gestión		x	
Mantiene un control de los estudiantes y personal que participen en los talleres deportivos y los equipos de selección.	Gestion Administrativa	Planificación y gestión		x	
Participa en eventos deportivos de competencia y exhibición de su disciplina.	Entrenamiento deportivo	Instrucción		x	
Coordina los aspectos logísticos y administrativos que se requieran para para los desplazamientos	Gestion Administrativa	Planificación y gestión		x	
Elabora fichas de seguimiento y control del proceso de preparación del deportista.	Entrenamiento deportivo	Instrucción		x	
Diseña y elabora planes de entrenamiento deportivo.	Entrenamiento deportivo	Instrucción		x	
Prepara del deportista para el cumplimiento de las diferentes direcciones del Entrenamiento deportivo que exige el deporte moderno	Entrenamiento deportivo	Instrucción		x	
Contribuye en la organización de eventos académicos, deportivos, entre otros.	Gestion Administrativa	Planificación y gestión		x	
Ejecuta programas de capacitación en entrenamiento deportivo	Entrenamiento deportivo	Instrucción		x	
Educa a través del deporte, fortalecer los diferentes principios y valores educativos, morales y éticos.	Entrenamiento deportivo	Instrucción		x	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento		x	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	08-0037
Denominación General	Asistente
Denominación Especifica	Asistente de Vinculación con la Colectividad
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Vinculación con la Colectividad
Rol:	Ejecución de procesos de apoyo y tecnólogico
Grupo Ocupacional:	SP1
Grado:	7
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Gobiernos Autónomos Descentralizados, Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** - Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Estudios universitarios - cursando sexto semestre o su equivalente
Certificado o Titulo Requerido:	NO
Área de Conocimiento:	Cualquier area del conocimiento

2. MISIÓN
Apoya en programas de extención universitaria

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	6 meses
Especificidad de la experiencia:	Desarrollo Social
Idiomas	Español - nativo Inglés - basico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Apoyo en el desarrollo del programa de Extensión Universitaria con los demás estamentos universitarios	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Planificación y gestión.			x
Colabora en la preparación de planes de trabajo e informes periódicos a sus superiores jerárquicos.	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Expresión Escrita			x
Brinda soporte en las reuniones periódicas con Directivos y Coordinadores de Carrera.	Procesos Administrativos y Académicos	Comprensión Oral			x
Colabora a elaboracion de instrumentos de planificación, evaluación y supervisión de la Extensión Universitaria y otros	Procesos Administrativos y Académicos	Planificación y gestión.			x
Apoya en el diseño, ejecución, supervisión y evaluación de los proyectos participativos de Extensión Universitaria	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Pensamiento Analitico			x
Apoya en la elaboración, ejecución y evaluación del plan operativo anual del DVC	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Planificación y gestión.			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	08-0038
Denominación General	Analista 1
Denominación Especifica	Analista de Vinculación con la Colectividad 1
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Vinculación con la Colectividad
Rol:	Ejecución de procesos.
Grupo Ocupacional:	SP2
Grado:	8
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Gobiernos Autónomos Descentralizados, Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** **-** Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** **-** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Cualquier area del conocimiento

2. MISIÓN
Ejecuta los programas de extension universitaria

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Desarrollo Social
Idiomas	Español - nativo Inglés - basico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Brinda apoyo en planificar y coordinar el desarrollo del programa de Extensión Universitaria con los demás estamentos universitarios	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Planificación y gestión.			x
Apoya en la preparación de planes de trabajo e informes periódicos a sus superiores jerárquicos.	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Expresión Escrita			x
Generar nexos de cooperación con instituciones , organizaciones sociales	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Pensamiento Conseptual			x
Participa en las reuniones periódicas con Directivos y Coordinadores de Carrera.	Procesos Administrativos y Académicos	Comprensión Oral			x
Apoya en la socialización de los Programas de extensión Universitaria y su planificación al personal que participa en extensión universitaria	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Orientación y Asesoramiento			x
Apoya a elaborar instrumentos de planificación, evaluación y supervisión de la Extensión Universitaria y otros	Procesos Administrativos y Académicos	Planificación y gestión.			x
Colabora en el diseño, ejecución, supervisión y evaluación de los proyectos participativos de Extensión Universitaria	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Pensamiento Conseptual			x
Participar en la elaboración, ejecución y evaluación del plan operativo anual del DVC	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Planificación y gestión.			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	08-0039
Denominación General	Analista 2
Denominación Especifica	Analista de Vinculación con la Colectividad 2
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Vinculación con la Colectividad
Rol:	Ejecución de procesos.
Grupo Ocupacional:	SP5
Grado:	11
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Gobiernos Autónomos Descentralizados, Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** **-** Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** **-** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Cualquier area del conocimiento

2. MISIÓN
Facilita los nexos de cooperación entre la Universidad Técnica del Norte y organizaciones, entidades públicas, privadas, productivas, culturales, sociales, ambientalistas, deportivas en coordinación con los diferentes estamentos y dependencias académicas y administrativas, convirtiéndose en la instancia de enlace directo de la universidad con la sociedad.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Desarrollo Social
Idiomas	Español - nativo Inglés - basico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Planifica y coordinar el desarrollo del programa de Extensión Universitaria con los demás estamentos universitarios	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Planificación y gestión.		x	
Presenta planes de trabajo e informes periódicos a sus superiores jerárquicos.	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Expresión Escrita		x	
Genera nexos de cooperación con instituciones , organizaciones sociales	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Pensamiento Conseptual		x	
Mantiene reuniones periódicas con Directivos y Coordinadores de Carrera.	Procesos Administrativos y Académicos	Orientación y Asesoramiento		x	
Socializa el Programa de extensión Universitaria y su planificación al personal que participa en extensión universitaria	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Expresión Oral		x	
Elabora instrumentos de planificación, evaluación y supervisión de la Extensión Universitaria y otros	Procesos Administrativos y Académicos	Planificación y gestión.		x	
Diseña, ejecuta, supervisa y evalua los proyectos participativos de Extensión Universitaria	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Pensamiento Conseptual		x	
Participa en la elaboración, ejecución y evaluación del plan operativo anual del DVC	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Planificación y gestión.		x	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento		x	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	08-0040
Denominación General	Analista 3
Denominación Especifica	Analista de Vinculación con la Colectividad 3
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Vinculación con la Colectividad
Rol:	Ejecución y coordinación de procesos
Grupo Ocupacional:	SP7
Grado:	13
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Gobiernos Autónomos Descentralizados, Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** **-** Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** **-** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Cualquier area del conocimiento

2. MISIÓN
Coordina los nexos de cooperación entre la Universidad Técnica del Norte y organizaciones, entidades públicas, privadas, productivas, culturales, sociales, ambientalistas, deportivas en coordinación con los diferentes estamentos y dependencias académicas y administrativas, convirtiéndose en la instancia de enlace directo de la universidad con la sociedad.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	4 años
Especificidad de la experiencia:	Desarrollo Social
Idiomas	Español - nativo Inglés - basico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Dirigir la unidad de extensión universitaria.	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Planificación y gestión.	x		
Asesorar a la comisión de vinculación y a la dirección de vinculación en actividades de extensión universitaria.	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Expresión Escrita	x		
Generar y promover nexos de cooperación entre la universidad y el sector externo.	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Pensamiento Analitico	x		
Planificar, coordinar la ejecución de programas, proyectos y actividades de vinculación con la colectividad de la Universidad Técnica del Norte.	Procesos Administrativos y Académicos	Orientación y Asesoramiento	x		
Sistematizar los resultados e programas, proyectos y actividades de extensión universitaria.	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Expresión Oral	x		
Capacitar, socializar, difundir e integrar a los diferentes estamentos de la universidad; así como también, al sector externo en los procesos de vinculación con la colectividad, dando cumplimiento a la misión y visión institucional.	Procesos Administrativos y Académicos	Planificación y gestión.	x		
Participar en la elaboración, ejecución y evaluación del Plan Anual de Políticas Públicas de la unidad de extensión universitaria y de la dirección de vinculación.	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Pensamiento Conseptual	x		
Recopilar y sistematizar información que evidencie el cumplimiento de los indicadores de la función de vinculación con la colectividad.	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Planificación y gestión.	x		
Presentar planes de trabajo e informes periódicos a sus superiores jerárquicos.	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Planificación y gestión.	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	08-0041
Denominación General	Director
Denominación Especifica	Director de Vinculación con la colectividad
Nivel Estructural:	Jerarquico Superior
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Vinculación con la Colectividad
Rol:	Nivel Jerarquico Superior
Grupo Ocupacional:	Director Técnico de Área
Grado:	2 NJS
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Gobiernos Autónomos Descentralizados, Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** - Rector

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Cualquier area del conocimiento

2. MISIÓN
Supervisar y dirigir los nexos de cooperación entre la Universidad Técnica del Norte y organizaciones, entidades públicas, privadas, productivas, culturales, sociales, ambientalistas, deportivas en coordinación con los diferentes estamentos y dependencias académicas y administrativas, convirtiéndose en la instancia de enlace directo de la universidad con la sociedad.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	N/A
Especificidad de la experiencia:	Desarrollo Social
Idiomas	Español - nativo Inglés - basico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Proponer políticas para la función de vinculación	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Pensamiento Conseptual	x		
Evaluar el cumplimiento de objetivos y metas del departamento	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Monitoreo y Control	x		
Generar nexos de cooperación con instituciones , organizaciones sociales	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Pensamiento Conseptual	x		
Participar en reuniones de la Comisión de Vinculación con la Colectividad	Procesos Administrativos y Académicos	Orientación y Asesoramiento	x		
Orientar y planificar el trabajo de Coordinadores Administrativos y docentes de la UTN	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Planificación y gestión.	x		
Coordinar la elaboración de manuales, procedimientos y formularios y demás instrumentos técnicos.	Redacción de Informes	Pensamiento Analitico	x		
Realizar seguimiento a los trámites y peticiones institucionales	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Monitoreo y Control	x		
Dirigir la aplicación de planes, programas y proyectos, evaluar y adoptar los correctivos necesarios	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Pensamiento Analitico	x		
Elaborar el plan estratégico y los planes operativos de la Función de Vinculación y del departamento	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Planificación y gestión.	x		
Participar en la planificación estratégica institucional	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Planificación y gestión.	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

SERIE 9

PROCESO DE CENTRO UNIVERSITARIO DE DIFUSIÓN CULTURAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	09-0042
Denominación General	Instructor
Denominación Especifica	Instructor de Grupos Artísticos
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Centro Universitario de Difusion Cultural
Rol:	Técnico
Grupo Ocupacional:	SPA 4
Grado:	6
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** - Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Estudios Instituto Superior (tecnologia) - Post bachillerato Estudios universitarios
Certificado o Titulo Requerido:	NO
Área de Conocimiento:	Cualquier area del conocimiento

2. MISIÓN
Ejecuta en instruir grupos de expresion artistica y realizar el montaje de espectáculos coreográficos, clásicos, contemporáneos, nacionalistas, folklóricos, seleccionando, coordinando, aprobando, adaptando y ejecutando el repertorio con el objeto de proyectar, fomentar y difundir la actividad cultural universitaria.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	3 meses
Especificidad de la experiencia:	Instructor de grupos de expresion artistica en DANZA / MUSICA / ZANCOS / TEATRO Aptitudes para la investigación de temas de expresion artistica
Idiomas	Español - nativo Inglés - basico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Dirige diariamente los ensayos del o los grupos a su cargo.	PEDAGOGIA Y DIDACTICA	INSTRUCCIÓN			x
Organiza, capacita y da sostenibilidad a los nuevos grupos que se conformen en el ámbito de su competencia dentro de la institucion	PEDAGOGIA Y DIDACTICA	INSTRUCCIÓN			x
Investiga todo tipo de expresion cultural que las autoridades propongan	INVESTIGACIÓN DE TEMAS DE EXPRESION ARTISTICA	INSTRUCCIÓN			x
Responsabilizarse de los bienes y enseres entregados al o los grupos a su cargo, mediante la firma de un Acta de entrega recepción.	CUSTODIO DE BIENES	MANEJO DE RECURSOS MATERIALES			x
Construye buenas relaciones permanentes entre los integrantes de los grupos bajo su dirección y demás miembros del CUDIC y los otros elencos artísticos.	MANEJO Y ORGANIZACIÓN DE GRUPOS	DESARROLLO ESTRATEGICO DE RRHH			x
Garantiza la calidad de cada espectáculo que él o los grupos a su cargo realicen dentro y fuera de la institución.	MANEJO Y ORGANIZACIÓN DE GRUPOS	INSPECCION DE PRODUCTOS O SERVICIOS			x
Responde por la actuación y conducta pública de los integrantes de los grupos a su cargo antes, durante y después de cada presentación.	ORGANIZACIÓN DE COREOGRAFIAS	DESARROLLO ESTRATEGICO DE RRHH			x
Comunica al Activista o al Director las novedades de los miembros de sus grupos, así como de los requerimientos básicos para su trabajo.	MANEJO Y ORGANIZACIÓN DE GRUPOS	ORIENTACION Y ASESORAMIENTO			x
Corresponsabilizarse de la organización y realización de eventos artísticos de su área respectiva, organizados por la institucion	MANEJO Y ORGANIZACIÓN DE GRUPOS	DESARROLLO ESTRATEGICO DE RRHH			x
Coordina con fines logísticos con los otros directores de los grupos sobre las presentaciones artísticas organizadas por el CUDIC dentro y fuera de la Universidad.	MANEJO Y ORGANIZACIÓN DE GRUPOS	INSPECCION DE PRODUCTOS O SERVICIOS			x
Propone a los Directivos del CUDIC el montaje de nuevas obras artísticas en función de la Visión y Misión Institucionales.	MONTAJE DE OBRAS ARTISTICAS	ORIENTACION Y ASESORAMIENTO			x
Vela por el cumplimiento de los derechos e intereses culturales y académicos a favor de los integrantes sus grupos.	MANEJO Y ORGANIZACIÓN DE GRUPOS	INSPECCION DE PRODUCTOS O SERVICIOS			x
Participa de manera activa en todos los eventos culturales organizados por la institucion, aun cuando no sean del área de su incumbencia.	MANEJO Y ORGANIZACIÓN DE GRUPOS	INSPECCION DE PRODUCTOS O SERVICIOS			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	ORIENTACION Y ASESORAMIENTO			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	09-0043
Denominación General	Promotor cultural
Denominación Especifica	Promotor cultural
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Centro Universitario de Difusion Cultural
Rol:	Ejecución de procesos de apoyo y tecnologico
Grupo Ocupacional:	SP1
Grado:	7
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** - Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Estudios universitarios - cursando sexto semestre o su equivalente
Certificado o Titulo Requerido:	NO
Área de Conocimiento:	Cualquier area del conocimiento

2. MISIÓN
Ejecuta en promocionar las diferentes actividades culturales de la Universidad difundiendo, atendiendo y registrando el acontecer cultural de la Institucion, segun los lineamientos emanados de la unidad correspondiente y en concordancia con la politica cultural universitaria.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	6 meses
Especificidad de la experiencia:	Conocimiento de grupos expresion artistica en DANZA / MUSICA / ZANCOS / TEATRO Aptitudes para la investigación de temas de expresion artistica
Idiomas	Español - nativo Inglés - basico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Asiste puntualmente a los ensayos en forma organizada y con los implementos que los Instructores lo soliciten.	Danza,/ Música / Teatro / zancos	Planificacion y gestion		x	
Planifica y elabora el cronograma de actividades culturales.	Expresión Artistica Cultural	Planificacion y gestion		x	
Promociona y ejecuta actividades culturales con integracion cultural de los artistas investigadores y artesanos de la zona.	Expresión Artistica Cultural	Pensamiento Estrategico		x	
Participa con los Instructores y el Activista Cultural en la realización de investigaciones sobre manifestaciones culturales populares: tanto a nivel provincial como nacional y latinoamericano.	Danza,/ Música / Teatro / zancos	Orientacion y asesoramiento		x	
Asiste de forma obligatoria a las presentaciones que el Coordinador General y los Instructores convocaren.	Organización grupos artisticos	Planificacion y gestion		x	
Colabora por la conservación, mantenimiento y buen uso de los implementos culturales (instrumentos, equipos, vestimentas, Etc.) que estén bajo su custodia.	Instrumentos musicales, equipos, vestimentas etc.	Manejo de recursos materiales		x	
Garantiza con su profesionalismo el éxito de sus presentaciones a fin de salvaguardar y elevar el prestigio cultural de la institucion.	Organización grupos artisticos	Inspeccion de productos o servicios.		x	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento		x	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	09-0044
Denominación General	Activista cultural
Denominación Especifica	Activista cultural
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Centro Universitario de Difusion Cultural
Rol:	Ejecucion de procesos
Grupo Ocupacional:	SP5
Grado:	11
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** - Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Gerencia cultural / Sociología / Antropología / o afines

2. MISIÓN
Dirige, controla y evalua los procesos de la coordinación de difusión intercultural de interes institucional, a nivel local, nacional e internalcional

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Conocimiento de grupos expresion artistica Gerencia cultural. Aptitudes para la investigación de temas de cultura,
Idiomas	Español - nativo Inglés - basico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Cumple y hacer cumplir a los integrantes de los diferentes elencos artísticos de la UTN las normas legales, reglamentos y más disposiciones impartidas por las Autoridades competentes, relativas a su función.	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Planificación y gestión.	x		
Participa en la selección de los trabajos culturales a ser presentados por los grupos de la UTN.	Analizar o descomponer información y detectar tendencias, patrones, relaciones, causas, efectos, etc.	Pensamiento analítico	x		
Monitorea permanentemente el proceso de montaje y presentación de las obras de los diferentes grupos de expresión artística, así como otras actividades concernientes a sus objetivos.	Técnicas de seguimiento y evaluación, manejo de indicadores y ciclo de proyectos.	Monitoreo y control.	x		
Apoya al Director del departamento en la promoción y proyección cultural de la Universidad mediante las acciones implementadas por los diferentes Grupos de Expresión Artística de la institución	Manejo de instrumentación técnica en el área de planificación.	Planificación y gestión.	x		
Participa en la elaboración del POA y planificación de actividades del CUDIC	Metodologías para el diseño de planes, programas, proyectos y técnicas de planificación estratégica.	Habilidad analítica.	x		
Acompaña a los Grupos de Expresión Artística a sus presentaciones cuando sea necesario e informar al Director de los resultados cuantitativos y cualitativos de su gestión cultural.	Manejo de instrumentación técnica en el área de planificación.	Monitoreo y Control	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	09-0045
Denominación General	Director
Denominación Especifica	Director del Centro Universitario de Difusión Cultural
Nivel Estructural:	Jerarquico Superior
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Centro Universitario de Difusion Cultural
Rol:	Nivel Jerarquico Superior
Grupo Ocupacional:	Director Técnico de Área
Grado:	2 NJS
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** - Rector

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Gerencia cultural / Sociología / Antropología / o afines

2. MISIÓN
Supervisa, controla y evalua los procesos de la coordinación del centro universitario de difusión cultural CUDIC de interes institucional, a nivel local, nacional e internalcional

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	N/A
Especificidad de la experiencia:	Conocimiento de grupos expresion artistica Gerencia cultural. Aptitudes para la investigación de temas de cultura,
Idiomas	Español - nativo Inglés - basico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Elabora una propuesta del POA para someterla a la aprobación de las autoridades pertinentes.	Metodologías para el diseño de planes, programas, proyectos y técnicas de planificación estratégica.	Pensamiento Estrategico	x		
Monitorea la ejecución de los planes de trabajo de las dependencias a su cargo.	Técnicas de seguimiento y evaluación, manejo de indicadores y ciclo de proyectos.	Monitoreo y control.	x		
Realiza los trámites administrativos y financieros indispensables para la implementación del POA.	Metodologías para el diseño de planes, programas, proyectos y técnicas de planificación estratégica.	Planificación y gestión.	x		
Mantlene una coordinación permanente con Instituciones Nacionales y Extranjeras afines.	Misión, visión, objetivos y estrategias de la organización.	Generación de ideas.	x		
Aprueba permisos, vacaciones y otros trámites de los integrantes del CUDIC de los miembros del CUDIC y delegarlos a eventos culturales de acuerdo con la reglamentación vigente.	Misión, visión, objetivos y estrategias de la organización.	Monitoreo y Control	x		
Vela por que la selección de las obras artísticas a ser producidas por los diferentes grupos artísticos de la UTN, respondan a su visión y estén a la altura de su carácter de universidad acreditada.	Misión, visión, objetivos y estrategias de la organización.	Monitoreo y Control	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

SERIE 10

PROCESOS DE INSTITUTOS DE INVESTIGACIÓN Y ALTOS ESTUDIOS ECONÓMICOS, SOCIALES, CUALTURALES Y AMBIENTALES

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	10-0046
Denominación General	Asistente
Denominación Especifica	Asistente de Investigación
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Académico
Dependencia / Unidad	Instituto de Investigaciones
Rol:	Ejecución de procesos de apoyo y tecnologico
Grupo Ocupacional:	SP1
Grado:	7
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Organismos públicos y privados nacionales e internacionales que apoyan y generan investigación. Ciudad del Conocimiento (YACHAY). Secretaria Nacional de Educación Superior Ciencia y Tecnología (SENESCYT). Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo Social (SENPLADES). Ministerios, Embajadas, ONG´S y Sectores Productivos. **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** - Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Estudios universitarios - cursando sexto semestre o su equivalente
Certificado o Titulo Requerido:	NO
Área de Conocimiento:	Cualquier area del conocimiento

2. MISIÓN
Apoya en la ejecución de estudios de investigación de acuerdo a los planes y programas del instituto.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	6 meses
Especificidad de la experiencia:	Investigación Científica, artículos cientificos Proyectos Cientificos Ensayos
Idiomas	Español - nativo Inglés - medio

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Colabora en las actividades de un proyecto de investigación	Metodologia de la investigación	Recopilación de información			x
Revisa fuentes primarias y secundarias de información relacionadas con el tema del proyecto.	Metodologia de la investigación	Organización de la Información			x
Aporta en la argumentación sobre las alternativas metodológicas y procedimentales que convienen dentro del proyecto de investigación.	Metodologia de la investigación	Expresion escrita			x
Busca, registra, análiza y realiza síntesis de información científica, en el procesamiento estadístico de datos, en la formulación de problemas y pruebas de hipótesis	Tabulación y presentación de resultados	Habilidad Analitica			x
Elabora de informes relacionados con los procesos y resultados de la investigación	Análisis e investigación	Pensamiento analítico			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	10-0047
Denominación General	Analista 1
Denominación Especifica	Analista de Investigación 1
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Académico
Dependencia / Unidad	Instituto de Investigaciones
Rol:	Ejecución de procesos
Grupo Ocupacional:	SP2
Grado:	8
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Organismos públicos y privados nacionales e internacionales que apoyan y generan investigación. Ciudad del Conocimiento (YACHAY). Secretaria Nacional de Educación Superior Ciencia y Tecnología (SENESCYT). Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo Social (SENPLADES). Ministerios, Embajadas, ONG´S y Sectores Productivos. **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** - Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Cualquier area del conocimiento

2. MISIÓN
Ejecuta procesos de estudios de investigación de acuerdo a los planes y programas del instituto.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Investigación Científica, artículos cientificos Proyectos Cientificos Ensayos
Idiomas	Español - nativo Inglés - medio

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Codifica y prepara las bases de datos del proyecto de investigación y participar en el procesamiento y análisis estadístico de los datos, así como en la verificación de las hipótesis del proyecto.	Análisis e investigación	Organización de la Información			x
Participa activamente en el diseño y desarrollo de las sesiones experimentales y/o actividades de campo.	Análisis e investigación	Pensamiento Estrategica			x
Aplica instrumentos y protocolos de la investigación bajo la supervisión del Director del proyecto.	Análisis e investigación	Pensamiento Conceptual			x
Desarrolla un portafolio individual que de cuenta de su aporte en el ámbito conceptual y empírico en el desarrollo del proyecto.	Análisis e investigación	Organización de la Información			x
Participa en la elaboración de los productos parciales y finales del proyecto como generación de informes, artículos, patentes, prototipos, y demás derivados de la investigación.	Análisis e investigación	Expresion escrita			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quienes conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	10-0048
Denominación General	Analista 2
Denominación Especifica	Analista de Investigación 2
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Académico
Dependencia / Unidad	Instituto de Investigaciones
Rol:	Ejecución de procesos
Grupo Ocupacional:	SP5
Grado:	11
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Organismos públicos y privados nacionales e internacionales que apoyan y generan investigación. Ciudad del Conocimiento (YACHAY). Secretaria Nacional de Educación Superior Ciencia y Tecnología (SENESCYT). Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo Social (SENPLADES). Ministerios, Embajadas, ONG´S y Sectores Productivos. **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** - Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Cualquier area del conocimiento

2. MISIÓN
Ejecuta procesos de estudios de investigación de acuerdo a los planes y programas del instituto.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Investigación Científica, artículos cientificos Proyectos Cientificos Ensayos
Idiomas	Español - nativo Inglés - medio

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Ejecuta actividades relacionadas con la investigación en ciencia, tecnología e innovación.	Metodologías para el diseño de planes, programas, proyectos y técnicas de planificación estratégica.	Planificación y gestión		x	
Desarrolla eventos académicos científicos.	Técnicas de seguimiento y evaluación, manejo de indicadores y ciclo de proyectos.	Planificación y gestión		x	
Monitorea proyectos de investigación y desarrollo.	Políticas, lineamientos y estrategias, misión organizacional, evolución organizacional, manejo de conflictos y negociación.	Monitoreo y control		x	
Contribuye al fortalecimiento de la investigación formativa a través de la Investigación de Aula (semilleros) en las Unidades Académicas permitiendo la articulación docencia e investigación.	Metodologías para el diseño de planes, programas, proyectos y técnicas de planificación estratégica.	Generación de ideas		x	
Recopila y escribe artículos científicos y proyectos de investigación asignados..	Métodos de investigación y elaboración de documentos técnicos.	Expresión escrita		x	
Asesora a docentes investigadores en ciencia, tecnología e innovación.	Técnicas de seguimiento y evaluación, manejo de indicadores y ciclo de proyectos.	Orientación y Asesoramiento		x	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento		x	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	10-0049
Denominación General	Analista 3
Denominación Especifica	Analista de Investigación 3
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Académico
Dependencia / Unidad	Instituto de Investigaciones
Rol:	Ejecucion y coordinación de procesos
Grupo Ocupacional:	SP7
Grado:	13
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Organismos públicos y privados nacionales e internacionales que apoyan y generan investigación. Ciudad del Conocimiento (YACHAY). Secretaria Nacional de Educación Superior Ciencia y Tecnología (SENESCYT). Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo Social (SENPLADES). Ministerios, Embajadas, ONG´S y Sectores Productivos. **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** - Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Cualquier area del conocimiento

2. MISIÓN
Dirige los procesos de investigación Institucional en las carreras de pregrado, programas de postgrado,.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	4 años
Especificidad de la experiencia:	Investigación Científica, artículos cientificos Proyectos Cientificos Ensayos
Idiomas	Español - nativo Inglés - medio

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Dirige eventos académicos científicos.	Técnicas de seguimiento y evaluación, manejo de indicadores y ciclo de proyectos.	Planificación y gestión.	x		
Coordina la ejecución de los procesos de proyectos de investigación de Carreras de Pregrado, Programas de Postgrado.	Técnicas de seguimiento y evaluación, manejo de indicadores y ciclo de proyectos.	Monitoreo y control.	x		
Dirige planes de capacitación relacionados a proyectos de investigación para docentes y estudiantes.	Planificación estratégica institucional/ Plan operativo anual.	Instrucción	x		
Dirige y redacta libros, artículos científicos y proyectos de investigación asignados..	Métodos de investigación y elaboración de documentos técnicos.	Expresión escrita	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	10-0050
Denominación General	Director
Denominación Especifica	Director de Instituto de Investigacion
Nivel Estructural:	Jerarquico Superior
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Académico
Dependencia / Unidad	Instituto de Investigaciones
Rol:	Nivel Jerarquico Superior
Grupo Ocupacional:	Director Técnico de Área
Grado:	2 NJS
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Organismos públicos y privados nacionales e internacionales que apoyan y generan investigación. Ciudad del Conocimiento (YACHAY). Secretaria Nacional de Educación Superior Ciencia y Tecnología (SENESCYT). Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo Social (SENPLADES). Ministerios, Embajadas, ONG´S y Sectores Productivos. **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato:** - Vicerrector Académico

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Cualquier area del conocimiento

2. MISIÓN
Supervisa los procesos de investigación Institucional en las carreras de pregrado, programas de postgrado con el fin de fomentar, orientar y fortalecer la investigación científica y tecnológica en la institución.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	N/A
Especificidad de la experiencia:	Investigación Científica, artículos cientificos Proyectos Cientificos Ensayos
Idiomas	Español - nativo Inglés - medio

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACIÓN	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Supervisa proyectos de investigación bajo el rigor de las exigencias científicas y éticas de la investigación. Para lograrlo debe garantizar que todos los actores de la investigación vinculados al proyecto (asistentes, analista, tesistas, etc.) cumplan con los mismos estándares.	Metodologías para el diseño de planes, programas, proyectos y técnicas de planificación estratégica.	Pensamiento Estrategico	x		
Asesora e informa a las autoridades sobre los protocolos establecidos, sobre los avances, productos parciales, cumplimiento (asistentes, analista, tesistas, etc.) y sobre el cronograma previsto.	Metodologías para el diseño de planes, programas, proyectos y técnicas de planificación estratégica.	Habilidad Analitica	x		
Evalua proyectos de investigación, articulos cientificos, ensayos que esta desarrollando el Instituto y reportar oportunamente el cumplimiento.	Metodologías para el diseño de planes, programas, proyectos y técnicas de planificación estratégica.	Monitoreo y Control	x		
Preparar convenios de trabajo interinstitucional y poner a consideración de las autoridades respectivas	Planificación estratégica	Planificación y gestión	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

SERIE 11

PROCESO DE DESARROLLO TECNOLÓGICO E INFORMÁTICO

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	11-0051
Denominación General	Asistente
Denominación Especifica	Asistente de Redes de Comunicaciones
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Desarrollo Tecnologico e Informatico
Rol:	Ejecución de procesos de apoyo y tecnológico
Grupo Ocupacional:	SP1
Grado:	7
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Estudios universitarios - cursando sexto semestre o su equivalente
Certificado o Titulo Requerido:	NO
Área de Conocimiento:	Sistemas / Informatica/ Electrónica / Redes o afines

2. MISIÓN
Mantiene en condiciones operativas los equipos de telecomunicaciones, revisando, instalando y reparando redes telefónicas con el objeto de garantizar el adecuado funcionamiento del servicio telefónico.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	6 meses
Especificidad de la experiencia:	Conocimientos de Redes y Telecomunicaciones
Idiomas	Español - nativo Inglés - básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Lee e interpreta instrucciones de instalación de audio, líneas y equipos telefónicos.	Instalacion de redes de comunciacion y equipos telefonicos	Monitoreo y Control			x
Instala equipos de telecomunicaciones.	Instalacion de redes de comunciacion y equipos telefonicos	Habilidad Analitica			x
Realiza mantenimiento de las redes telefónicas.	Mantenimiento de redes de comunciacion y equipos telefonicos	Operación y Control			x
Realiza montaje de redes de comnicacion y telefónicas.	Mantenimiento de redes de comunciacion y equipos telefonicos	Monitoreo y Control			x
Revisa tarjetas y cableado de equipos de red y equipos telefónicos.	Mantenimiento de redes de comunciacion y equipos telefonicos	Monitoreo y Control			x
Distribuye demandas de asignación de líneas telefónicas.	Instalacion de redes de comunciacion y equipos telefonicos	Monitoreo y Control			x
Atiende y asiste al personal técnico externo de compañías de teléfonos que prestan servicios a la organización.	Servicios telefonicos y redes de comunicación	Orientación y Asesoramiento			x
Inspecciona y elabora reportes periódicos de las tareas asignadas relacionadas a las redes y telefonia IP.	Administracion de redes y telefonia IP	Monitoreo y Control			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	11-0052
Denominación General	Analista 1
Denominación Especifica	Analista de Redes y comunicaciones 1
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Desarrollo Tecnológico e Informático
Rol:	Ejecución de procesos.
Grupo Ocupacional:	SP2
Grado:	8
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Sistemas / Informática/ Electrónica / Redes o afines

2. MISIÓN
Ejecuta procesos de implementación, reestructuración y mantenimiento de las Redes y Telecomunicaciones del campus universitario para que funcione de forma optima y de acuerdo a las necesidades institucionales.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Conocimientos de Redes y Telecomunicaciones
Idiomas	Español - nativo Inglés - técnico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Apoya en el diseño de nuevas soluciones de redes y comunicaciones.	Evaluación de requerimientos, identificación de soluciones tecnológicas, gestión financiera.	Planificación y gestión			x
Colabora a generar a políticas y lineamientos para la Administración de red y comunicaciones de la institución.	Control de calidad y elaboración de normas técnicas.	Diseño de Tecnologías			x
Apoya a mantener operativa la red de la institución .	Planificación operativa y tecnológica de procesos.	Operación y Control			x
Monitorea el correctos funcionamiento de los elementos activos de la red de voz, datos y comunicaciones.	Planificación operativa y tecnológica de recursos, actividades y proyectos.	Monitoreo y Control			x
Elabora informes de actividades y de novedades de acuerdo a su responsabilidad.	Planificación operativa y tecnológica de procesos.	Monitoreo y Control			x
Colabora en la administrar como técnico en los contratos que la institución subscribe en el área de redes y comunicaciones.	Conocimiento de los proveedores de Telecomunicaciones	Planificación y gestión			x
Coordina la Instalación de nuevos segmentos de red de acuerdo a las necesidades de la institución.	Conocimiento de Redes y Telecomunicaciones	Orientación y Asesoramiento			x
Implementa con su equipo de trabajo soluciones a problemas eventuales en la red de datos y comunicaciones.	Conocimiento de Redes y Telecomunicaciones	Diseño de Tecnologías			x
Ejecuta cambios y actualizaciones en la red de modo que ocasionen las menos interrupciones posibles, en el servicio a los usuarios.	Conocimiento de Redes y Telecomunicaciones	Diseño de Tecnologías			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	11-0053
Denominación General	Analista 2
Denominación Especifica	Analista de Redes y comunicaciones 2
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Desarrollo Tecnológico e Informático
Rol:	Ejecución de procesos.
Grupo Ocupacional:	SP5
Grado:	11
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Sistemas / Informática/ Electrónica / Redes o afines

2. MISIÓN
Ejecuta procesos de implementación, reestructuración y mantenimiento de las Redes y Telecomunicaciones del campus universitario para que funcione de forma optima y de acuerdo a las necesidades institucionales.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Conocimientos de Redes y Telecomunicaciones
Idiomas	Español - nativo Inglés - técnico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Colabora a la Administracion las redes de comunicación de la Universidad.	Administracion de redes de comunicación	Planificación y gestión		x	
Colabora a la Administracion los servicios de Telefonía IP	Telefonia IP	Planificación y gestión		x	
Apoya a mantener operativa la red de la institución .	Administracion de redes de comunicación	Operación y Control		x	
Brinda servicio a los servicios de Videoconferencias a nivel institucional	Administracion de redes de comunicación	Monitoreo y Control		x	
Instala y dar mantenimiento a la red de Video-vigilancia.	Administracion de redes de comunicación	Monitoreo y Control		x	
Realiza el servicio del correo electrónico institucional.	Administracion de redes de comunicación	Monitoreo y Control		x	
Diseña, implementa y mantiene nuevas redes de comunicación y de servicios, basados en tecnologías de comunicación emergentes.	Administracion de redes de comunicación	Diseño de Tecnologías		x	
Diseñar y analizar topologías de redes físicas y lógicas para la institución.	Administracion de redes de comunicación	Diseño de Tecnologías		x	
Diseña, implementa y administrar los sistemas de monitoreo y seguridad de los equipos de comunicación y los servicios de red.	Administracion de redes de comunicación	Diseño de Tecnologías		x	
Brinda consultoría y asesoría técnica en el área de redes y comunicación a la comunidad en general.	Administracion de redes de comunicación	Diseño de Tecnologías		x	
Presenta estudios de factibilidad técnica, económica y operativa para asesorar a la dirección en la toma de decisiones	Administracion de redes de comunicación	Planificación y gestión		x	
Evalua y propone nuevas tecnologías y servicios relacionados con redes de comunicación	Administracion de redes de comunicación	Diseño de Tecnologías		x	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento		x	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	11-0054
Denominación General	Analista 3
Denominación Especifica	Analista de Redes y comunicaciones 3
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Desarrollo Tecnológico e Informático
Rol:	Ejecucion y coordinación de procesos
Grupo Ocupacional:	SP7
Grado:	13
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Sistemas / Informática/ Electrónica / Redes o afines

2. MISIÓN
Ejecuta y Coordina el funcionamiento de la Red Institucional y sus servicios de acuerdo a los recursos técnicos y humanos disponibles.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	4 años
Especificidad de la experiencia:	Conocimientos de Redes y Telecomunicaciones
Idiomas	Español - nativo Inglés - técnico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Distribuye las responsabilidades a cada uno de los integrantes de su equipo de trabajo.	Evaluación y control de actividades y procesos internos.	Desarrollo estratégico de los RR. HH.	x		
Coordina y planifica con su equipo de trabajo los trabajos necesarios a realizar en la red de datos y comunicaciones.	Evaluación de requerimientos, identificación de soluciones tecnológicas, gestión financiera.	Planificación y gestión	x		
Planifica y diseña nuevas soluciones de redes y comunicaciones.	Evaluación de requerimientos, identificación de soluciones tecnológicas, gestión financiera.	Planificación y gestión	x		
Genera las políticas y lineamientos de la Administración de red y comunicaciones de la institución.	Control de calidad y elaboración de normas técnicas.	Generación de ideas	x		
Dirige el Mantenimiento operativo de la red de la institución .	Planificación operativa y tecnológica de procesos.	Planificación y gestión	x		
Supervisa y Monitorea los correctos funcionamientos de los elementos activos de la red de voz, datos y comunicaciones.	Planificación operativa y tecnológica de recursos, actividades y proyectos.	Monitoreo y Control	x		
Solicita informes de las actividades desarrolladas por los integrantes de su equipo de trabajo.	Planificación operativa y tecnológica de procesos.	Monitoreo y Control	x		
Administra contratos que la institución subscribe en el área de redes y comunicaciones.	Conocimiento de los proveedores de Telecomunicaciones	Planificación y gestión	x		
Coordina la Instalación de nuevos segmentos de red de acuerdo a las necesidades de la institución.	Soluciones Informáticas	Orientación y Asesoramiento	x		
Planifica e implementa con su equipo de trabajo soluciones a problemas eventuales en la red de datos y comunicaciones.	Soluciones Informáticas	Planificación y gestión	x		
Administra la seguridad de la red de datos y comunicaciones.	Seguridades en Telecomunicaciones	Monitoreo y Control	x		
Controla cambios y actualizaciones en la red de modo que ocasionen las menos interrupciones posibles, en el servicio a los usuarios.	Soluciones Informáticas	Monitoreo y Control	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	11-0055
Denominación General	Asistente
Denominación Especifica	Asistente de Sistemas
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Desarrollo Tecnológico e Informático
Rol:	Ejecución de procesos de apoyo y tecnólogico
Grupo Ocupacional:	SP1
Grado:	7
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Estudios universitarios - cursando sexto semestre o su equivalente
Certificado o Titulo Requerido:	NO
Área de Conocimiento:	Informatica / Sistemas Computacionales o afines

2. MISIÓN
Apoyo en la ejecución de actividades de soporte técnico a los usuarios de las tecnologías de la información y comunicaciones en los diferentes procesos de la informacion.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	6 meses
Especificidad de la experiencia:	Sistemas operativos, Redes, Antivirus. Instalación de software y hardware. Software de administración de respaldos. Mantenimiento preventivo y correctivo de equipos de computación.
Idiomas	Español - nativo Inglés - técnico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Realiza el mantenimiento preventivo y correctivo de hardware y software de laboratorio.	Arquitectura de computadores - hardware.	Mantenimiento de equipos			x
Administra servidores de archivos, antivirus, accesos biometricos, camaras de seguridad.	Redes LAN, Wifi Servicios de la Intranet e Internet de uso institucional.	Operación y Control			x
Presta soporte tecnico en el área de informatica al personal administrativo	Conocimiento del Manejo de Software institucional y software de aplicación (comercial y libre)	Orientacion y asesoramiento			x
Actualiza la informacion de las facultades en la pagina web institucional.	Conocimiento sobre el sitio Web institucional y el tipo de información.	Organización de la Información			x
Atiende a los estudiantes y docentes: instalacion de programas, prestamo de material didactico.	Conocimiento del Manejo de Software institucional y software de aplicación (comercial y libre)	Orientacion y asesoramiento			x
Instala paquetes de sofware especializado para el uso de los equipos	Conocimiento del Manejo de Software institucional y software de aplicación (comercial y libre)	Operación y Control			x
Asesora a los estudiantes y pasantes en el manejo de software de las areas academicas que se desarrollan	Conocimiento del Manejo de Software institucional y software de aplicación (comercial y libre)	Orientacion y asesoramiento			x
Colabora en el mantenimiento de la red del laboratorio	Redes LAN, Wifi Servicios de la Intranet e Internet de uso institucional.	Operación y Control			x
Planifica organiza, ejecuta y controla los servicios de informatica, computacion y comunicaciones.	Administración de proyectos y tendencias tecnológicas de mercado.	Planificación y Gestión			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	11-0056
Denominación General	Analista 1
Denominación Especifica	Analista de Sistemas 1
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Desarrollo Tecnológico e Informático
Rol:	Ejecución de procesos.
Grupo Ocupacional:	SP2
Grado:	8
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Informatica / Sistemas Computacionales o afines

2. MISIÓN
Ejecutar actividades de soporte técnico y de mantenimiento de equipos informáticos; así como tecnologías de la información y comunicaciones.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Mantenimiento de hardware. Mantenimiento Y desarrollo de sofware en diversos lenguajes de programacion. Conocimiento de Sistemas operartivos, redes y bases de datos.
Idiomas	Español - nativo Inglés - técnico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Desarrolla e implementa sistemas de información y tecnológicos.	Análisis y diseño de sistemas de información y tecnológicos.	Diseño de tecnologías.			x
Realiza el mantenimiento y actualizaciones del sitio Web institucional.	Diseño multimedia e interfaces para Web.	Diseño de tecnologías.			x
Realiza el soporte de las bases de datos, correo electrónico e Internet.	Base de datos, Servicios de la Intranet e Internet de uso institucional.	Operación y control.			x
Realiza el mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos y sistemas informáticos de la institución.	Hardware y software instalado en la organización.	Mantenimiento de equipos.			x
Realiza el mantenimiento de la infraestructura física de las redes.	Instalación y configuración básica de la infraestructura de las redes de comunicación e información.	Operación y control.			x
Elabora informes de ejecución del plan de gestión tecnológica anual de la unidad.	Demandas y requerimientos tecnológicos del usuario.	Análisis de operaciones.			x
Colabora con la ejecución de programas de capacitación de los sistemas informáticos al personal de la institución.	Detección y programación de necesidades de capacitación en tecnologías de la información y comunicaciones.	Orientacion y asesoramiento			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	11-0057
Denominación General	Analista 2
Denominación Especifica	Analista de Sistemas 2
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Desarrollo Tecnológico e Informático
Rol:	Ejecución de procesos.
Grupo Ocupacional:	SP5
Grado:	11
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Informatica / Sistemas Computacionales o afines

2. MISIÓN
Desarrolla y administra programas tecnológicos en el área informática, comunicaciones y conectividad, para unidades académicas y administrativas de la Institución

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Mantenimiento de hardware. Mantenimiento Y desarrollo de sofware en diversos lenguajes de programacion. Conocimiento de Sistemas operartivos, redes y bases de datos.
Idiomas	Español - nativo Inglés - técnico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Análiza, diseña, implementa, pruebas e implantación de aplicaciones informáticas siguiendo los estándares definidos para el desarrollo de software	Análisis y diseño de sistemas requeridos.	Diseño de tecnología		x	
Actualiza y mejora los sistemas de información institucionales que le hayan sido asignados	Análisis y diseño de sistemas requeridos.	Diseño de tecnología		x	
Elabora de manuales técnicos y procedimientos de los sistemas de información.	Elaboración de manueles	Expresiòn Escrita		x	
Orienta y capacita a los usuarios en el manejo de las aplicaciones para obtener una óptima utilización de las mismas.	Capacitación y Orientación	Instrucción		x	
Desarrolla aplicaciones informáticas	DEVELOPER SUITE.	Diseño de Tecnologías		x	
Brinda mantenimiento de las aplicaciones desarrolladas.	Soluciones Informáticas	Operación y control		x	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento		x	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	11-0058
Denominación General	Analista 3
Denominación Especifica	Analista de Sistemas 3
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Desarrollo Tecnológico e Informático
Rol:	Ejecución y coordinación de procesos
Grupo Ocupacional:	SP7
Grado:	13
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Informatica / Sistemas Computacionales o afines

2. MISIÓN
Dirije y coordina la ejecución de proyectos informáticos y aplicación de las tecnologías de la información y comunicaciones.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	4 años
Especificidad de la experiencia:	Mantenimiento de hardware. Mantenimiento Y desarrollo de sofware en diversos lenguajes de programacion. Conocimiento de Sistemas operartivos, redes y bases de datos. Administración de Aplicaciones Informáticas. Ingenieria de Software
Idiomas	Español - nativo Inglés - técnico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Planifica y administra la asignación de recursos para el desarrollo, mantenimiento y operación de sistemas informáticos.	Evaluación de requerimientos, identificación de soluciones tecnológicas, gestión financiera.	Planificación y gestión	x		
Establece un cronograma en la asignación de recursos y las prioridades involucradas en los proyectos de desarrollo de sistemas y en los servicios de soporte	Evaluación de requerimientos, identificación de soluciones tecnológicas, gestión financiera.	Planificación y gestión	x		
Desarrolla políticas, estándares, calidad y normas de programación que se armonicen con los sistemas operativos y ambientes de desarrollo utilizados en la Dirección.	Control de calidad y elaboración de normas técnicas.	Planificación y gestión	x		
Garantiza el correcto funcionamiento de los sistemas informáticos implementados en la Institución.	Planificación operativa y tecnológica de procesos.	Monitoreo y Control	x		
Dirije las actividades de desarrollo y mantenimiento de sistemas informáticos velando que se cumplan con las especificaciones de seguridad e integridad de los sistemas y datos.	Planificación operativa y tecnológica de recursos, actividades y proyectos.	Monitoreo y Control	x		
Implanta soluciones informáticas eficientes y de calidad, garantizando su correcto funcionamiento.	Ingeniería de software	Diseño de Tecnologías	x		
Coordina con los usuarios la implantación de los nuevos sistemas y de las actualizaciones que respondan a las necesidades institucionales.	Soluciones Informáticas	Diseño de Tecnologías	x		
Distribuye de manera adecuada las actividades al personal a su cargo	Evaluación y control de actividades y procesos internos.	Desarrollo estratégico de los RR. HH.	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	11-0059
Denominación General	Director
Denominación Especifica	Director de Desarrollo tecnológico e informático
Nivel Estructural:	Jerarquico Superior
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección de Desarrollo Tecnológico e Informático
Rol:	Nivel Jerarquico Superior
Grupo Ocupacional:	Director Técnico de Área
Grado:	2 NJS
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Rector

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Informatica / Sistemas Computacionales o afines

2. MISIÓN
Dirije y Supervisa la ejecución de las actividades de soporte técnico y de mantenimiento de equipos informáticos y aplicación de las tecnologías de la información y comunicaciones.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	N/A
Especificidad de la experiencia:	Mantenimiento de hardware. Mantenimiento Y desarrollo de sofware en diversos lenguajes de programacion. Conocimiento de Sistemas operartivos, redes y bases de datos. Administración de Aplicaciones Informáticas. Ingenieria de Software
Idiomas	Español - nativo Inglés - técnico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Evalua la cualificación de sus colaboradores periódicamente y colaborar en la evaluación de los no directamente subordinados del área informática	Evaluación y control de procesos internos.	Desarrollo estratégico de los RR. HH.	x		
Planifica adquisición de software y hardware dentro de los límites del presupuesto anual aprobado para la Dirección de Informática y Telecomunicaciones	Evaluación de requerimientos, identificación de soluciones tecnológicas, gestión financiera.	Planificación y gestión	x		
Asesora a las autoridades y directivos de la Institución sobre cuestiones informáticas y de Telecomunicaciones de organización, procesos y métodos	Sistemas tecnológicos de información y comunicaciones.	Orientación y asesoramiento	x		
Desarrolla normativas y orientaciones para el trabajo dentro del marco de las competencias fijadas en la Dirección.	Reglamentación tecnológica existente externa e interna.	Pensamiento estratégico	x		
Aprueba y coordina la ejecución de los planes tecnológicos y de contingencias.	Planificación operativa y tecnológica de procesos.	Planificación y gestión	x		
Comprueba y evalua los programas de automatización de procesos internos de la Institución	Gestión de la Calidad	Generación de Ideas	x		
Desarrolla políticas, estándares y normas que garanticen la calidad del funcionamiento de los servicios que brinda la Dirección	Control de calidad y elaboración de normas técnicas.	Generación de ideas	x		
Dirije ejecución de proyectos en el marco de una planificación a mediano y largo plazo con la colaboración de su personal.	Gestión de la Calidad	Planificación y gestión	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

SERIE 12

PROCESO DE GESTIÓN FINANCIERA

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	12-0060
Denominación General	Asistente
Denominación Especifica	Asistente de Presupuesto
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección Financiera / Unidad de Presupuesto
Rol:	Ejecución de procesos de apoyo y tecnológico
Grupo Ocupacional:	SP1
Grado:	7
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Analista 3

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Estudios universitarios - cursando sexto semestre o su equivalente
Certificado o Titulo Requerido:	NO
Área de Conocimiento:	Contabilidad / Auditoria / Economia / Finanzas / Administración o afines

2. MISIÓN
Colabora en la ejecución actividades de análisis presupuestario.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	6 meses
Especificidad de la experiencia:	Manejo presupuestario. Cédulas presupuestarias. POA, PAI, PPI. Normas y políticas presupuestarias emitidas por el Ministerio de Finanzas.
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Elabora certificaciones presupuestarias	Analisis presupuestario	Pensamiento analítico			X
Elabora compromisos presupuestarios	Analisis presupuestario	Pensamiento analítico			X
Elabora de informes de ejecución presupuestaria	Analisis presupuestario	Pensamiento analítico			X
Elabora de reportes de avances presupuestarios	Manejo del sistema de registro y control presupuestario.	Pensamiento analítico			X
Liquida de certificaciones presupuestarias	Manejo del sistema de registro y control presupuestario.	Habilidad analítica			X
Realiza Reportes de estado solicita de compromisos de devengado	Manejo del sistema de registro y control presupuestario.	Pensamiento analítico			X
Manejo del catalogo de cuentas presupuestaria	Manejo del sistema de registro y control presupuestario.	Organización de la información			X
Actualiza el registro de control de los recursos financieros y materiales relacionados con la ejecución presupuestaria.	Manejo del sistema de registro y control presupuestario.	Organización de la información			X
Actualiza información de disponibilidad financiera de la institución.	Manejo de información de certificaciones presupuestarias.	Organización de la información			X
Participa en la elaboración de la pro forma presupuestaria de la institución.	Análisis de información para la elaboración de la pro forma presupuestario.	Habilidad analítica			X
Colabora en la verificación de los datos que han originado reformas al presupuesto institucional.	Análisis de información para las reformas al presupuesto.	Habilidad analítica			X
Recopila y consolida la información de necesidades presupuestarias que se generan en las unidades de la institución.	Aplicación de instrumentos de necesidades presupuestarias.	Recopilación de información			X
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento			X

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	12-0061
Denominación General	Analista 1
Denominación Especifica	Analista de Presupuesto 1
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección Financiera / Unidad de Presupuesto
Rol:	Ejecución de procesos.
Grupo Ocupacional:	SP2
Grado:	8
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Analista 3

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Contabilidad / Auditoria / Economia / Finanzas / Administración o afines

2. MISIÓN
Ejecuta actividades de análisis y formulación de la pro forma presupuestaria de conformidad a las disposiciones legales vigentes, a fin de cumplir con los objetivos y las metas propuestas en el Plan Operativo Anual.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Manejo presupuestario. Cédulas presupuestarias. POA, PAI, PPI. Normas y políticas presupuestarias emitidas por el Ministerio de Finanzas.
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Elabora la pro forma presupuestaria en base a las necesidades institucionales.	Manejo del sistema de presupuesto y norma vigente.	Pensamiento analítico			X
Analiza el manejo presupuestario de la institución.	Manejo del sistema de presupuesto y norma vigente	Destreza Matematica			X
Elabora las cédulas presupuestarias.	Manejo de la asignación presupuestaria.	Habilidad analítica			X
Participa en la liquidación presupuestaria.	Manejo de la asignación presupuestaria.	Habilidad analítica			X
Elabora certificaciones de disponibilidad presupuestaria.	Manejo del sistema de presupuesto.	Habilidad analítica			X
Realiza las reformas presupuestarias.	Análisis de presupuesto.	Pensamiento conceptual			X
Elabora el informe de ejecución presupuestaria.	Manejo del sistema de presupuesto.	Pensamiento analítico			X
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento			

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	12-0062
Denominación General	Analista 2
Denominación Especifica	Analista de Presupuesto 2
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección Financiera / Unidad de Presupuesto
Rol:	Ejecución de procesos.
Grupo Ocupacional:	SP5
Grado:	11
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Analista 3

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Contabilidad / Auditoria / Economia / Finanzas / Administración o afines

2. MISIÓN
Ejecuta actividades de análisis y formulación de la pro forma presupuestaria de conformidad a las disposiciones legales vigentes, a fin de cumplir con los objetivos y las metas propuestas en el Plan Operativo Anual.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Manejo presupuestario. Cédulas presupuestarias. POA, PAI, PPI. Normas y políticas presupuestarias emitidas por el Ministerio de Finanzas.
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Colabora en llabora la pro forma presupuestaria en base a las necesidades institucionales.	Manejo del sistema de presupuesto y norma vigente.	Pensamiento analítico		x	
Analiza el manejo presupuestario de la institución.	Manejo del sistema de presupuesto y norma vigente	Destreza Matematica		x	
Elabora las cédulas presupuestarias.	Manejo de la asignación presupuestaria.	Habilidad analítica		x	
Participa en la liquidación presupuestaria.	Manejo de la asignación presupuestaria.	Habilidad analítica		x	
Elabora certificaciones de disponibilidad presupuestaria.	Manejo del sistema de presupuesto.	Pensamiento conceptual		x	
Realiza las reformas presupuestarias.	Análisis de presupuesto.	Pensamiento analítico		x	
Elabora el informe de ejecución presupuestaria.	Manejo del sistema de presupuesto.	Pensamiento analítico		x	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento		x	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	12-0063
Denominación General	Analista 3
Denominación Especifica	Analista de Presupuesto 3
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección Financiera / Unidad de Presupuesto
Rol:	Ejecución y coordinación de procesos
Grupo Ocupacional:	SP7
Grado:	13
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Contabilidad / Auditoria / Economia / Finanzas / Administración o afines

2. MISIÓN
Ejecuta y coordina actividades de análisis y formulación de la pro forma presupuestaria de conformidad a las disposiciones legales vigentes, a fin de cumplir con los objetivos y las metas propuestas en el Plan Operativo Anual.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	4 años
Especificidad de la experiencia:	Manejo presupuestario. Cédulas presupuestarias. POA, PAI, PPI. Normas y políticas presupuestarias emitidas por el Ministerio de Finanzas.
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Elabora la Proforma Presupuestaria de la Institución cada año y estructuras de Ingresos y gastos. trabajo se realiza previo alcance con planificación Institucional.	Manejo del sistema de presupuesto y norma vigente.	Pensamiento analítico	x		
Coordina con la Dirección de Planificación en la elaboración del POA PAI y PAC institucionales previo a su valoración.	Conocimiento POA PAI y PAC institucional	Pensamiento critico	x		
Controla, valida y valora el PAC	Conocimiento PAC	Pensamiento estrategico	x		
Controla la Ejecución Presupuestaria de La Institución así como de la Unidades Ejecutaras	Manejo de la asignación presupuestaria.	Habilidad analítica	x		
Solicita y aproba las reformas presupuestarias,	Análisis de presupuesto.	Pensamiento analítico	x		
Realiza las modificaciones Presupuestaria necesarias para operar el sistema en forma eficiente y efectiva priorizando el gasto a fin de utilizar el presupuesto en todo el año en forma eficiente y efectiva.	Manejo de la asignación presupuestaria.	Habilidad analítica	x		
Revisa la Documentación previa la autorización de Certificaciones Presupuestarias de disponibilidad presupuestaria.y previo al compromiso.	Manejo del sistema de presupuesto.	Habilidad analítica	x		
Elabora de Informes mensuales para las autoridades de la Institución haciendo conocer la ejecución presupuestaria y sus porcentajes de avance.	Análisis de presupuesto.	Pensamiento analítico	x		
Elabora informes de Ejecución presupuestaria cuatrimestral para conociendo del H. Consejo Universitario.	Análisis de presupuesto.	Pensamiento analítico	x		
Elabora de informes de ejecución presupuestaria para el MEF y la SENPLADES conjuntamente con Planificación	Análisis de presupuesto.	Pensamiento analítico	x		
Revisa y Controla el distributivo de Remuneraciones y elaboración de las certificaciones previas al PAGO.	Manejo de la asignación presupuestaria.	Habilidad analítica	x		
Analiza el manejo presupuestario de la institución.	Manejo del sistema de presupuesto y norma vigente	Habilidad analítica	x		
Dirige la elaboración las cédulas presupuestarias.	Manejo de la asignación presupuestaria.	Habilidad analítica	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento			

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	12-0064
Denominación General	Recaudador
Denominación Especifica	Recaudador
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección Financiera / Unidad de Tesoreria
Rol:	Ejecución de procesos de apoyo y tecnologico
Grupo Ocupacional:	SP1
Grado:	7
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Tesorero General

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Estudios universitarios - cursando sexto semestre o su equivalente
Certificado o Titulo Requerido:	NO
Área de Conocimiento:	Administración/ Contabilidad / Auditoria / Economia / Finanzas o afines

2. MISIÓN
Recauda valores provenientes de la venta de especies valoradas, impuestos, tasas, multas y otras obligaciones financieras establecidas en la institución.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	6 meses
Especificidad de la experiencia:	Atención al cliente. Manejo de procedimientos de arqueos de caja. Control Gubernamental.
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Recauda, custodia y deposita dinero por concepto de venta de aranceles y otras obligaciones de usuarios en la institución, emitiendo comprobantes de pago por cobros efectuados.	Manejo de dinero y atención al cliente	Manejo de recursos financieros			x
Lleva el control de la recaudación diaria y depositar el dinero en el banco autorizado.	Procedimientos contables	Destreza matemática			x
Registra en el sistema integrado de Recaudaciones los movimientos efectuados de los derechos y especies valoradas existentes en forma diaria	Manejo de dinero y atención al cliente	Destreza matemática			x
Mantene el archivo actualizado	Manejo de documentos contables	Organización de la informacion			x
Formula y remiti a contabilidad y tesorería en forma mensual el informe de existencia de especies valoradas	Procedimientos contables	Destreza matemática			x
Realiza el Informe Condensado para transferencia diaria y mensualmente.	Manejo de documentos contables	Destreza matemática			x
Realiza los arqueos de caja y entrega al tesorero los valores recaudados para que se realicen los depósitos bancarios.	Procedimientos contables	Manejo de recursos financieros			x
Realiza las liquidaciones de impuestos, tasas y calcula intereses y recargos.	Tributación	Destreza matemática			x
Elabora los informes de las recaudaciones realizadas	Normas de control interno	Habilidad analítica			x
Elabora los recibos o comprobantes de pago.	Manejo de documentos contables	Destreza matemática			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	12-0065
Denominación General	Tesorero 1
Denominación Especifica	Tesorero 1
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección Financiera / Unidad de Tesoreria
Rol:	Ejecución de procesos
Grupo Ocupacional:	SP2
Grado:	8
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Tesorero General

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer nivel
Certificado o Titulo Requerido:	NO
Área de Conocimiento:	Contabilidad / Auditoria / Economia / Finanzas o afines

2. MISIÓN
Ejecuta actividades de custodia, supervisión y control de los recursos financieros y especies valoradas, y las procedimientos administración de los recursos económicos de la institución.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Contabilidad General y Gubernamental. Tributación, Ley Orgánica de Contratación Pública, Código Civil Manejo de registros y formularios del IESS, SRI, etc.
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Custodia recursos económicos y financieros, especies valoradas, y demás documentación negociable.	Normas de control interno Manejo de documentos contables, Leyes Especiales	Manejo de recursos financieros			x
Analiza y controla la documentación producto de las transferencias efectuadas a través del Sistema de Pagos Interbancarios.	Reglamentos de Control Interno	Manejo de recursos financieros			x
Registra las retenciones de impuestos en el pago de obligaciones por la prestación de bienes y servicios a proveedores.	Sistemas financieros y bancarios	Pensamiento analítico			x
Calcula y declara obligaciones tributarias por retenciones efectuadas en relación de dependencia y proveedores de bienes y servicios, para su legalización ante el SRI.	Ley y Reglamento de Tributación	Destreza Matematica			x
Realiza el control de las transferencias por recaudaciones y movimientos de las cuentas corrientes asignadas a la institución.	Sistemas financieros y bancarios Normas de control interno	Pensamiento analítico			x
Registra y controla los pagos, para la aplicación del PPC (Programa Periódico de Caja)	Normas de control interno Leyes Especiales	Pensamiento analítico			x
Elabora el flujo de caja.	Sistemas financieros y bancarios Normas de control interno	Habilidad Analitica			x
Realiza el pago y la legalización de obligaciones de la institución.	Normas de control interno	Manejo de recursos financieros			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	12-0066
Denominación General	Tesorero 2
Denominación Especifica	Tesorero 2
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección Financiera / Unidad de Tesoreria
Rol:	Ejecución de procesos
Grupo Ocupacional:	SP5
Grado:	11
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Tesorero General

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Contabilidad / Auditoria / Economia / Finanzas o afines

2. MISIÓN
Ejecuta actividades de custodia, y control de los recursos financieros, especies valoradas, y los procedimientos administrativos de los recursos económicos de la institución.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Sistemas de administración financiera; Sistema de Pagos Interbancarios SPI; Contabilidad General y Gubernamental. Tributación.
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Ejecuta los procesos de custodia de recursos económicos y financieros, especies valoradas, y demás documentación negociable.	Normas de control interno Manejo de documentos contables	Monitoreo y control		x	
Realiza el programa de inversiones del fondo rotativo y los cuadros de recaudaciones.	Tributación Normas de control interno	Planificación y gestión		x	
Genera y registro de pago de obligaciones por prestación de servicios o entrega de bienes a los diferentes clientes internos y externos	Sistemas financieros y bancarios	Manejo de recursos financieros		x	
Emite informes técnicos legales para devolución de trámites de pago no ajustados a las disposiciones legales.	Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, LOSEP, reglamento interno.	Planificación y gestión		x	
Efectúa el control del movimiento económico y financiero de ingresos, egresos, transferencias, pagos de obligaciones, fondos rotativos.	Análisis financiero	Manejo de recursos financieros		x	
Realiza las transferencias por recaudaciones y movimientos de las cuentas corrientes asignadas a la institución.	Sistemas financieros y bancarios Normas de control interno	Destreza matemática		x	
Emite lineaminetos para la elaboración del programa de flujo de caja.	Sistemas financieros y bancarios Normas de control interno	Manejo de recursos financieros		x	
Controla los pagos y verifica la legalización de obligaciones de la institución.	Normas de control interno	Monitoreo y control		x	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento		x	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	12-0067
Denominación General	Tesorero General
Denominación Específica	Tesorero General
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección Financiera / Unidad de Tesoreria
Rol:	Ejecución y coordinación de procesos
Grupo Ocupacional:	SP7
Grado:	13
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Contabilidad / Auditoria / Economia / Finanzas o afines

2. MISIÓN
Coordina y ejecuta actividades de custodia, supervisión y control de los recursos financieros, especies valoradas, y la administración de caja de la institución.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	4 años
Especificidad de la experiencia:	Sistemas de administración financiera. Sistema de Pagos Interbancarios SPI. Contabilidad General y Gubernamental. Tributación. Manejo de registros y formularios. del IESS, SRI, etc.
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	7. CONOCIMIENTOS	8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS			
		VALORACION	ALTO	MEDIO	BAJO
Coordina el registro de pagos a través del Sistema ESIGEF, revisar acreditación, imprimir reportes y retenciones	Contabilidad General y Gubernamental.	Habilidad Analitica	X		
Crear cuentas de beneficiarios en el Sistema ESIGEF	Contabilidad General y Gubernamental.	Habilidad Analitica	X		
Realiza Ingresos de transferencias en tránsito, de acuerdo a Estado de Cuenta	Sistema de Pagos Interbancarios SPI.	Habilidad Analitica	X		
Registro de ingresos de las transferencias de los bancos Comerciales al ESIGEF	Contabilidad General y Gubernamental.	Habilidad Analitica	X		
Envia comprobantes de ingreso a Almacén Bodega para registro de inventario	Sistema de Pagos Interbancarios SPI.	Planificación y gestión	X		
Despacha comprobantes de retención y Acreditación a proveedores	Sistema de Pagos Interbancarios SPI.	Planificación y gestión	X		
Coordina la realización Declaración de Impuesto a la Renta e IVA mensual	Tributación Normas de control interno	Destreza matemática	X		
Recibe comprobante y realizar depósito de las ventas en efectivo del almacén	Sistema de Pagos Interbancarios SPI.	Planificación y gestión	X		
Coordina la elaboración de formularios 107	Manejo de registros y formularios. del IESS, SRI, etc.	Destreza matemática	X		
Dirige los procesos de custodia de recursos económicos y financieros, especies valoradas, y demás documentación negociable.	Normas de control interno Manejo de documentos contables	Planificación y gestión	X		
Emite lineamientos para la elaboración del programa de inversiones del fondo rotativo y los cuadros de recaudaciones.	Tributación Normas de control interno	Planificación y gestión	X		
Controla la generación y registro de pago de obligaciones por prestación de servicios o entrega de bienes a los diferentes clientes internos y externos	Sistemas financieros y bancarios	Manejo de recursos financieros	X		
Emite informes técnicos legales para devolución de trámites de pago no ajustados a las disposiciones legales.	Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, LOSEP, reglamento interno.	Planificación y gestión	X		
Efectúa el control del movimiento económico y financiero de ingresos, egresos, transferencias, pagos de obligaciones, fondos rotativos.	Análisis financiero	Manejo de recursos financieros	X		
Evalúa y controla las transferencias por recaudaciones y movimientos de las cuentas corrientes asignadas a la institución.	Sistemas financieros y bancarios Normas de control interno	Destreza matemática	X		
Emite el programa el flujo de caja.	Sistemas financieros y bancarios Normas de control interno	Manejo de recursos financieros	X		
Regula el pago y la legalización de obligaciones de la institución.	Normas de control interno	Manejo de recursos financieros	X		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento	X		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	12-0068
Denominación General	Asistente
Denominación Específica	Asistente de Almacen Bodega
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección Financiera / Unidad de Almacen Bodega
Rol:	Ejecución de procesos de apoyo y tecnologico
Grupo Ocupacional:	SP1
Grado:	7
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Analista 3

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Estudios universitarios - cursando sexto semestre o su equivalente
Certificado o Titulo Requerido:	NO
Área de Conocimiento:	Administración / Contabilidad / Auditoria / Economia / Finanzas o afines

2. MISIÓN
Ejecuta actividades de recepción, custodia y entrega de recursos materiales adquiridos por la institución.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	6 meses
Especificidad de la experiencia:	Administración de bodegas, inventarios, manejo de kárdex, reglamentos y normas de adquisición.
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Realiza la recepción, custodia y entrega de máquinas, equipos, materiales de oficina, bienes y servicios adquiridos por la institución.	Requerimientos de cada unidad interna Normas de control de calidad.	Habilidad analítica.			x
Elabora e informa sobre existencias mínimas de suministros y materiales en stock.	Sistema informático de adquisiciones, elaboración de planes diarios de movimientos de almacén.	Manejo de recursos materiales.			x
Actualiza los Kárdex correspondientes al movimiento de mercaderías y otros insumos propios de esta actividad.	Kárdex, custodia, existencia y preservación de bienes y materiales.	Organización de la información.			x
Prepara informes sobre el control de bienes e inventarios de activos y pasivos.	Técnicas de inventarios.	Planificacion y gestion			X
Ejecuta las disposiciones contenidas en los instructivos para la clasificación, codificación y ubicación de materiales y repuestos.	Políticas de adquisiciones, mercado, proveedores, estudio de mercados.	Manejo de recursos materiales.			x
Controla el stock de repuestos, materiales y otros insumos, así como estudia la disponibilidad de bodega.	Mantenimiento de registros de bodegas, y control de inventarios.	Manejo de recursos materiales.			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento			X

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	12-0069
Denominación General	Analista 1
Denominación Especifica	Analista Almacen Bodega 1
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección Financiera / Unidad de Almacen Bodega
Rol:	Ejecución de procesos
Grupo Ocupacional:	SP2
Grado:	8
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Analista 3

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Administración / Contabilidad / Auditoria / Economia / Finanzas o afines

2. MISIÓN
Ejecutar procesos relacionados de actividades de recepción, custodia y entrega de recursos materiales adquiridos por la institución.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Administración de bodegas, inventarios, manejo de kárdex, reglamentos y normas de adquisición.
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	7. CONOCIMIENTOS	8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS			
		VALORACION	ALTO	MEDIO	BAJO
Realiza la recepción, custodia y entrega de máquinas, equipos, materiales de oficina, bienes y servicios adquiridos por la institución.	Requerimientos de cada unidad interna Normas de control de calidad.	Habilidad analítica.			x
Elabora e informa sobre existencias mínimas de suministros y materiales en stock.	Sistema informático de adquisiciones, elaboración de planes diarios de movimientos de almacén.	Manejo de recursos materiales.			x
Actualiza los Kárdex correspondientes al movimiento de mercaderías y otros insumos propios de esta actividad.	Kárdex, custodia, existencia y preservación de bienes y materiales.	Organización de la información.			x
Prepara informes sobre el control de bienes e inventarios de activos y pasivos.	Técnicas de inventarios.	Expresión escrita.			x
Ejecuta las disposiciones contenidas en los instructivos para la clasificación, codificación y ubicación de materiales y repuestos.	Políticas de adquisiciones, mercado, proveedores, estudio de mercados.	Expresión escrita.			x
Controla el stock de repuestos, materiales y otros insumos, así como estudia la disponibilidad de bodega.	Mantenimiento de registros de bodegas, y control de inventarios.	Manejo de recursos materiales.			x
Registrar en el sistema de inventarios los bienes de larga duración adquiridos y/o donados a la institución, elaborando las actas de entrega correspondientes y las etiquetas de codificación.	Administración de bodegas.	Habilidad analítica.			x
Hace legalizar las actas de entrega-recepción de Bienes codificando los mismos.	Ley Orgánica de Contraloría General del Estado/ Normas Técnicas de inventarios, Reglamentos e instructivos.	Expresión escrita.			x
Colabora con las constataciones y tomas físicas de los bienes de la Institución.	Administración de bodegas.	Habilidad analítica.			x
Lleva un archivo ordenado y actualizado de toda la documentación de la sección.	Manejo del sistema de documentación y archivo	Organización de la información			x
Elabora oficios, informes, actas de baja y de transferencia gratuita.	Manejo del sistema de documentación y archivo	Expresión escrita.			x
Elabora actas de entrega-recepción de bienes por cambios administrativos, renuncias, designación de nuevos funcionarios y otras causas.	Manejo del sistema de documentación y archivo	Expresión escrita.			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	12-0070
Denominación General	Analista 2
Denominación Especifica	Analista Almacen Bodega 2
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección Financiera / Unidad de Almacen Bodega
Rol:	Ejecución de procesos
Grupo Ocupacional:	SP5
Grado:	11
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Analista 3

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Administración / Contabilidad / Auditoria / Economia / Finanzas o afines

2. MISIÓN
Ejecuta, organiza y supervisa la recepción, custodia y entrega de mercaderías adquiridas por la institución.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Sistemas de inventarios, administración de bodegas, manejo de kárdex. Reglamentos y normas de adquisición. Especificaciones de productos y servicios requeridos.
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Registra y controla los ingresos a bodega, tomando en consideración los comprobantes de egreso, facturas y otros.	Administración de bodegas.	Habilidad analítica.		x	
Ejecuta y controla la recepción, clasificación y entrega de mercaderías.	Conocimiento de los proveedores y contratistas de la Institución / mercado y entorno donde se desenvuelve la organización.	Habilidad analítica.		x	
Verifica las notas de ingreso, transferencia y devoluciones de mercaderías y lo remite a la unidad contable.	Leyes, regulaciones y protocolos internos y/o externos relevantes para el área.	Monitoreo y control.		x	
Examina las existencias mínimas de bienes, así como también estudia las disponibilidades de bodegaje.	Conocimiento de técnicas de rutinas de mantenimiento, especificaciones de bienes y productos.	Manejo de recursos materiales.		x	
Elabora y controla los partes diarios del movimiento de almacén.	Conocimiento de sistemas de registros y kárdex.	Monitoreo y control.		x	
Elabora instructivos para la clasificación y ubicación de los materiales y repuestos que conforman el stock.	Conocimiento de la infraestructura institucional. Especificaciones de insumos, normas INEN.	Monitoreo y control.		x	
Atiende al público y funcionarios en la provisión de útiles de oficina, equipos, herramientas y otros.	Grupos de ventas, financieras, recursos humanos, sistemas /características de los productos y servicios.	Orientacion y asesoramiento		x	
Controla los egresos de bodega y realiza las transferencias hacia las unidades o procesos organizacionales.	Estatuto organizacional/ Control de inventarios.	Monitoreo y control.		x	
Lleva el Kárdex del control de existencias y fija el stock de bodega. Solicitar el abastecimiento oportuno de suministros y materiales para stock de bodega.	Manejo del sistema contable.	Destreza matemática.		x	
Levanta actas de recepción de materiales, herramientas y demás artículos.	Estructura de actas de inventarios.	Habilidad analítica.		x	
Participa en la elaboración de instructivos, reglamentos, diseño de formularios relacionados con inventarios.	Ley Orgánica de Contraloría General del Estado/ Normas Técnicas de inventarios, Reglamentos e instructivos.	Habilidad analítica.		x	
Prepara proyectos para dar de baja o sacar a remate bienes, equipos, vehículos y/o propiedades de la Institución.	Leyes relacionadas con el área.	Habilidad analítica.		x	
Entregar los suministros y materiales de consumo inmediato y stock de bodega en base a las solicitudes de provisión interna y según las necesidades reales de cada dependencia.	Administración de bodegas.	Manejo de recursos materiales		x	
Conciliar mensualmente con contabilidad los saldos de las cuentas del Inventario de Existencias.	Manejo del sistema contable.	Destreza matemática.		x	
Establecer mecanismos de control para salvaguardar la integridad de los suministros y materiales de bodega.	Ley Orgánica de Contraloría General del Estado/ Normas Técnicas de inventarios, Reglamentos e instructivos.	Manejo de recursos materiales		x	
Efectuar constataciones y tomas físicas de los bienes de larga duración periódicamente (por lo menos una vez al año) así como por cambios administrativos, renuncias, designación de nuevos funcionarios y otras causas presentando los informes pertinentes, registrando y legalizando oportunamente los cambios de custodios, traslados y bajas.	Administración de bodegas.	Manejo de recursos materiales		x	
Mantener actualizado el Inventario de Existencias y de Bienes de Larga Duración en las áreas de su responsabilidad.	Manejo del sistema contable.	Destreza matemática.		x	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento		x	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	12-0071
Denominación General	Analista 3
Denominación Especifica	Analista Almacen Bodega 3
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección Financiera / Unidad de Almacen Bodega
Rol:	Ejecucion y coordinación de procesos
Grupo Ocupacional:	SP7
Grado:	13
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Administración / Contabilidad / Auditoria / Economia / Finanzas o afines

2. MISIÓN

Supervisar y ejecutar actividades de inventario, registro, control y administración de bienes muebles e inmuebles, materiales, herramientas, equipos, parque automotor y demás artículos existentes en la institución.
Dirigir y supervisar la aplicación de procedimientos para el control de actividades relacionadas con la recepción, clasificación, custodia y entrega de mercaderías adquiridas por la institución.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA

Tiempo de Experiencia:	4 años
Especificidad de la experiencia:	Manejo de sistemas de inventarios. Sistemas contables. LOAFYC, REGLAMENTO GENERAL DE BIENES DEL SECTOR PUBLICO, NORMAS TÉCNICAS DE CONTROL Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado. Sistema de contratación pública. Administración de compras, recepción, custodia y entrega de mercaderías. Sistemas de control de bienes e inventarios de activos y pasivos.
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Supervisa y ejecuta el registro y control de los ingresos a bodega, tomando en consideración los comprobantes de egresos, facturas y otros.	Administración de bodegas.	Habilidad analítica.	x		
Supervisa los egresos de bodega y las transferencias hacia las unidades o procesos organizacionales.	Control de inventarios.	Monitoreo y control.	x		
Organiza la recepción, custodia y entrega de mercaderías que adquiere la institución.	Ley de Compras Públicas y su Reglamento /Reglamento interno de adquisiciones/especificaciones de materiales y requerimientos.	Manejo de recursos materiales.	x		
Determina el stock de bodega y emite informes.	Manejo del sistema contable.	Manejo de recursos materiales.	x		
Supervisa el proceso de levantamiento de actas de recepción de materiales, herramientas y demás artículos.	Estructura de actas de inventarios.	Habilidad analítica.	x		
Elabora instructivos, reglamentos, diseño de formularios relacionados con inventarios.	Ley Orgánica de Contraloría General del Estado/ Normas Técnicas de inventarios, Reglamentos e instructivos.	Manejo de recursos materiales.	x		
Emite lineamientos para la elaboración de proyectos para dar de baja o sacar a remate bienes, equipos, vehículos y/o propiedades de la Institución.	Leyes relacionadas con el área.	Habilidad analítica.	x		
Establecer procedimientos y mecanismos de control que garanticen el buen uso y conservación de los bienes Institucionales	Manejo del sistema contable.	Pensamiento Conceptual	x		
Efectuar constataciones y tomas físicas de los bienes de larga duración periódicamente (por lo menos una vez al año) así como por cambios administrativos, renuncias, designación de nuevos funcionarios y otras causas presentando los informes pertinentes, registrando y legalizando oportunamente los cambios de custodios, traslados y bajas.	Administración de bodegas.	Habilidad analítica.	x		
Realizar la reubicación de los bienes que se encuentren subutilizados.	Administración de bodegas.	Habilidad analítica.	x		
Asignar previo al ingreso de los bienes de larga duración el responsable, la dependencia, la cuenta y el grupo al que pertenece cada uno de ellos.	Control de inventarios.	Monitoreo y control.	x		
Legalizar las actas de entrega-recepción de bienes de larga duración, estableciendo la responsabilidad a cada funcionario sobre el uso y conservación de los mismos.	Ley Orgánica de Contraloría General del Estado/ Normas Técnicas de inventarios, Reglamentos e instructivos.	Monitoreo y control.	x		
Recibir los bienes de larga duración que han dejado de utilizarse en la Institución o que se han vuelto obsoletos.	Control de inventarios.	Monitoreo y control.	x		
Mantener actualizado el Inventario de Bienes de Larga Duración. (toma física)	Manejo del sistema contable.	Manejo de recursos materiales.	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento			

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quienes conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	12-0072
Denominación General	Asistente
Denominación Especifica	Asistente de Adquisiciones / Compras Públicas
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección Financiera / Unidad de Adquisiciones
Rol:	Ejecución de procesos de apoyo y tecnologico
Grupo Ocupacional:	SP1
Grado:	7
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Analista 3

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Estudios universitarios - cursando sexto semestre o su equivalente
Certificado o Titulo Requerido:	NO
Área de Conocimiento:	Contabilidad / Auditoria / Sistemas / Economia / Finanzas o afines

2. MISIÓN
Ejecuta actividades de análisis y formulación de procesos de contratacion publica, a fin de cumplir con los objetivos y las metas propuestas en el Plan Operativo Anual.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	6 meses
Especificidad de la experiencia:	Procesos de Contratacion publica Conocimiento de Normativas legales de Contratacion publicas y normas de control interno
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Consolida las solicitudes de compra	Manejo de información de certificaciones presupuestarias.	Planificación y gestión			x
Solicita emisión de certificación presupuestaria	Manejo de información de certificaciones presupuestarias.	Planificación y gestión			x
Registra órdenes de compra, según se requiera.	Procesos de Contratación publica	Habilidad analítica			x
Ingresa bienes y o servicios en el módulo de Adquisiciones del Sistema Integrado de los procesos de Ínfima Cuantía y Catálogo Electrónico, según se requiera.	Manejo de sistemas informaticos de registro y control institucional y gubernamental	Organización de la información.			x
Asesora a proveedores personal y telefónicamente.	Manejo de sistemas informaticos de registro y control institucional y gubernamental	Organización de la información.			x
Recepta la documentación a ser procesada en la Unidad.	Procesos y Normativas legales de Contratación publica	Habilidad analítica			x
Organiza y Archiva físico y digital de cada uno de los procesos llevados a cabo en la Unidad.	Procesos y Normativas legales de Contratación publica	Habilidad analítica			x
Recepta de Ofertas para los procesos de Contratación Pública y llevar un registro ordenado de las mismas.	Procesos y Normativas legales de Contratación publica	Orientacion y asesoramiento			x
Apoyo a las capacitaciones organizadas por la Unidad de Contratación Pública.	Manejo de sistemas informaticos de registro y control institucional y gubernamental	Instrucción			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	12-0073
Denominación General	Analista 1
Denominación Especifica	Analista de Adquisiciones 1 / Compras Públicas
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección Financiera / Unidad de Adquisiciones
Rol:	Ejecución de procesos
Grupo Ocupacional:	SP2
Grado:	8
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Analista 3

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Contabilidad / Auditoria / Sistemas / Economia / Finanzas o afines

2. MISIÓN
Ejecuta actividades de análisis y formulación de procesos de contratacion publica, a fin de cumplir con los objetivos y las metas propuestas en el Plan Operativo Anual.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 AÑOS
Especificidad de la experiencia:	Procesos de Contratacion publica Conocimiento de Normativas legales de Contratacion publicas y normas de control interno
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Consolidar las solicitudes de compra	Manejo de información de certificaciones presupuestarias.	Planificación y gestión			X
Solicitar emisión de certificación presupuestaria	Manejo de información de certificaciones presupuestarias.	Planificación y gestión			X
Llevar a cabo cada uno de los procesos de Contratación Pública en el portal del SERCOP, desde el inicio hasta su finalización	Procesos de Contratación publica	Habilidad analítica			X
Registrar órdenes de compra	Manejo de sistemas informaticos de registro y control institucional y gubernamental	Organización de la información.			
Ingresar bienes y o servicios en el módulo de Adquisiciones del Sistema Integrado	Manejo de sistemas informaticos de registro y control institucional y gubernamental	Organización de la información.			
Realizar las compras por Catálogo Electrónico según los requerimientos de los Centros de Costo mediante carritos de compra.	Procesos y Normativas legales de Contratación publica	Habilidad analítica			X
Publicar los procesos de ínfima cuantía y catálogo electrónico en el Portal de Compras Públicas, así como la información relevante que requiera cada proceso en el portal.	Procesos y Normativas legales de Contratación publica	Habilidad analítica			X
Asesoría a proveedores personal y telefónicamente.	Procesos y Normativas legales de Contratación publica	Orientación Y asesoramiento			X
Registro de cada proceso en el Sistema Integrado para contar con información estadística y reportes gerenciales.	Manejo de sistemas informaticos de registro y control institucional y gubernamental	Destreza matematica			X
Verificar que los Centros de Costo hayan proporcionado las especificaciones técnicas correctas para procesos de Ínfima Cuantía y Catálogo Electrónico	Procesos y Normativas legales de Contratación publica	Habilidad analítica			X
Seguimiento y control de procesos en el Sistema Integrado – Adquisiciones.	Procesos y Normativas legales de Contratación publica	Organización de la información.			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación Y asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	12-0074
Denominación General	Analista 2
Denominación Especifica	Analista de Adquisiciones 2 / Compras Públicas
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección Financiera / Unidad de Adquisiciones
Rol:	Ejecución de procesos
Grupo Ocupacional:	SP5
Grado:	11
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Analista 3

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Contabilidad / Auditoria / Sistemas / Economia / Finanzas o afines

2. MISIÓN
Ejecutar actividades de adquisición de enseres, productos, materiales, útiles y equipos de oficina de buena calidad a costos favorables para la Institución.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 AÑOS
Especificidad de la experiencia:	Procesos de Contratacion publica Conocimiento de Normativas legales de Contratacion publicas y normas de control interno
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Consolidar las solicitudes de compra	Manejo de sistemas internos y gbernamentales	Organización de la informacion		X	
Solicitar emisión de certificación presupuestaria	Manejo de sistemas internos y gbernamentales	Planificación y gestión.		X	
Llevar a cabo cada uno de los procesos de Contratación Pública en el portal del SERCOP, desde el inicio hasta su finalización.	Ley y Reglamento de contratacion publico Normativa control interno	Planificación y gestión.		X	
Registrar órdenes de compra.	Manejo de sistemas internos y gbernamentales	Destreza matematica		X	
Ingresar bienes y o servicios en el módulo de Adquisiciones del Sistema Integrado.	Manejo de sistemas internos y gbernamentales	Monitoreo y control.		X	
Elaboración de pliegos de acuerdo a cada proceso de contratación para su respectiva aprobación.	Ley y Reglamento de contratacion publico Normativa control interno	Planificación y gestión.		X	
Publicar los procesos en el Portal de Compras Públicas, así como la información relevante que requiera cada proceso en el portal.	Manejo de sistemas internos y gbernamentales	Planificación y gestión.		X	
Asesoría a proveedores personal y telefónicamente.	Gestion Administrativa	Orientación Y asesoramiento		X	
Registro de cada proceso en el Sistema Integrado para contar con información estadística y reportes gerenciales.	Manejo de sistemas internos y gbernamentales	Organización de la informacion		X	
Velar por la correcta ejecución de los procesos en el Portal de compras públicas.	Gestion Administrativa	Orientación Y asesoramiento		X	
Solicitar y Custodiar las ofertas según el tipo de proceso empleado	Gestion Administrativa	Orientación Y asesoramiento		X	
Verificar que los Centros de Costo hayan proporcionado las especificaciones técnicas correctas	Gestion Administrativa	Monitoreo y control.		X	
Seguimiento y control de procesos en el Sistema Integrado – Adquisiciones.	Manejo de sistemas internos y gbernamentales	Monitoreo y control.		X	
Brindar apoyo a las Comisiones Técnicas en el suministro de la Información que requieran de acuerdo al proceso que se esté realizando.	Ley y Reglamento de contratacion publico Normativa control interno	Orientación Y asesoramiento		X	
Asesorar al cliente interno y externo en temas de contratación pública.	Gestion Administrativa	Orientación Y asesoramiento		X	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación Y asesoramiento		X	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	12-0075
Denominación General	Analista 3
Denominación Especifica	Analista de Adquisiciones 3 / Compras Públicas
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección Financiera / Unidad de Adquisiciones
Rol:	Ejecución y coordinacion de procesos
Grupo Ocupacional:	SP7
Grado:	13
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Contabilidad / Auditoria / Sistemas / Economia / Finanzas o afines

2. MISIÓN
Supervisa y ejecuta actividades de adquisiciónes de bienes, obras y servicios, incluidos los de consultoría, para lograr una ejecución adecuada para el desarrollo de la institución.la institución.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	4 años
Especificidad de la experiencia:	Procesos de Contratacion publica Conocimiento de Normativas legales de Contratacion publicas y normas de control interno
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Administra, controla y supervisa los procesos de contratación pública.	Ley Orgánica de Compras Públicas.	Planificación y gestión.	x		
Coordina con las Direcciones Académicas y Administrativas de la UTN para la elaboración del Plan Anual de Contrataciones y su ejecución.	Diseño de planes .	Planificación y gestión.	x		
Controla y da seguimiento de manera efectiva a los tiempos de respuesta a los requerimientos y a la ejecución de los contratos.	Conocimientos sobre productos y servicios existentes en el mercado local, regional y nacional.	Planificación y gestión.	x		
Asesora al cliente interno y externo en temas de contratación pública.	Leyes generales y reglamentos internos.	Orientación Y asesoramiento	x		
Presenta informes de cumplimiento de objetivos y metas estratégicas dentro de una política de rendición de cuentas.	Gestion Administrativa	Habilidad analitica	x		
Delega funciones de carácter operativo a sus colaboradores de acuerdo a leyes, normas, reglamentos y resoluciones.	Gestion Administrativa	Desarrollo estratégico de los recursos humanos	x		
Organiza el Calendario Anual de Compras	Gestion Administrativa	Monitoreo y control.	x		
Organiza las Capacitaciones a los Centros de Costos sobre el manejo del Sistema Integrado – Adquisiciones, organización de requerimientos y procedimientos que se requieren	Gestion Administrativa	Planificación y gestión.	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación Y asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	12-0076
Denominación General	Asistente
Denominación Específica	Asistente de Nómina
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección Financiera / Unidad de Nómina
Rol:	Ejecución de procesos de apoyo y tecnólogico
Grupo Ocupacional:	SP1
Grado:	7
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Analista 3

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Estudios universitarios - cursando sexto semestre o su equivalente
Certificado o Titulo Requerido:	NO
Área de Conocimiento:	Contabilidad / Auditoria / Administración/ Sistemas / Economia / Finanzas o afines

2. MISIÓN

Apoyo en la Ejecución de actividades de nómina del personal de la Institucion, revisando y verificando los procesos y calculos efectuados para la cancelacion de los diversos conceptos, a fin de garantizar su correcta elaboracion.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA

Tiempo de Experiencia:	6 meses
Especificidad de la experiencia:	Contabilidad General y Gubernamental. Tributación,Normativas legales LOSEP, LOES, Código de Trábajo Manejo de registros y formularios del IESS, SRI, etc.
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Control previo de tramites	Gestion administrativa	Gestion y planificacion			x
Registro de beneficiarios, cuentas y datos adicionales	Gestion administrativa	Gestion y planificacion			x
Realiza reformas al distributivo de remuneraciones	Manejo de sistemas institucionales y gbernamentales.	Habilidad analítica			x
Realiza liquidaciones de renuncias y jubilaciones según s regimen	Normativas legales según su regimen	Destreza matemática			x
Revisa de forma preliminar de roles de pagos	Gestion administrativa	Gestion y planificacion			x
Realiza reporte preliminar de pago de sobresueldos de acuerdo a la Ley	Normativas legales según su regimen	Habilidad analítica			x
Depura valores y Agrega descuentos de ley	Manejo de sistemas institucionales y gbernamentales.	Monitoreo y control			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	12-0077
Denominación General	Analista 1
Denominación Especifica	Analista de Nómina 1
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección Financiera / Unidad de Nómina
Rol:	Ejecución de procesos
Grupo Ocupacional:	SP2
Grado:	8
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Analista 3

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Contabilidad / Auditoria / Administración/ Sistemas / Economía / Finanzas o afines

2. MISIÓN
Ejecuta los procesos de nomina del personal de la Institucion,

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Subsistema Presupuestario de Remuneraciones y Nómina, Contabilidad General y Gubernamental. LOSEP, LOES, Código de Trabajo
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Actualizar Distributivo mediante la elaboración de Reformas Web en el sistema SPRYN.	Manejo de sistemas informaticos institucionales y gubernamentales Conocimiento de Normativas legales LOSEP, LOES, Código de Trabajo	Organización de la información			x
Actualización de Datos Adicionales del personal docente, administrativo y del código de trabaja en el sistema SPRYN	Manejo de sistemas informaticos institucionales y gubernamentales Conocimiento de Normativas legales LOSEP, LOES, Código de Trabajo	Organización de la información			x
Generación de los distintos tipos de nóminas en el sistema SPRYN.	Manejo de sistemas informaticos institucionales y gubernamentales Manejo de nóminas de personal	Habilidad Analitica			x
Generar novedades para las diferentes nóminas en el sistema SPRYN.	Manejo de sistemas informaticos institucionales y gubernamentales Conocimiento de Normativas legales LOSEP, LOES, Código de Trabajo	Organización de la información			x
Mantenimiento de archivo de la sección Nómina, Impresión de roles de pago y Reportes relacionados a pagos del personal	Organización de archivo digital y fisico	Recopilación de información			x
Revisión de carpetas para cálculo de la Indemnización por jubilación y general archivos.	Normativas legales LOSEP, LOES, control interno, Codigo de trabajo y otras	Destreza Matematica			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	12-0078
Denominación General	Analista 2
Denominación Especifica	Analista de Nómina 2
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección Financiera / Unidad de Nómina
Rol:	Ejecución de procesos
Grupo Ocupacional:	SP5
Grado:	11
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Analista 3

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Contabilidad / Auditoria / Administración/ Sistemas / Economía / Finanzas o afines

2. MISIÓN
Ejecuta los procesos de la nomina del personal de la Institucion,

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Subsistema Presupuestario de Remuneraciones y Nómina, Contabilidad General y Gubernamental. LOSEP, LOES, Código de Trabajo
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Verifica pagos de nómina mensuales.	Análisis financiero	Destreza matemática		x	
Elabora cancelación de sobresueldos estipulados en la ley de acuerdo a las fechas que correspondan de los servidores universitarios.	Sistemas financieros y bancarios Normas de control interno	Manejo de recursos financieros		x	
Elabora cancelación de haberes pendientes y sobresuledos e imndemizaciones de acuerdo a la documentacion y derechos de los servidores	Sistemas financieros y bancarios Normas de control interno	Manejo de recursos financieros		x	
Realiza cálculos de la Indemnización por jubilación y general	Normativas legales LOSEP, LOES, control interno, Codigo de trabajo y otras	Destreza matemática		x	
Revisa Documentación procesada en nómina	Normativas legales LOSEP, LOES, control interno, Codigo de trabajo y otras	Recopilación de información Organización de información		x	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y asesoramiento		x	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	12-0079
Denominación General	Analista 3
Denominación Especifica	Analista de Nómina 3
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección Financiera / Unidad de Nómina
Rol:	Ejecución y coordinación de procesos
Grupo Ocupacional:	SP7
Grado:	13
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Contabilidad / Auditoria / Administración/ Sistemas / Economía / Finanzas o afines

2. MISIÓN
Dirige, analiza y coordina los procesos de nómina del personal de la Institucion, revisando y verificando los procesos y cálculos efectuados para la cancelación de los diversos conceptos, a fin de garantizar su correcta elaboracion.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	4 años
Especificidad de la experiencia:	Subsistema Presupuestario de Remuneraciones y Nómina, Contabilidad General y Gubernamental. LOSEP, LOES, Código de Trabajo Manejo de registros y formularios del IESS, SRI, etc.
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Coordina, asesora y desarrolla estudios técnicos de aplicación del Sistema de roles-nomina (intitucional y gubernamental SPRYN	Manejo sistémico de la gestión organizacional, financiera y talento humano.	Percepción de sistemas y entorno	x		
Coordina, asesora e ingresa informacion relacionada a descuentos de ley y fondos a terceros SPRYN	Gestión de procesos de desarrollo institucional y subsistemas de nomina. Manejo de paquete informático(intitucional y gubernamental).	Monitoreo y control	x		
Verifica cruce e cuadre informacion relativa al IESS y SRI.	Análisis financiero	Destreza matemática	x		
Genera planillas de pagos, orden de nomina, CUR, fondos de terceros y comprobantes de roles de pago.	Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, LOSEP, reglamento interno.	Pensamiento analítico	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	12-0080
Denominación General	Asistente
Denominación Específica	Asistente de Contabilidad
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección Financiera / Unidad de Contabilidad
Rol:	Ejecución de procesos de apoyo y tecnólogico
Grupo Ocupacional:	SP1
Grado:	7
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Contador General

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Estudios universitarios - cursando sexto semestre o su equivalente
Certificado o Titulo Requerido:	NO
Área de Conocimiento:	Contabilidad / Auditoria / Economia / Finanzas o afines

2. MISIÓN
Colabora en la ejecución de actividades de análisis contable, para la emisión de Estados Financieros.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	6 meses
Especificidad de la experiencia:	Conocimiento de procedimientos contables.
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Registro de las facturas de las cajas chicas para retenciones de impuestos y obligaciones de la Universidad	Manejo del Sistema de contabilidad gubernamental. y conocimiento de normativa vigente.	Habilidad analítica y destreza matemática.			x
Control y analisis de trámites entregados a presupuesto, en el caso de Postgrado (elabora, controla y analiza presupuesto) siguiendo normativas legales y control interno.	Conocimiento sobre contabilidad gubernamental.	Planificacion y gestion			x
Archiva y entrega de Documentación Financiera(certificacion)	Conocimiento sobre contabilidad gubernamental.	Organización de la informacion			x
Elabora conciliaciones bancarias.	Conocimientos de contabilidad básica.	Destreza matemática			x
Ingreso y Control de Cuentas por Cobrar	Manejo del sistema contable, Contabilidad Gubernamental, Leyes y normas vigentes.	Habilidad analítica y destreza matemática.			x
Atención y asesoría en procedimientos a Jefe inmediato, Clientes Internos y Externo	Conocimiento sobre contabilidad gubernamental.	Orientacion y asesoramiento			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	12-0081
Denominación General	Analista 1
Denominación Especifica	Analista de Contabilidad 1
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección Financiera / Unidad de Contabilidad
Rol:	Ejecución de procesos
Grupo Ocupacional:	SP2
Grado:	8
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Contador General

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Contabilidad / Auditoria / Economia / Finanzas o afines

2. MISIÓN
Ejecuta actividades de análisis contable de conformidad a las disposiciones legales vigentes.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Contabilidad general y gubernamental. Análisis de los estados financieros. Análisis de conciliación bancaria. Control interno. Administración Presupuestaria
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Control previo al pago de compras de bienes y servicios de la Institución.	Conocimiento sobre contabilidad gubernamental.	Planificacion y gestion			X
Cálculo de Viáticos y subsistencias de personal Administrativo y docente de la Universidad	Conocimientos sobre normativa LOSEP, Reglamento de Escalafon docente, Codigo de trabajo y otros regimenes laborales	Destreza matemática			X
Gestión de documentación complementaria en trámites.	Conocimiento sobre contabilidad gubernamental.	Planificacion y gestion			X
Realiza el registro de adquisiciones de bienes, servicios, obras inventarios valorados de bienes muebles e inmuebles, e inventarios sujetos a control administrativo en ESIGEF.	Manejo del Sistema de Inventarios y conocimiento de normativa vigente.	Habilidad analítica y destreza matemática.			X
Revisión permanente de normativa interna, tributaria y contable previo a le ejecución del devengado	Manejo del sistema contable, Contabilidad Gubernamental, Leyes y normas vigentes.	Pensamiento crítico			X
Elaboración de Actas Entrega Recepción de Especies Valoradas	Conocimiento sobre contabilidad gubernamental.	Pensamiento crítico			X
Registro de CUR'S, de devengado en el Sistema GUBWIN	Manejo del sistema de contabilidad.	Pensamiento crítico			X
Atención y asesoría en procedimientos a Clientes Internos y Externo	Conocimiento sobre contabilidad gubernamental.	Orientacion y asesoramiento			X
Ingresa al programa información contable de conformidad a normas vigentes.	Manejo del sistema contable, Contabilidad Gubernamental, Leyes y normas vigentes.	Pensamiento crítico			X
Ingresa datos por ordenes de transferencia	Manejo del sistema contable.	Pensamiento crítico			X
Elabora informe de movimiento de cuentas corrientes.	Manejo del sistema de contabilidad.	Habilidad analítica			X
Ingresa al programa información de devoluciones del IVA.	Manejo del sistema de contabilidad y tributación.	Habilidad analítica			X
Realiza liquidación de haberes por cesación de funciones	Conocimientos sobre normativa LOSEP, Reglamento de Escalafon docente, Codigo de trabajo y otros regimenes laborales	Destreza matemática			X
Realiza el registro de inventarios valorados de suministros y materiales.	Manejo del sistema de inventarios.	Destreza matemática			X
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y asesoramiento			X

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	12-0082
Denominación General	Analista 2
Denominación Especifica	Analista de Contabilidad 2
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección Financiera / Unidad de Contabilidad
Rol:	Ejecución de procesos
Grupo Ocupacional:	SP5
Grado:	11
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Contador General

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Contabilidad / Auditoria / Economia / Finanzas o afines

2. MISIÓN
Ejecuta actividades de análisis contable de conformidad a las disposiciones legales vigentes, a fin de cumplir con los objetivos y las metas propuestas en el Plan Operativo Anual.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Contabilidad general y gubernamental. Análisis de los estados financieros. Análisis de conciliación bancaria. Control interno. Administración Presupuestaria
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Registra y Controla el ajuste al plan de cuentas de SIGEF.	Conocimientos sobre contabilidad gubernamental.	Pensamiento crítico		X	
Registra y revisa conciliaciones bancarias.	Manejo del sistema contable.	Manejo de Recursos Financieros		x	
Analiza estados financieros y cuentas contables	Manejo del sistema contable y contabilidad gubernamental.	Destreza Matematica		x	
Revisa informes contables.	Manejo del sistema contable y contabilidad general.	Habilidad analítica		x	
Ingresa al programa información para ajustes contables.	Manejo de la normativa para administración financiera.	Destreza Matematica		x	
Verifica información de ingresos de autogestión.	Conocimientos de arqueros	Habilidad analítica		x	
Envía el reporte de archivo planos de los Estados Financieros al Ministerio de Finanzas.	Manejo del sistema contable SIGEF, Internet y páginas web.	Habilidad analítica		x	
Registro de CUR'S-devengado por pago de servicios básicos como internet, energía eléctrica, agua potable de la universidad y la granja la pradera.	Manejo del sistema de contabilidad.	Pensamiento crítico		X	
Registro de cures-devengado por pago de viáticos y subsistencias en el país al personal docente y administrativo y ayudas de viaje a estudiantes.	Manejo del sistema de contabilidad.	Pensamiento crítico		X	
Registro de cures-devengado por mantenimiento de edificios y locales, vehículos, equipo de oficina, equipo de computación, mobiliario, etc.	Manejo del sistema de contabilidad.	Pensamiento crítico		X	
Registro de cures-devengado por compra de bienes como materiales de laboratorios, de oficina, de activos de larga duración, etc.	Manejo del sistema de contabilidad.	Pensamiento crítico		X	
Registro de cures-devengado por pago de honorarios profesionales a docentes que laboran en programas semipresenciales de cada facultad y del instituto de postgrado.	Manejo del sistema de contabilidad.	Pensamiento crítico		X	
Registro de cures-devengado de planillas de construcciones.	Manejo del sistema de contabilidad.	Pensamiento crítico		X	
Creación, rendición, reposición y liquidación de cajas chicas de cada dependencia y de cada facultad.	Manejo del sistema contable y contabilidad gubernamental.	Manejo de Recursos Financieros		x	
Creación, rendición, reposición y liquidación de fondos a rendir cuentas por ejecución de proyectos y programas	Manejo del sistema contable y contabilidad gubernamental.	Manejo de Recursos Financieros		x	
Creación, rendición, reposición y liquidación de fondos a rendir cuentas por anticipos de viáticos al exterior para docentes, administrativos y estudiantes.	Manejo del sistema contable y contabilidad gubernamental.	Manejo de Recursos Financieros		x	
Registro contable de anticipos de remuneraciones a docentes y administrativos.	Manejo del sistema de contabilidad.	Pensamiento crítico		X	
Registro contable por anticipos a contratistas y proveedores.	Manejo del sistema de contabilidad.	Pensamiento crítico		X	
Resumen de roles de pago para registro en el sistema gubwin.	Manejo del sistema de contabilidad.	Pensamiento crítico		X	
Atención y asesoría en procedimientos a Clientes Internos y Externo	Conocimiento sobre contabilidad gubernamental.	Orientacion y asesoramiento		x	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y asesoramiento		x	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	12-0083
Denominación General	Contador/a General
Denominación Especifica	Contador/a General
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección Financiera / Unidad de Contabilidad
Rol:	Ejecución y coordinación de procesos
Grupo Ocupacional:	SP7
Grado:	13
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Contabilidad / Auditoria / Economia / Finanzas o afines

2. MISIÓN
Dirije, coordina y ejecuta actividades contables de conformidad a las disposiciones legales vigentes, a fin de cumplir con los objetivos y las metas propuestas en el Plan Operativo Anual.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	4 años
Especificidad de la experiencia:	Contabilidad general y gubernamental. Análisis de los estados financieros. Análisis de conciliación bancaria. Control interno. Administración Presupuestaria
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Programa, organiza, dirije, coordina y controla las actividades contables de la Institución	Conocimiento sobre contabilidad gubernamental.	Habilidad analítica.	x		
Supervisa la ejecución de balances contables y analiza estados financieros y presentarlos en forma oportuna	Manejo de la normativa para administración financiera.	Manejo de recursos financieros	x		
Coordina con otras unidades administrativas de la Institución y otras unidades del Estado tales como Contraloría General del Estado, CONUEP, etc.	Manejo de la normativa para administración financiera.	Planificacion y gestion	x		
Registra oportunamente las transacciones	Conocimiento sobre contabilidad gubernamental.	Manejo de recursos financieros	x		
Aplica el control interno previo y concurrente sobre los compromisos, gastos y desembolsos	Manejo de la normativa para administración financiera.	Planificacion y gestion	x		
Analiza el movimiento de las cuentas contables.	Conocimiento sobre contabilidad gubernamental.	Habilidad analítica.	x		
Controla la información de ingresos de autogestión.	Conocimiento sobre contabilidad gubernamental.	Habilidad analítica.	x		
Controla el ingreso de información contable al programa.	Manejo del sistema contable.	Habilidad analítica.	x		
Revisa informes contables.	Manejo de la normativa para administración financiera.	Destreza Matematica	x		
Suscribir balances contables y estados financieros	Manejo de la normativa para administración financiera.	Planificacion y gestion	x		
Coordina y supervisa las actividades del personal a su cargo.	Manejo de la normativa y procedimientos de administración financiera y leyes conexas.	Orientación y asesoramiento	x		
Asegura el funcionamiento de un correcto control interno financiero, como parte del sistema contable	Manejo de la normativa para administración financiera.	Planificacion y gestion	x		
Mantiene actualizado el Manual de Contabilidad	Conocimiento sobre contabilidad gubernamental.	Planificacion y gestion	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	12-0084
Denominación General	Director
Denominación Específica	Director Financiero
Nivel Estructural:	Jerarquico Superior
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Dirección Financiera
Rol:	Nivel Jerarquico Superior
Grado:	Director Técnico de Área
Grado:	2 NJS
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Rector

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Contabilidad / Auditoria / Economia / Finanzas o afines

2. MISIÓN
Dirige, supervisa y evalua la gestión financiera de las unidades que esta a cargo de la Dirección Financiera.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	N/A
Especificidad de la experiencia:	Sistemas financieros y bancarios. Contratación pública, leyes y normas financieras, contables y presupuestarias. Código Orgánico de Finanzas Públicas, Ley Orgánica de Contraloría, LOSEP.
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Emite directrices para el manejo de presupuesto, contabilidad, almacen bodega, compras públicas y tesorería.	Análisis de sistemas financieros y bancarios. Contratación pública, leyes y normas financieras y contables.	Manejo de recursos financieros	x		
Organizar, dirigir, coordinar y controlar las actividades económicas y financieras de la Institución	Administración presupuestaria.	Desarrollo estratégico de los recursos humanos	x		
Suscribe y presenta la pro forma presupuestaria.	Administración presupuestaria, Programa E-SIGEF.	Manejo de recursos financieros	x		
Revisa y suscribe estados financieros.	Análisis de sistemas financieros Programa E-SIGEF	Manejo de recursos financieros	x		
Supervisa la ejecución presupuestaria Institucional	Evaluación y control de procesos internos	Monitoreo y control	x		
Autoriza las transferencias interbancarias para pagos.	Contabilidad general y gubernamental Programa E-SIGEF y E-SIPREN	Habilidad analítica	x		
Elabora y legaliza informes financieros.	Normas de control interno	Habilidad analítica	x		
Monitorea y evalua la ejecución presupuestaria y el desempeño en función del cumplimiento de las metas programadas en el PEDI.	Administración presupuestaria.	Desarrollo estratégico de los recursos humanos	x		
Seguimiento, evaluación y planificación financiera institucional y analizar la información sobre lo cual proporcione elementos de juicio de acuerdo a los objetivos y lineamientos institucionales.	Administración presupuestaria, Programa E-SIGEF.	Manejo de recursos financieros	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

SERIE 13

PROCESOS DE CENTROS ACADÉMICOS (LABORATORIOS Y COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA)

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	13-0085
Denominación General	Asistente
Denominación Especifica	Asistente de Laboratorio de Enseñanza
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Académico / Facultades
Dependencia / Unidad	Centros Académicos
Rol:	Ejecución de procesos de apoyo y tecnologico
Grupo Ocupacional:	SP1
Grado:	7
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefes inmediatos** - Decano - Subdecano - Coordinador de Carrera

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Estudios universitarios - cursando sexto semestre o su equivalente
Certificado o Titulo Requerido:	NO
Área de Conocimiento:	Forestal / Agroindustrial / Recursos Naturales / Agropecuaria / Agronegocios / Biotecnología / Energias Renovable / Ciencias Economicas / Textil / Mecatrónica / Electrónica / Redes / Industrial / Electricidad / Psicologia / Diseño Gráfico / Mantenimiento Automotriz / Publicidad / Ciencias de la Educación / Nutrición / Enfermeria / Gastronomia / Terapia Física / Quimica / Biología / o afines

2. MISIÓN
Apoya en la ejecución de las actividades de enseñanza de los diferentes laboratorios de la universidad

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	6 meses
Especificidad de la experiencia:	Asistencia y apoyo en la preparación, manejo de bienes / insumos / equipos/ materiales / maquinaria de acuerdo al área objeto de estudio del laboratorio.
Idiomas	Español - nativo Inglés - basico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Prepara materiales / reactivos / insumos / equipos entre otros, para ensayos y practicas estudiantiles.	Manejo de equipos/ materiales/ e insumos de laboratorio	Manejo de recursos materiales			x
Entrega y recepción de materiales / reactivos/ insumos / equipos entre otros, destinados a las prácticas estudiantiles.	Normas de seguridad e higiene del trabajo y manipulación de materiales	Manejo de recursos materiales			x
Apoya a los docentes en la utilización de los laboratorios en las prácticas estudiantiles.	Legislación universitaria	Expresión oral			x
Realiza el mantenimiento de equipos, herramientas y otros previo a la realización de las prácticas estudiantiles.	Instructivo de funcionamiento de equipos y sistemas	Expresión escrita			x
Gestiona la aquisición de equipos, herramientas, reactivos, materiales e insumos, necesarios para el funcionamiento del laboratorio.	Normativa interna para adquisiciones	Operación y control			x
Mantiene actualizado el inventario de equipos, herramientas, reactivos, materiales e insumos del laboratorio.	Reglamento de bienes del sector público y deás normativas	Manejo de recursos materiales			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	13-0086
Denominación General	Técnico 1
Denominación Especifica	Tecnico de Laboratorio de Enseñanza
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Académico / Facultades
Dependencia / Unidad	Centros Académicos
Rol:	Ejecucion de procesos
Grupo Ocupacional:	SP4
Grado:	10
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefes inmediatos** - Decano - Subdecano - Coordinador de Carrera

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Forestal / Agroindustrial / Recursos Naturales / Agropecuaria / Agronegocios / Biotecnología / Energias Renovable / Ciencias Economicas / Textil / Mecatrónica / Electrónica / Redes / Industrial / Electricidad / Psicologia / Diseño Gráfico / Mantenimiento Automotriz / Publicidad / Ciencias de la Educación / Nutrición / Enfermeria / Gastronomia / Terapia Física / Quimica / Biología / o afines

2. MISIÓN

Supervisa y controla el ingreso de materiales y equipos, para el proceso de planes de estudio vinculado la Institución y la empresa privada, coordinando así el apoyo técnico académico para realizar las prácticas de laboratorio con los estudiantes de la facultad.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA

Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Manejos de Laboratorios de especialidad.
Idiomas	Español - nativo Inglés - basico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Investiga y realiza estudios de nuevas metodologías para ser usadas en el servicio de análisis al público.	Conocimiento de Especialidad	Pensamiento Analitico		X	
Coordina e imparte prácticas a los estudiantes, asistencia de investigación a tesistas.	Metodologias de investigación y pedagogia relacionados a la especialidad	Instrucción		X	
Asesora en la estructuración de análisis a estudiantes, tesistas y público en general.	Conocimiento de Especialidad	Instrucción		X	
Gestiona adquisición, seguimiento de trámites y recepción de materiales y equipos para el funcionamiento del Laboratorio.	Conocimiento de Especialidad	Planificacion y gestion		X	
Realiza y coordina mantenimiento de equipos de laboratorio	Conocimiento sobre manejo y mantenimiento de equipos de laboratorio de especialidad	Inspeccion de productos o servicios		X	
Asegura la calidad de los resultados, obtenidos en los ensayos practicados en el laboratorio.	Conocimientos y aplicación sobre procesos y normas de calidad.	Inspeccion de productos o servicios		X	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento		X	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	13-0087
Denominación General	Analista 1
Denominación Especifica	Analista Agropecuario 1
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Académico
Dependencia / Unidad	Centros Académicos
Rol:	Ejecucion de procesos
Grupo Ocupacional:	SP2
Grado:	8
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefes inmediatos** - Decano - Subdecano - Coordinador de Carrera

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Forestal / Agroindustrial / Administración agropecuaria / Recursos Naturales / Agropecuaria / Agronomia/ o afines

2. MISIÓN
Ejecuta procesos de complementación de formación de profesionales para resolver los problemas del sector agropecuario a través de las prácticas a nivel de campo tanto en especies animales como en especies vegetales y maquinaria agrícola.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Administración de granjas educativas y productivas, gestión y planificación de estaciones / granjas experimentales
Idiomas	Español - nativo Inglés - basico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Planifica, organiza, dirige y controla las actividades eduproductivas de la Granja	Administración de granjas educativas y productivas, gestión y planificación / estaciones experimentales	Planificación y gestión			x
Elabora el Plan Anual de Actividades POA y Plan Anual de Compras PAC de la granja	Administración Empresarial y presupuesto	Planificación y gestión			x
Elabora, actualiza y controla los registros productivos y reproductivos de las especies pecuarias existentes en la granja	Desarrollo de procesos productivos en especies pecuarias	Monitoreo y Control			x
Coordina y supervisa todos los procesos agropecuarios que se desarrollan en la granja desde la siembra hasta las cosechas y su comercialización	Desarrollo de procesos agrícolas en cultivos de ciclo corto y pasturas	Monitoreo y Control			x
Cumple y hacer cumplir las normas, reglamentos, planes de acción, seguridad laboral y horario de trabajo	Administración de empresas agropecuarias, seguridad industrial	Monitoreo y Control			x
Supervisa el cumplimiento de actividades de los auxiliares y estudiantes que realizan labores de campo	Administración y gestión de empresas agropecuarias	Monitoreo y Control			x
Planifica la distribución de áreas productivas, de investigación, vinculación y remitir informes de la producción y comercialización de los productos agropecuarios, enviar informes semanales de asistencia de los auxiliares de campo	Administración empresarial, agropecuaria, estaciones experimentales, gestión y desarrollo agropecuario	Planificación y gestión			x
Coordina actividades académicas/prácticas con estudiantes, docentes y agricultores	Ciencias agropecuarias, gestión y planificación	Planificación y gestión			x
Coordina, organiza y apoya el desarrollo de eventos de capacitación, visitas de centros educativos, organizaciones de productores y Gobiernos locales	Ciencias agropecuarias, gestión y planificación	Planificación y gestión			x
Dispone la realización y actualización del inventario de bienes de la granja y velar por la conservación de los mismos	Análisis y control de inventarios	Manejo de Recursos Materiales			x
Supervisa y organiza el buen uso de equipos, herramientas y maquinaria agrícola	Ciencias agropecuarias, gestión y planificación	Manejo de Recursos Materiales			x
Proponer y apoyar la ejecución de programas y proyectos de investigación	Ciencias agropecuarias, gestión y planificación	Pensamiento Estrategico			x
Coordina y organiza pasantías estudiantiles / administración residencia universitaria	Administración, Gestión, evaluación	Planificación y gestión			x
Planifica requerimientos de alimento de especies menores, insumos, productos agrícolas y medicinas	Administración, ciencias pecuarias	Planificación y gestión			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	13-0088
Denominación General	Analista 2
Denominación Especifica	Analista Agropecuario 2
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Académico
Dependencia / Unidad	Centros Académicos
Rol:	Ejecucion de procesos
Grupo Ocupacional:	SP5
Grado:	11
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefes inmediatos** - Decano - Subdecano - Coordinador de Carrera

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Forestal / Agroindustrial / Administración agropecuaria / Recursos Naturales / Agropecuaria / Agronomia/ o afines

2. MISIÓN
Complementa la formación de profesionales para resolver los problemas del sector agropecuario a través de las prácticas a nivel de campo tanto en especies animales como en especies vegetales y maquinaria agrícola.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Administración de granjas educativas y productivas, gestión y planificación de estaciones / granjas experimentales
Idiomas	Español - nativo Inglés - basico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Ejecutar proyectos productivos y eduproductivos para mejoras de la granja	Administración de empresas agropecuarias, planificación y evaluación de proyectos	Planificación y gestión		x	
Ejecuta plan estratégico para buscar la eficiencia y eficacia de la granja	Administración empresarial	Planificación y gestión		x	
Organiza, dirige y controla las actividades eduproductivas de la Granja	Administración de granjas educativas y productivas, gestión y planificación / estaciones experimentales	Planificación y gestión		x	
Controla los registros productivos y reproductivos de las especies pecuarias existentes en la granja	Desarrollo de procesos productivos en especies pecuarias	Planificación y gestión		x	
Coordina todos los procesos agropecuarios que se desarrollan en la granja desde la siembra hasta las cosechas y su comercialización	Desarrollo de procesos agrícolas en cultivos de ciclo corto y pasturas	Monitoreo y control		x	
Cumple y hacer cumplir las normas, reglamentos, planes de acción, seguridad laboral y horario de trabajo	Administración de empresas agropecuarias, seguridad industrial	Pensamiento Conceptual		x	
Coordina el cumplimiento de actividades de los auxiliares y estudiantes que realizan labores de campo	Administración y gestión de empresas agropecuarias	Monitoreo y control		x	
Planifica la distribución de áreas productivas, de investigación, vinculación y remitir informes de la producción y comercialización de los productos agropecuarios, enviar informes semanales de asistencia de los auxiliares de campo	Administración empresarial, agropecuaria, estaciones experimentales, gestión y desarrollo agropecuario	Planificación y gestión		x	
Coordina actividades académicas/prácticas con estudiantes, docentes y agricultores	Ciencias agropecuarias, gestión y planificación	Pensamiento Estrategico		x	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento		x	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	13-0089
Denominación General	Analista 3
Denominación Especifica	Analista Agropecuario 3
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Académico
Dependencia / Unidad	Centros Académicos
Rol:	Ejecución y coordinación de procesos
Grupo Ocupacional:	SP7
Grado:	13
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefes inmediatos** - Decano - Subdecano - Coordinador de Carrera

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Forestal / Agroindustrial / Administración agropecuaria / Recursos Naturales / Agropecuaria / Agronomia/ o afines

2. MISIÓN
Supervisa la formación de profesionales para resolver los problemas del sector agropecuario a través de las prácticas a nivel de campo tanto en especies animales como en especies vegetales y maquinaria agrícola.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Administración de granjas educativas y productivas, gestión y planificación de estaciones / granjas experimentales
Idiomas	Español - nativo Inglés - basico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Impulsa alianzas estratégicas para el establecimiento de convenios de cooperación interinstitucional para mejoras de infraestructura de las instalaciones agrícolas, pecuarias, caminos y senderos de la granja	Administración de granjas educativas y productivas, gestión y planificación / estaciones experimentales	Planificacion y gestion	x		
Coordina y busca financiamiento para mejorar y hacer más eficiente los sistemas de riego de la granja	Administración de granjas educativas y productivas, gestión y planificación / estaciones experimentales.	Planificacion y gestion	x		
Elabora y ejecuta proyectos productivos y eduproductivos para mejoras de la granja	Administración de granjas educativas y productivas, gestión y planificación / estaciones experimentales	Monitoreo y control	x		
Elabora un plan estratégico para buscar la eficiencia y eficacia de la granja	Administración empresaria, desarrollo agropecuario	Planificacion y gestion	x		
Coordina ,Planifica y controla las actividades eduproductivas de la Granja	Administración de granjas educativas y productivas, gestión y planificación / estaciones experimentales	Monitoreo y control	x		
Coordina y supervisa todos los procesos agropecuarios que se desarrollan en la granja desde la siembra hasta las cosechas y su comercialización	Desarrollo de procesos agrícolas en cultivos de ciclo corto y pasturas	Monitoreo y control	x		
Cumple y hacer cumplir las normas, reglamentos, planes de acción, seguridad laboral y horario de trabajo	Administración de empresas agropecuarias, seguridad industrial	Pensamiento conceptual	x		
Supervisa el cumplimiento de actividades de los auxiliares y estudiantes que realizan labores de campo	Administración y gestión de empresas agropecuarias	Desarrollo estrategico de rrhh	x		
Supervisa la planificacion de la distribución de áreas productivas, de investigación, vinculación y remitir informes de la producción y comercialización de los productos agropecuarios, enviar informes semanales de asistencia de los auxiliares de campo	Administración empresarial, agropecuaria, estaciones experimentales, gestión y desarrollo agropecuario	Planificacion y gestion	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	13-0090
Denominación General	Técnico 1
Denominación Especifica	Técnico Docente 1
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Académico
Dependencia / Unidad	Centros Académicos
Rol:	Ejecución de procesos
Grupo Ocupacional:	SP4
Grado:	10
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Decano / Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Cualquier area del conocimiento (según la especialidad y especifidad de la experiencia)

2. MISIÓN
Educa, imparte clases, supervisa y evalua actividades de aprendizaje práctico de materias complementarias, así como para realizar actividades de apoyo en la investigación científica y tecnológica, y la investigación en humanidades y artes.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	**Materias Académicas Complemetarias.** - Educación Física o afines **Materias de Suficiencia (Universidad Bilingue).** - Ingles - certificación internacional (TOEFL, FCE, IELTS, CAE) con un estándar mínimo de B2 de acuerdo al Marco Común Europeo (CEF) y que tenga una vigencia de dos años. **Actividades de Aprendizaje prácticas (>= 70 %) de acuerdo al pensum de las carreras de las Unidades Académicas (FICA, FICAYA, FCCSS, FECYT, FACAE y POSGRADO)**
Idiomas	Español - nativo Inglés - Avanzado (Especialidad Inglés) Español - nativo Inglés - básico (Materias complementarias y Actividades prácticas)

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Dicta las horas de clase asignadas por la Institución en el período de tiempo establecido y cumpliendo a cabalidad el tiempo hora clase y en el lugar asignado.	Conocimientos de Especialidad	Instrucción			x
Ejerce la docencia con probidad, eficiencia y pertinencia	Conocimientos de Especialidad	Instrucción			x
Entrega las calificaciones a los estudiantes dentro de los períodos establecidos, de acuerdo a la planificación y al sílabo	Calendario Academico de la Institución	Planificación y gestión			x
Ingresa las notas en el sistema integrado de la Universidad a tiempo en los períodos y plazos establecidos.	Calendario Academico de la Institución	Planificación y gestión			x
Entrega al Director los informes estadísticos de notas y asistencia al final de cada período de clases	Conocimiento de desarrollo de Planificaciones, informes y sylabos	Planificación y gestión			x
Entregar al Director los resultados de las evaluaciones institucionales a tiempo en los períodos y plazos establecidos	Conocimiento de desarrollo de Planificaciones, informes y sylabos	Planificación y gestión			x
Presenta al Director un informe de su labor docente al finalizar cada nivel si así se lo requiere.	Conocimiento de desarrollo de Planificaciones, informes y sylabos	Expresión escrita			x
Rinde evaluaciones organizadas por el Centro Academico / Instituto y cumplir con los estándares requeridos.	Conocimientos de Especialidad	Expresión escrita Expresión oral			x
Asiste a las sesiones convocadas por el Director las mismas que serán notificadas a los docentes con un mínimo de 48 horas de anticipación y/o en casos especiales si así las autoridades lo requieren	Actividades organizadas por Centro Academico / Instituto	Planificación y gestión			x
Participa en todas la capacitaciones, Clubes académicos o culturales y actividades organizadas por el Centro Academico / Instituto	Actividades organizadas por Centro Academico / Instituto	Planificación y gestión			x
Participa activamente y ayuda en las comisiones asignadas por el Director previo a la preparación de eventos y programas organizados por el Centro Academico / Instituto	Actividades organizadas por Centro Academico / Instituto	Planificación y gestión			x
Presenta una vez al año al menos un artículo escrito, que será publicado en la revista del Centro Academico / Instituto	Investigación y desarrollo de Articulos cientificos	Expresión escrita Expresión oral			x
Recupera sus horas de clases en el caso de faltas justificadas e injustificadas	Calendario Academico de la Institución	Planificación y gestión			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	13-0091
Denominación General	Técnico 2
Denominación Especifica	Técnico Docente 2
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Académico
Dependencia / Unidad	Centros Académicos
Rol:	Ejecución y Supervisición de procesos
Grupo Ocupacional:	SP6
Grado:	12
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Decano / Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Cualquier area del conocimiento (según la especialidad y especifidad de la experiencia)

2. MISIÓN
Educa, imparte clases, supervisa y evalua actividades de aprendizaje práctico de materias complementarias, así como para realizar actividades de apoyo en la investigación científica y tecnológica, y la investigación en humanidades y artes.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	3 años
Especificidad de la experiencia:	**Materias Académicas Complemetarias.** - Educación Física o afines **Materias de Suficiencia (Universidad Bilingue).** - Ingles - certificación internacional (TOEFL, FCE, IELTS, CAE) con un estándar mínimo de B2 de acuerdo al Marco Común Europeo (CEF) y que tenga una vigencia de dos años. **Actividades de Aprendizaje prácticas (>= 70 %) de acuerdo al pensum de las carreras de las Unidades Académicas (FICA, FICAYA, FCCSS, FECYT, FACAE y POSGRADO)**
Idiomas	Español - nativo Inglés - Avanzado (Especialidad Inglés) Español - nativo Inglés - básico (Materias complementarias y Actividades prácticas)

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Dicta las horas de clase asignadas por la Institución en el período de tiempo establecido y cumpliendo a cabalidad el tiempo hora clase y en el lugar asignado.	Conocimientos de Especialidad	Instrucción		x	
Ejerce la docencia con probidad, eficiencia y pertinencia	Conocimientos de Especialidad	Instrucción		x	
Entrega las calificaciones a los estudiantes dentro de los períodos establecidos, de acuerdo a la planificación y al sílabo	Calendario Academico de la Institución	Planificación y gestión		x	
Ingresa las notas en el sistema integrado de la Universidad a tiempo en los períodos y plazos establecidos.	Calendario Academico de la Institución	Planificación y gestión		x	
Entrega al Director los informes estadísticos de notas y asistencia al final de cada período de clases	Conocimiento de desarrollo de Planificaciones, informes y sylabos	Planificación y gestión		x	
Entregar al Director los resultados de las evaluaciones institucionales a tiempo en los períodos y plazos establecidos	Conocimiento de desarrollo de Planificaciones, informes y sylabos	Planificación y gestión		x	
Presenta al Director un informe de su labor docente al finalizar cada nivel si así se lo requiere.	Conocimiento de desarrollo de Planificaciones, informes y sylabos	Expresión escrita		x	
Rinde evaluaciones organizadas por el Centro Academico / Instituto y cumplir con los estándares requeridos.	Conocimientos de Especialidad	Expresión escrita Expresión oral		x	
Asiste a las sesiones convocadas por el Director las mismas que serán notificadas a los docentes con un mínimo de 48 horas de anticipación y/o en casos especiales si así las autoridades lo requieren	Actividades organizadas por Centro Academico / Instituto	Planificación y gestión		x	
Participa en todas la capacitaciones, Clubes académicos o culturales y actividades organizadas por el Centro Academico / Instituto	Actividades organizadas por Centro Academico / Instituto	Planificación y gestión		x	
Participa activamente y ayuda en las comisiones asignadas por el Director previo a la preparación de eventos y programas organizados por el Centro Academico / Instituto	Actividades organizadas por Centro Academico / Instituto	Planificación y gestión		x	
Presenta una vez al año al menos un artículo escrito, que será publicado en la revista del Centro Academico / Instituto	Investigación y desarrollo de Articulos cientificos	Expresión escrita Expresión oral		x	
Recupera sus horas de clases en el caso de faltas justificadas e injustificadas	Calendario Academico de la Institución	Planificación y gestión		x	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento		x	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

SERIE 14

PROCESO DE BIBLIOTECOLOGÍA

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	14-0092
Denominación General	Auxiliar
Denominación Especifica	Auxiliar de Bibliotecario
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Académico
Dependencia / Unidad	Biblioteca
Rol:	Técnico
Grupo Ocupacional:	SPA4
Grado:	6
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Bibliotecario 3

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Estudios Instituto Superior (tecnología) - Post bachillerato Estudios universitarios
Certificado o Titulo Requerido:	No
Área de Conocimiento:	Cualquier Area del Conocimiento

2. MISIÓN
Presta asistencia y servicio, así como organizar y ejecutar los procesos de bibliotecología en instituciones y establecimientos de baja demanda de usuarios.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	3 meses
Especificidad de la experiencia:	Conocimientos de computación. Clasificación de textos Codificación de documentación bibliográfica.
Idiomas	Español - nativo Inglés - básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Atiende las consultas relacionadas con investigación bibliográfica.	Análisis de investigación bibliográfica.	Pensamiento conceptual.			X
Actualiza la información de libros, folletos, revistas y demás documentos en el sistema de biblioteca organizándolos por autor, materia y títulos.	Manejo de sistemas informáticos.	Monitoreo y control.			X
Asiste y controla la implementación de acciones en el procesos de la Unidad de Biblioteca.	Control y evaluación de procesos internos.	Pensamiento crítico.			X
Controla el ingresos, distribución de libros, revistas, folletos, propone la adquisición de libros técnicos especializados.	Manejo de documentación.	Monitoreo y control.			X
Entrega y recepta los libros, revistas, folletos y documentos en general a los clientes usuarios internos y externos.	Control y evaluación de documentación.	Habilidad analítica.			X
Realiza la elaboración de inventarios de libros, revistas, folletos y más documentos bibliográficos.	Sistemas de documentación y archivo.	Habilidad analítica.			X
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento			X

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	14-0093
Denominación General	Asistente
Denominación Especifica	Asistente de Biblioteca
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Académico
Dependencia / Unidad	Biblioteca
Rol:	Ejecución de procesos de apoyo y tecnologico
Grupo Ocupacional:	SP1
Grado:	7
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Bibliotecario 3

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Estudios universitarios - cursando sexto semestre o su equivalente
Certificado o Titulo Requerido:	No
Área de Conocimiento:	Bibliotecología o afines

2. MISIÓN
Apoya en los procesos de bibliotecología en instituciones y establecimientos de gran demanda de usuarios.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	6 meses
Especificidad de la experiencia:	Conocimientos de computación. Conocimiento de clasificación y codificación de documentación bibliográfica. Presentación de libros técnicos.
Idiomas	Español - nativo Inglés - básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Conocimiento y manejo de los diferentes procesos relacionados con investigacion bibliografica.	Análisis de investigación bibliográfica	Pensamiento conceptual			X
Atención a usuarios No Videntes en el prestamo de libros en formato audio, capacitacion en el sistema jaws y braile.	Conocimiento de sistema jaws y braile	Orientacion y asesoramiento			X
Gestionar proyectos y actividades con otras instituciones a fines.	Administracion de Biblioteca	Planificacion y gestion			X
Control de la recepción de revistas y periódicos por proveedores.	Conocimiento de proveedores de revistas y periodicos	Organización de la informacion y Habilidad analitica			X
Préstamo Orientación y asesoría la búsqueda de información en uso de los computadores como en la parte fisica (libros, revistas, publicaciones periodicas).	Servicio al cliente	Orientacion y asesoramiento			X
Reordenamiento, magnetizacion de revistas y periódicos e Ingreso de kardex de revistas al sistema automatizado	conocimiento de libros, revistas y periodicos	Organización de la informacion y Habilidad analitica			X
Promoción y divulgación de las suscripciones.	Conocimiento de suscripciones de material bibliografico	Planificacion y gestion			X
Elaboración de reportes sobre recepción de publicaciones.	conocimiento de libros, revistas y periodicos	Organización de la informacion y Habilidad analitica			X
Selección, adquisición de bibliografía para donación en coordinación con Almacén Universitario	Análisis de información y técnicas de documentación y archivo.	Organización de la informacion y Habilidad analitica			X
Ingreso cada cuatrimestre en el Sistema de Compras el listado de libros solicitados.	Detección de necesidades.	Habilidad analitica			X
Recepción y registro de las Tesis en formato impreso y digital.	Análisis de información y técnicas de documentación y archivo.	Organización de la informacion y Habilidad analitica			x
Recepción de las donaciones de libros por parte de los estudiantes como requisito de egresamiento.	Análisis de información y técnicas de documentación y archivo.	Habilidad analitica			x
Preparación física de los documentos donados (primera etapa).	Análisis de información y técnicas de documentación y archivo.	Organización de la informacion y Habilidad analitica			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento			X

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	14-0094
Denominación General	Bibliotecario 1
Denominación Especifica	Bibliotecario 1
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Académico
Dependencia / Unidad	Biblioteca
Rol:	Ejecución de procesos.
Grupo Ocupacional:	SP2
Grado:	8
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Bibliotecario 3

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Bibliotecología o afines

2. MISIÓN
Ejecuta los procesos de bibliotecología en instituciones y establecimientos de baja demanda de usuarios.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Conocimientos de computación. Conocimiento de clasificación y codificación de documentación bibliográfica. Presentación de libros técnicos.
Idiomas	Español - nativo Inglés - básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Atiende las consultas relacionadas con investigación bibliográfica.	Análisis de investigación bibliográfica.	Pensamiento conceptual.			X
Actualiza la información de libros, folletos, revistas y demás documentos en el sistema de biblioteca organizándolos por autor, materia y títulos.	Manejo de sistemas informáticos.	Monitoreo y control.			X
Asiste y controla la implementación de acciones en el procesos de la Unidad de Biblioteca.	Control y evaluación de procesos internos.	Pensamiento conceptual.			X
Controla el ingresos, distribución de libros, revistas, folletos, propone la adquisición de libros técnicos especializados.	Manejo de documentación.	Monitoreo y control.			X
Entrega y recepta los libros, revistas, folletos y documentos en general a los clientes usuarios internos y externos.	Control y evaluación de documentación.	Habilidad analítica.			X
Realiza la elaboración de inventarios de libros, revistas, folletos y más documentos bibliográficos.	Sistemas de documentación y archivo.	Manejo de recursos materiales.			X
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento			X

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	14-0095
Denominación General	Bibliotecario 2
Denominación Especifica	Bibliotecario 2
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Académico
Dependencia / Unidad	Biblioteca
Rol:	Ejecución de procesos.
Grupo Ocupacional:	SP5
Grado:	11
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Bibliotecario 3

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Bibliotecología o afines

2. MISIÓN
Organiza, supervisa y evalua los procesos de bibliotecología en instituciones y establecimientos de gran demanda de usuarios.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Conocimientos de computación. Conocimiento de clasificación y codificación de documentación bibliográfica. Presentación de libros técnicos.
Idiomas	Español - nativo Inglés - básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Conocimiento y manejo de los diferentes procesos bibliotecológicos.	Análisis de investigación bibliográfica	Pensamiento conceptual		X	
Orientación y asesoría a usuarios en la búsqueda de información.	Servicio al cliente	Orientacion y asesoramiento		X	
Catalogación de documentos e ingreso al sistema computarizado.	Manejo de documentación	Organización de la información.		X	
Actualiza la información de libros, folletos, revistas (Codificación e Indización) demás documentos en el sistema de biblioteca organizándolos por autor, materia y títulos. de libros.	Manejo de sistemas informáticos	Organización de la información.		X	
Revisión de documentos sugeridos para la baja e ingreso en el sistema computarizado.	Manejo de sistemas informáticos	Organización de la información.		X	
Realiza el inventario de la documentación bibliográfica.	Control de documentación.	Habilidad Analitica		x	
Préstamo automatizado de Bibliografía (Actualiza los registros de préstamos de libros, revistas, folletos y documentos bibliográficos)	Manejo de documentación.	Organización de la información.		X	
Realiza la entrega y recepción de libros, revistas, folletos y documentos en general a los clientes internos y externos.	Manejo de documentación y archivo.	Manejo de recursos materiales.		x	
Reordenamiento de libros en las estanterías (Clasifica, cataloga y codifica los libros, revistas, folletos y documentos en general.)	Análisis de información y técnicas de documentación y archivo.	Organización de la información.		X	
Reparación y mantenimiento de bibliografía.	Manejo de documentación y archivo.	Manejo de recursos materiales.		x	
Preparación física de los documentos.(II etapa)	Análisis de información y técnicas de documentación y archivo.	Organización de la informacion y Habilidad analitica		x	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento		X	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	14-0096
Denominación General	Bibliotecario 3
Denominación Especifica	Bibliotecario 3
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Académico
Dependencia / Unidad	Biblioteca
Rol:	Ejecución y coordinación de procesos
Grupo Ocupacional:	SP7
Grado:	13
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Vicerrector Academico

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Bibliotecología o afines

2. MISIÓN
Dirige, coordina, organiza, supervisa y evalua los procesos de bibliotecología en instituciones y establecimientos de gran demanda de usuarios.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	4 años
Especificidad de la experiencia:	Conocimientos de computación. Conocimiento de clasificación y codificación de documentación bibliográfica. Presentación de libros técnicos.
Idiomas	Español - nativo Inglés - básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Organiza y gestiona administrativamente la Biblioteca estableciendo las directrices, líneas de trabajo y prioridades así como el método de ejecución	Administracion de Biblioteca	Desarrollo estrategico de los RRHH	x		
Dirige, organiza y distribuye el personal asignado a biblioteca con asesoria de la Dirección de Gestión de Talento Humano.	Control y evaluación de procesos internos	Desarrollo estrategico de los RRHH	x		
Elabora el plan de capacitación, PAC y POA de la unidad y su seguimiento de ejecución	Control y evaluación de procesos internos	Habilidad analitica	x		
Informa a las autoridades sobre el funcionamiento de la Biblioteca	Administracion de Biblioteca	Planificacion y gestion	x		
Planifica y desarrolla nuevos servicios y adecuación de los existentes de acuerdo a las nuevas necesidades de los usuarios	Análisis de investigación bibliográfica.	Planificacion y gestion	x		
Dirige y evalúa la gestión de la Unidad de Biblioteca, con el propósito de implementar acciones de desarrollo.	Control y evaluación de procesos internos	Planificacion y gestion	x		
Gestiona convenios y redes de información para la biblioteca.	Administracion de Biblioteca	Planificacion y gestion	x		
Controla la adquisición, ingresos, y distribución de libros, revistas, folletos.	Manejo de documentación	Manejo de recursos materiales	x		
Propone la adquisición de libros técnicos especializados.	Detección de necesidades de bibliotecología	Habilidad analítica	x		
Supervisa la entrega y recepción de libros, revistas, folletos y documentos en general a los clientes usuarios internos y externos.	Sistemas de documentación y archivo	Manejo de recursos materiales	x		
Supervisa la elaboración de inventarios de libros, revistas, folletos y más documentos bibliográficos.	Control y evaluación de documentación	Manejo de recursos materiales	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

SERIE 15

PROCESO DE BIENESTAR UNIVERSITARIO

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	15-0097
Denominación General	Gastrónomo
Denominación Específica	Gastrónomo
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Académico
Dependencia / Unidad	Dirección de Bienestar Universitario
Rol:	Técnico
Grupo Ocupacional:	SPA4
Grado:	6
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Psicólogo Educativo

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Estudios Instituto Superior (tecnologia) - Post bachillerato Estudios universitarios
Certificado o Titulo Requerido:	NO
Área de Conocimiento:	Gastonomía o afines.

2. MISIÓN
Planifica, organiza y desarrolla procesos del área de gastronomía nutritiva para potenciar el desarrollo integral de los niños de 1 a 5 años, con calidad y calidez, coherente con los principios de buen vivir.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	3 meses
Especificidad de la experiencia:	gastronomía nutritiva infantil
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Habilidad creatividad y equilibrio en el manejo de planeación de menús.	preparacion de alimentos nutritivos	Generación de ideas			x
Capacidad para orientar y planificar eventos gastronómicos infantiles	eventos gastronómicos infantiles	planificacion y gestion			x
Organiza, planifica y prepara alimentos de acuerdo al menú nutritivo infantil, así como de una excelente presentación y actitud de servicio.	labores de cocina	Inspección de productos o servicios			x
Habilidad para administrar, adquirir y operar servicios de alimentos y bebidas en diversos escenarios.	compra de alimentos adecuados parala preparacion	Inspección de productos o servicios			x
Mantiene la calidad e higiene en la preparación de alimentos	higiene y cociòn de alimentos	Inspección de productos o servicios			x
Genera e innova productos gastronómicos, en la preparación de alimentos nutritivos	conocimientos de alimentacion nutritiva para niños.	planificacion y gestion			x
Mantiene en buen estado el equipo y menejo de cocina	limpieza de los equipos de cocina	Manejo de recursos materiales			x
Lavado y desinfección de vajillas y utensilios	limpieza y desinfectacion	Manejo de recursos materiales			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	15-0098
Denominación General	Parvularia
Denominación Especifica	Parvularia
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Académico
Dependencia / Unidad	Dirección de Bienestar Universitario
Rol:	Ejecución de procesos de apoyo y tecnologico
Grupo Ocupacional:	SP1
Grado:	7
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Psicólogo Educativo

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Estudios universitarios - cursando sexto semestre o su equivalente
Certificado o Titulo Requerido:	NO
Área de Conocimiento:	Parvularia o afines

2. MISIÓN
Ejecuta procesos de apoyo para el desarrollo integral de los niños de 1 a 5 años, con calidad y calidez, coherente con los principios de buen vivir.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	6 meses
Especificidad de la experiencia:	Pedagogía - Niños menores de 3 años planes de contingencia
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Promueve la integracion social y vela por la preservacion de la salud y la seguridad personal de sus alumnos.	Ejecucion de planes y proyectos.	Instrucción			x
Promueve y fomenta una permanente integracion entre el establecimiento, los padres de familia y la comunidad en general.	Capacidad de relaciones humanas / técnicas de entrevistas improvisaciòn, conversaciones.	Orientacion / Asesoramiento			x
Cordina las actividades con los profesores especiales o de practica.	Conocimientos de normativa para manejo de centros infantiles.	Monitoreo y control			x
Informa al jefe inmediato, acerca del desarrollo de las actividades del grado o de la secciòn.	Capacidad de relaciones humanas / técnicas de entrevistas improvisaciòn, conversaciones.	Planificacion y gestion			x
Cumple con las normas legales, asi como las disposiciones impartidas por los jefes inmediatos, autoridades y las que se señale el reglamento interno.	Politicas, normas, metodos y procedimientos vigentes en materia de comunicación social.	Pensamiento conceptual			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	15-0099
Denominación General	Psicólogo Educativo
Denominación Específica	Psicólogo Educativo
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Académico
Dependencia / Unidad	Dirección de Bienestar Universitario
Rol:	Ejecución de procesos.
Grupo Ocupacional:	SP2
Grado:	8
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Psicología Educativa o afines

2. MISIÓN
Dirige y coordina procesos para potenciar el desarrollo integral de los niños de 1 a 5 años, con calidad y calidez, coherente con los principios de buen vivir.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Leyes, reglamentos, resoluciones y disposiciones centros infantiles emanadas del ente rector, Gestión de riesgos y emergencias de centros infantiles, Proyectos educativos infantiles, Teorías del desarrollo infantil integral en la planeación micro-curricular. Procesos de aprendizaje y desarrollo infantil.
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	7. CONOCIMIENTOS	8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS			
		VALORACION	ALTO	MEDIO	BAJO
Representante del Centro de Desarrollo de la institucion en los ámbitos administrativos, educativos sociales y legales.	contribuir al desarrollo de centro infantil	planificacion y gestion		x	
Convoca y preside el Consejo Directivo del Centro Infantil	administracion del centro de desarrollo infantil	Desarrollo estrategico de recursos humanos.		x	
Formula el Plan Anual del Centro y poner a consideración del Consejo Directivo del Centro Infantil	formular planes para el centro infantil	planificacion y gestion		x	
Planifica, dirige, coordina y ejecuta las actividades de los programas del Centro. Infantil	realizar programas de actividades	Desarrollo estrategico de recursos humanos.		x	
Elabora y presenta los informes respectivos a las entidades de control ministerial y al Consejo Directivo.	elaborar los informes necesarios a las entidades de control	Pensamiento conceptual		x	
Supervisa permanentemente el desarrollo académico y el funcionamiento administrativo del Centro Infantil	supervisar el desarrollo del centro infantil	Desarrollo estrategico de recursos humanos.		x	
Ejecuta programas de estimulación temprana.	realizar programas de estimulacion	Pensamiento conceptual		x	
Cumple y hacer cumplir los reglamentos y disposiciones ministeriales la normatividad interna.	conocer los reglamentos ministeriales para hacer cumplir	Pensamiento conceptual		x	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y asesoramiento		x	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	15-0100
Denominación General	Asistente
Denominación Específica	Asistente de Laboratorio clinico
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Académico
Dependencia / Unidad	Dirección de Bienestar Universitario
Rol:	Ejecución de procesos de apoyo y tecnologico
Grado:	SP1
Nivel de Aplicación:	7
	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Técnico

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Estudios universitarios - cursando sexto semestre o su equivalente
Certificado o Titulo Requerido:	NO
Área de Conocimiento:	Químico especialidad orgánico clínico o afines

2. MISIÓN
Apoya en la realización de examenes de laboratorio clínico

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	6 meses
Especificidad de la experiencia:	Analisis de laboratorio Toma de muestras Manejo de bioseguridad
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Aplica la bioseguridad para el personal y paciente	dar a conocer las normas de bioseguridad y hacerlas cumplir	orientacion / asesoramiento			x
Recepta y toma de muestras	Conocimientos tecnicos en manejo de laboratorio quimico organico.	pensamiento analitico			x
Manejo y diferenciación adecuada de los desechos	Procedimientos para el uso de materiales de laboratorio	Manejo de recursos materiales			x
Rotulación de muestras	colocar las etiquetas en cada muestra indicada	Manejo de recursos materiales			x
Registro general de pacientes	control de pacientes que ingresan al laboartorio	planificacion y gestion			x
Prepara de material necesario	conocimientos de material necesario para el laboratorio	manejo de recursos materiales			x
Prepara de las muestras receptadas	Procedimientos para el uso de materiales de laboratorio	Manejo de recursos materiales			x
Digita y envia de los resultados obtenidos a servicio médico	envio de informacion aobtenida a base de los examenes realizados	planificacion y gestion			x
Limpieza y esterilización del material y áreas de trabajo.	Normas de limpieza de equipos de laboratorio clinico.	Mantenimiento de equipos.			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	15-0101
Denominación General	Técnico 1
Denominación Especifica	Técnico de Laboratorio clínico
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Académico
Dependencia / Unidad	Dirección de Bienestar Universitario
Rol:	Ejecución de procesos
Grupo Ocupacional:	SP4
Grado:	10
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Químico especialidad orgánico clínico o afines

2. MISIÓN
Ejecutar actividades de apoyo en la elaboracion de examenes de laboratorio a la comunidad universitaria.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Analisis de laboratorio Toma de muestras Manejo de bioseguridad
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Ejecuta actividades de tecnología médica en las areas de laboratorio clinico.	Manejo de laboratorios Quimico organico	pensamiento analitico		x	
Efectua el cuidado preventivo de los equipos y reportar inmeditamente.	Normas de manejo de equipos de laboratorio clinico.	Mantenimiento de equipos		x	
Orienta al paciente sobre los procedimientos a seguirse para la realizacion de examenes de laboratorio.	Normas precautelares para atencion a pacientes	Orientación y asesoramiento		x	
Toma de muestras y realización de determinaciones en sangre, orina, heces entre otras	Conocimientos tecnicos en manejo de laboratorio quimico organico.	pensamiento analitico		x	
Prepara materiales a ser utilizados en los estudios.	Procedimientos para el uso de materiales de laboratorio	Operación y control		x	
Realiza pedidos de insumos y materiales	Manejo de inventarios y adquisicion de insumos	Manejo de recursos materiales		x	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y asesoramiento		x	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	15-0102
Denominación General	Psicologo Clinico
Denominación Especifica	Psicologo Clinico
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Académico
Dependencia / Unidad	Dirección de Bienestar Universitario
Rol:	Ejecución y coordinación de procesos
Grupo Ocupacional:	SP7
Grado:	13
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Psicologo Clinico o afines

2. MISIÓN
Ayuda a establecer una categoría diagnóstica para clasificar al paciente como perteneciente a una categoría específica de problemas psicológicos. Su rol fundamental es el de diagnosticador.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	4 años
Especificidad de la experiencia:	Teorías del comportamiento normal a la evaluación, comprensión y cambio de patrones anormales del comportamiento Prevención, diagnóstico, rehabilitación y tratamiento de las alteraciones de la personalidad. Orientación psicológica y la psicoterapia Técnicas psicológicas (terapia y psicoterapias)
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Investiga y desarrolla métodos, técnicas y procedimientos para mejorar su aplicación en los programas de psicoterapia, psicometría, psicotécnicas y similares	programas de psicoterapia, psicometría, psicotécnicas y similares	Pensamiento analitico	x		
Diagnosticar, prescribir y realizar tratamiento psicológico de alta especialidad.	tratamientos, evaluaciones e investigaciones psicológicas	Habilidad analítica	x		
Asesora en la formulación y aplicación de programas en el campo de la psicología especializada.	tratamientos, evaluaciones e investigaciones psicológicas	Orientación / asesoramiento	x		
Establece y mantiene políticas orientadas brindar una atención eficiente, eficaz y con calidad, tanto asistencial como administrativa	programas de psicoterapia, psicometría, psicotécnicas y similares	Orientación / asesoramiento	x		
Aplica e interpretar de pruebas psicológicas individuales o de grupo. como medio auxiliar del Diagnóstico	tratamientos, evaluaciones e investigaciones psicológicas	Habilidad analítica	x		
Atiende a los pacientes con o sin interconsulta que le fueran asignadas , asumiendo el seguimiento respectivo que el caso implique y que deberá ser consignado en la historia clínica	gestion administrativa	planificacion y gestion	x		
Propone y desarrolla métodos y técnicas en los procedimientos psicomotrices y de Diagnóstico psicológico	programas de psicoterapia, psicometría, psicotécnicas y similares	Generación de ideas	x		
Programa, coordina y dirige la realización de sesiones clínicas con el personal docente, administrativo y estudiantes.	gestion administrativa	planificacion y gestion	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	15-0103
Denominación General	Orientador Vocacional y Profesional
Denominación Especifica	Orientador Vocacional y Profesional
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Académico
Dependencia / Unidad	Dirección de Bienestar Universitario
Rol:	Ejecución y coordinación de procesos
Grupo Ocupacional:	SP7
Grado:	13
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Psicologia Educativa o afines

2. MISIÓN
Coordina la planificación y el desarrollo de las actividades de orientación vocacional y profesional correspondiente a las etapas de Educación Media / Educación Superior para contribuir a su desarrollo.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	4 años
Especificidad de la experiencia:	Orientación educativa, profesional y vocacional. Evaluaciones de Orientación Vocacional, psicopedagógica. Asesoramiento, consejo, evaluación, mediación
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Brinda oportuna orientación vocacional y profesional a los estudiantes de nivel medio que aspiran ingresar a la Universidad	orientacion profesional a los estudiantes que estan por ingresar	Pensamiento análitico	x		
Asesora a las unidades de orientación vocacional de los planteles de educación media.	orientacion a los planteles de educacion media	Orientación y asesoramiento	x		
Desarrolla proyectos de investigación psicopedagógica	realizaciond e proyectos	generacion de ideas	x		
Difunde información en los colegios de segunda enseñanza, sobre las carreras que ofrece la Institución	conocimientos del pensum academico para dar a conocer a los estudiantes	Orientación y asesoramiento	x		
Aplica pruebas psicológicas y psicotécnicas y elaborar informes	realizacion de pruebas y elaboracion de informes	Habilidad Analítica	x		
Realiza entrevistas profesionales de asesoramiento profesional y vocacional	realizar entrevistas para asesorar a los estudiantes	Pensamiento análitico	x		
Realiza seguimiento académico a becarios y estudiantes con discapacidades	seguimientos a los estudiantes becados por la universidad	planificacion y gestion	x		
Brinda atención a estudiantes universitarios sobre problemas de adaptación al medio universitario, desajustes de personalidad y otras	atencion a los estudiantes sobre problemas de adaptacion	Orientación y asesoramiento	x		
Planifica y ejecuta proyectos de prevención de la violencia física, psicológica, sexual, consumo de alcohol y otras drogas	realizacion de proyectossobre los diferentesproblemas sociales que afectan al medio donde vivimos	planificacion y gestion	x		
Prepara informes para las autoridades sobre las actividades cumplidas	realizacion de informes sobre las actividades cumplidas	planificacion y gestion	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	15-0104
Denominación General	Trabajadora social
Denominación Especifica	Trabajadora social
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Académico
Dependencia / Unidad	Dirección de Bienestar Universitario
Rol:	Ejecución y coordinación de procesos
Grupo Ocupacional:	SP7
Grado:	13
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Trabajo social / o afines

2. MISIÓN
Brinda a la comunidad universitaria asistencia social, tras efectuar una valoración, diagnóstico e investigación de los factores sociales que favorecen y/o interfieren en la salud del paciente, su familia y comunidad, a fin de definir las acciones que deben implementarse para conseguir su recuperación y bienestar.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	4 años
Especificidad de la experiencia:	Servicios sociales de atención social básica y primaria. Dirigidos a comunidad universitaria desde los servicios sociales de base existentes Servicios de atención permanente en emergencias sociales.
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Promueve en la comunidad universitaria, la utilización de los diferentes servicios que presta la universidad.	capacitacion a los estudientes de los diferentes servicios que se prestan en la misma	Generacion de ideas	x		
Realiza diagnósticos sobre problemas socioeconómicos de la comunidad universitaria que sirven de base para orientar programas de mejoramiento y desarrollo social	conocimientos de los problemas socioeconomicos para mejorar el desarrollo social	Habilidad Analitica	x		
Difunde y promover el manejo de becas y exoneraciones para estudiantes de la institución	promover becas para los estudiantes de la institucion	Orientación y asesoramiento	x		
Realiza gestiones ante instituciones públicas o privadas para conseguir ayudas especiales para los estudiantes	relacion con instituciones publicas y privadas para el desarrollo de la institucion	planificacion y gestion	x		
Realiza estudios tendientes a la solución oportuna de los problemas de índole social a través de los análisis y de las entrevistas	realizar entrevistas para analisar los problemasde indole social	planificacion y gestion	x		
Participa en actividades multidisciplinarias para la ejecución de programas y proyectos específicos en las áreas de servicio social en la institución	particacion en proyectos en areas de servicios de la institucion	Orientación y asesoramiento	x		
Fomenta actividades con otros organismos de servicio social y dar a conocer sus objetivos	ralizar actividades con otros organismos	Pensamiento estrategico	x		
Elabora informes de evaluación y de actividades sociales en grupos operativos de cada uno de los sectores asignados	dar a conocer por medio de informeslas actividadesde cada sector asignado	planificacion y gestion	x		
Elabora y aplica normas y procedimientos tendientes a mejorar los servicios sociales	conocimiento de normas para mejorar los servicios sociales	planificacion y gestion	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	15-0105
Denominación General	Enfermera
Denominación Especifica	Enfermera
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Académico
Dependencia / Unidad	Dirección de Bienestar Universitario
Rol:	Ejecución de procesos.
Grupo Ocupacional:	SP2
Grado:	8
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Enfermeria o afines

2. MISIÓN
Ejecuta proyectos y programas de salud orientados a responder las demandas de la comunidad universitaria, dirige servicios de Enfermería, realizar Diagnósticos situacionales, definiendo y aplicando los criterios y estándares de calidad en las dimensiones éticas, científicas y tecnológicas de la práctica de enfermería.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	• Cuidado de la salud • Proyección y responsabilidad social • Capacidad de interactuar con otros profesionales de la salud • Respeto a la diversidad de culturas y pensamientos
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Aplica medidas de bioseguridad en todos los procesos.	conocimientos de medidas de seguridad en todos los procesos	Pensamiento analitico			x
Otorga turnos para la atención médica	realizar fichas de turnos según la llegada de los pacientes	Orientación y asesoramiento			x
Apertura e ingreso de datos a las historias clínicas y mantener el archivo	ingreso de historias clinicas y mantenerles en el archivo	Organización de la información			x
Toma signos vitales a los pacientes que van a ser examinados	conocimientos sobre los valores que deben tener los signos vitales	Pensamiento analitico			x
Realiza todo tipo de curaciones menores	realizacin de curaciones menores siempre bajo la autorizacion del medico	Pensamiento analitico			x
Controla y administra medicamentos en tratamiento según instrucciones médicas	conocimientos sobre medicamentos y tratamiento según lo asignado	Pensamiento analitico			x
Vela por el aseo y conservación del instrumental y consultorio médico	mantenimiento y limpieza de los materiales	Manejo de recursos materiales			x
Mantiene el equipo esterilizado	limpieza de equipos medicos	Manejo de recursos materiales			x
Prepara materiales de curación, gasas, algodón, guantes, etc.	conocimientos sobre materiales para curaciones	Pensamiento analitico			x
Ejecuta, apoya y evalua programas de educación en el campo de la salud y área médica	educación en el campo de la salud y área médica	planificacion y gestion			x
Presenta informes de atención médica a solicitud del Director	realizar informes de atencion medica presada	planificacion y gestion			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	15-0106
Denominación General	Nutricionista
Denominación Específica	Nutricionista
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Académico
Dependencia / Unidad	Dirección de Bienestar Universitario
Rol:	Ejecución de procesos.
Grado:	SP2
Nivel de Aplicación:	8
	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Nutrición o afines

2. MISIÓN
Ejecuta proyectos y programas sobre las alternativas saludables y confiables en el área de nutrición con el fin de optimizar la calidad de vida de las personas.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Atención y asesoría en Alimentación y Nutrición Promoción de la salud y desarrollo social. Aplica principios éticos y legales en el ejercicio profesional. Formula y desarrolla planes, programas, proyectos de intervención nutricional. Diseña e implementa políticas de desarrollo en alimentación y nutrición.
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Identifica al paciente que presenta desnutrición o riesgo nutricional mediante la utilización de una herramienta como es el tamizaje nutricional	Riesgos nutricionales	Pensamiento analítico			x
Realiza la Evaluación Nutricional en base a análisis e interpretación de los datos clínicos	Análisis nutricional	Pensamiento conceptual			x
Verifica que el Soporte Nutricional sea administrado de acuerdo con la terapia nutricional prescrita y según la tolerancia de cada paciente	Análisis nutricional	Pensamiento analítico			x
Documenta en la historia clínica los pasos del plan de cuidado nutricional, destacando pautas, metas nutricionales calculadas, progresiones y controles a seguir.	Análisis nutricional	Organización de la información			x
Orienta sobre las formas de preparación y elaboración de los alimentos que componen los planes de alimentación determinando la calidad nutricional y la tolerancia digestiva.	Análisis nutricional	Orientación y asesoramiento			x
Interviene en la gestión de compras de material e infraestructura para la adecuada atención nutricional.	Análisis nutricional	Inspección de productos o servicios			x
Supervisa y controla tareas del Servicio de Alimentación Institucional	Análisis nutricional	Inspección de productos o servicios			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	15-0107
Denominación General	Odontologo 4H
Denominación Especifica	Odontologo 4H
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Académico
Dependencia / Unidad	Dirección de Bienestar Universitario
Rol:	Ejecución de procesos.
Grupo Ocupacional:	SP5
Grado:	11
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Odontología o afines

2. MISIÓN
Ejecuta proyectos y programas de resolver eficazmente los problemas de salud Oral de la comunidad universitaria, aplicando para ello conceptos de excelencia en el servicio, eficiencia en la gestión y calidez personalizada en la atención.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Implementa y evalúa acciones de salud oral preventiva y correctiva. Normativa legal y ambiental aplicada al diagnóstico, prevención y tratamiento de patologías bucales. Método de investigación científica en la solución de problemas del proceso de salud – enfermedad bucal.
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Desarrolla y cumple las normas de estomatología	normas de estomatologia	Pensamiento conceptual		x	
Ejecuta el levantamiento epidemiológico a la comunidad universitaria	realizar los chequeos odontologicos a la comunidad universitaria	Organización de la información		x	
Diagnostica y efectua tratamientos clínicos buco – dentales	conocimientos dentales	Pensamiento analítico		x	
Realiza el tratamiento a los pacientes a través de fichas estomatológicas	realizar chequeos a los pasientes	Orientación y asesoramiento		x	
Organiza programas educativos sobre salud buco – dental	ejecutar planes educativos	planificacion y gestion		x	
Coordina sus actividades profesionales con otros servicios de salud	cordinar con los diferentes departamentos medicos	planificacion y gestion		x	
Otorga certificados odontológicos	emitir certificados de atencion en el departamento odontologico	planificacion y gestion		x	
Elabora informes de evaluación sobre actividades de servicios estomatológicos	realizar informes de atencion de servicios	Pensamiento conceptual		x	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y asesoramiento		x	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	15-0108
Denominación General	Médico General 4 H
Denominación Específica	Médico General 4 H
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Académico
Dependencia / Unidad	Dirección de Bienestar Universitario
Rol:	Ejecución de procesos.
Grupo Ocupacional:	SP5
Grado:	11
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Medicina General o afines

2. MISIÓN
Ejecuta procesos de servicios de salud integral adaptados a las necesidades y exigencias de nuestros estudiantes, apoyados en la excelencia asistencial y la búsqueda de vanguardia tecnológica, contribuyendo con la calidad de vida de la sociedad.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Medicina general. Diagnóstico y tratamiento. Atención y manejo de urgencias
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Presta atención médica al paciente y realizar transferencias si es necesario	atencion a los pacientes y en caso de accidentes transferir a las diferentes casas de salud	Pensamiento Analitico		x	
Brinda atención de medicina general y realizar intervenciones quirúrgicas de menor complejidad en casos de emergencia	conocimientos en la realizacion de cirugias menores	Pensamiento Analitico		x	
Planifica, ejecuta y controlar programas de medicina preventiva	realizar programas de medicina	planificacion y gestion		x	
Coordina con organismos e instituciones provinciales y nacionales, beneficios asistenciales para la comunidad universitaria	realizar convenios con los diferentes organismos beneficiosas para la institucion	planificacion y gestion		x	
Colabora en campañas y orienta sus actividades con otros organismos de servicio médico	elaborar campañas con istituciones medicas	Orientación y asesoramiento		x	
Diseña y ejecuta programas de educación para la salud	realizar programas de educacion sobre salud	planificacion y gestion		x	
Elabora informes de evaluación sobre actividades de servicio médico	elaborar informes sobre las actividades realizadas	Pensamiento Conceptual		x	
Certifica cuando sea requerido, el estado de salud de los pacientes	emitir certificados si el estado del paciente lo requiere	planificacion y gestion		x	
Remite información de atención médica al IESS	elaborar informes de atencion presatada en buenesatar en el IESS	Monitoreo y control		x	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y asesoramiento		x	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	15-0109
Denominación General	Odontologo 8H
Denominación Especifica	Odontologo 8H
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Académico
Dependencia / Unidad	Dirección de Bienestar Universitario
Rol:	Ejecución y Supervisición de procesos
Grupo Ocupacional:	SP6
Grado:	12
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Odontología o afines

2. MISIÓN
Ejecuta proyectos y programas de resolver eficazmente los problemas de salud Oral de la comunidad universitaria, aplicando para ello conceptos de excelencia en el servicio, eficiencia en la gestión y calidez personalizada en la atención.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	3 años
Especificidad de la experiencia:	Implementa y evalúa acciones de salud oral preventiva y correctiva. Normativa legal y ambiental aplicada al diagnóstico, prevención y tratamiento de patologías bucales. Método de investigación científica en la solución de problemas del proceso de salud – enfermedad bucal.
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Desarrolla y cumple las normas de estomatología	normas de estomatologia	Pensamiento conceptual	X		
Ejecuta el levantamiento epidemiológico a la comunidad universitaria	realizar los chequeos odontologicos a la comunidad universitaria	Organización de la información	X		
Diagnostica y efectua tratamientos clínicos buco – dentales	conocimientos dentales	Pensamiento analítico	X		
Realiza el tratamiento a los pacientes a través de fichas estomatológicas	realizar chequeos a los pasientes	Orientación y asesoramiento	X		
Organiza programas educativos sobre salud buco – dental	ejecutar planes educativos	planificacion y gestion	X		
Coordina sus actividades profesionales con otros servicios de salud	cordinar con los diferentes departamentos medicos	planificacion y gestion	X		
Otorga certificados odontológicos	emitir certificados de atencion en el departamento odontologico	planificacion y gestion	X		
Elabora informes de evaluación sobre actividades de servicios estomatológicos	realizar informes de atencion de servicios	Pensamiento conceptual	X		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y asesoramiento	X		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	15-0110
Denominación General	Médico General 8 H
Denominación Específica	Médico General 8 H
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Académico
Dependencia / Unidad	Dirección de Bienestar Universitario
Rol:	Ejecución y coordinación de procesos
Grupo Ocupacional:	SP7
Grado:	13
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Medicina General o afines

2. MISIÓN
Ejecuta procesos de servicios de salud integral adaptados a las necesidades y exigencias de nuestros estudiantes, apoyados en la excelencia asistencial y la búsqueda de vanguardia tecnológica, contribuyendo con la calidad de vida de la sociedad.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	4 años
Especificidad de la experiencia:	Medicina general. Diagnóstico y tratamiento. Atención y manejo de urgencias
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Presta atención médica al paciente y realizar transferencias si es necesario	atencion a los pacientes y en caso de accidentes transferir a las diferentes casas de salud	Pensamiento Analitico	x		
Brinda atención de medicina general y realizar intervenciones quirúrgicas de menor complejidad en casos de emergencia	conocimientos en la realizacion de cirugias menores	Pensamiento Analitico	x		
Planifica, ejecuta y controlar programas de medicina preventiva	realizar programas de medicina	planificacion y gestion	x		
Coordina con organismos e instituciones provinciales y nacionales, beneficios asistenciales para la comunidad universitaria	realizar convenios con los diferentes organismos beneficiosas para la institucion	planificacion y gestion	x		
Colabora en campañas y orienta sus actividades con otros organismos de servicio médico	elaborar campañas con istituciones medicas	Orientación y asesoramiento	x		
Diseña y ejecuta programas de educación para la salud	realizar programas de educacion sobre salud	planificacion y gestion	x		
Elabora informes de evaluación sobre actividades de servicio médico	elaborar informes sobre las actividades realizadas	Pensamiento Conceptual	x		
Certifica cuando sea requerido, el estado de salud de los pacientes	emitir certificados si el estado del paciente lo requiere	planificacion y gestion	x		
Remite información de atención médica al IESS	elaborar informes de atencion presatada en buenesatar en el IESS	Monitoreo y control	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	15-0111
Denominación General	Médico Ocupacional
Denominación Especifica	Médico Ocupacional
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Académico
Dependencia / Unidad	Dirección de Bienestar Universitario
Rol:	Ejecución y coordinación de procesos
Grupo Ocupacional:	SP7
Grado:	13
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Medicina General - Seguridad Ocupacional o afines

2. MISIÓN
Previene y fomenta la salud de los servidores públicos dentro de los locales laborales, evitando los daños que pudieren ocurrir por los riesgos comunes y específicos de las actividades que desempeñan, procurando en todo caso la adaptación científica del hombre al trabajo y viceversa.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	4 años
Especificidad de la experiencia:	Enfermedades Ocupacionales, Prevencion de Riesgos laborales Planes de Contingencia
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Analiza el mantenimiento constante y oportuno de la correlación de trabajo con los otros servicios de la institución y con las entidades y autoridades que tienen relación con la salud pública.	Capacidad de relaciones humanas/Técnicas de entrevistas, improvisación, conversaciones.	Pensamiento Conceptual	x		
Examina y mantiene la salud integral del trabajador, que deberá traducirse en un elevado estado de bienestar físico, mental y social del mismo.	Generar varias alternativas para desarrollar planes, programas, proyectos y solucionar problemas	Generación de Ideas	x		
Orienta al paciente sobre los procedimientos a seguirse para la realización de exámenes de laboratorio	Capacidad de relaciones humanas/Técnicas de entrevistas, improvisación, conversaciones.	Orientación y asesoramiento	x		
Estudia y vigila las condiciones ambientales en los sitios de trabajo, con el fin de obtener y conservar los valores óptimos posibles de ventilación, iluminación, temperatura y humedad;	Ofrecer guias / sugerencias a los demas para que tomen desiciones	Orientación y asesoramiento	x		
Estudia la fijación de los límites para una prevención efectiva de los riesgos de intoxicaciones y enfermedades ocasionadas por: ruido, vibraciones, trepidaciones, radiación, exposición a solventes y materiales líquidos, sólidos o vapores, humos, polvos, y nieblas tóxicas o peligrosas producidas o utilizadas en el trabajo;	Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de sus planes proyectos estipulando la accion, los plazos y los recursos requeridos incluye instrumentacion de mecanismos de seguimiento y verificacion de la informacion.	Planificación y Gestión	x		
Valora los requerimientos psicofisiológicos de las tareas a desempeñarse, y en relación con los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	Analizar y descomponer la informacion y detectar tendencias, patrones, relaciones causas, efectos etc.	Pensamiento Analítico	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	15-0112
Denominación General	Director
Denominación Especifica	Director de Bienestar Universitario
Nivel Estructural:	Jerarquico Superior
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Académico
Dependencia / Unidad	Dirección de Bienestar Universitario
Rol:	Nivel Jerarquico Superior
Grupo Ocupacional:	Director Técnico de Área
Grado:	2 NJS
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Vicerrector Academico

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Medicina / Ciencias de la salud / Psicología / Trabajo Social o afines

2. MISIÓN
Supervisa, controla y evalua procesos de desarrollo humano físico, psicológico, emocional y socio económico de la comunidad universitaria, a través de programas de salud, orientación profesional, apoyo socioeconómico y otros programas de asistencia social.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	N/A
Especificidad de la experiencia:	Planificación estratégica, Manejo de recursos organizacionales, Diseño, ejecución y evaluación de proyectos que realiza la dirección relacionados al desarrollo social, salud, psicologico, emocional y socio economico de la comunidad universitaria.
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Cumple y hace cumplir a su nivel, las disposiciones legales y reglamentarias	conocimientos de las disposiciones legales y reglamentarias	Pensamiento conceptual	x		
Presenta el plan anual de trabajo e informe de labores, ante el jefe inmediato.	realizacion de planes anuales e informes	Planificación y gestión	x		
Promueve y gestiona los proyectos relacionados con la Dirección.	realizacion de proyectos beneficiosos para el departamento	Planificación y gestión	x		
Asesorar en materia de Bienestar Universitario a las autoridades y directivos de la Institución	sugerir a los directivos en temas de bienestar universitario	Orientación y asesoramiento	x		
Elabora el proyecto del presupuesto de su dependencia y someterlo a consideración de las autoridades	elaboracion de proyecto de presupuestos y dar a conocer a las autoridades	Habilidad Analitica	x		
Planifica, coordina, supervisa y evalua la marcha del departamento	cordinar y supervisar el avance del departamento	Desarrollo estratégico de Recursos Humanos	x		
Asesora y coordina con entidades afines nacionales y extranjeras, promoviendo la firma de contratos y convenios	conocer a las entidades para promover la firma de contratos nacionales coo extranjeros	Planificación y gestión	x		
Distribuye y/o delegar funciones de responsabilidad entre el personal de su dependencia	delegar funciones al personal a decuado a la funcion que realizan	Desarrollo estratégico de Recursos Humanos	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

SERIE 16

PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	16-0113
Denominación General	Oficinista
Denominación Especifica	Oficinista
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Administrativo
Dependencia / Unidad	Dirección de Gestión de Talento Humano
Rol:	Administrativo
Grupo Ocupacional:	SPA 2
Grado:	4
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Bachiller
Certificado o Titulo Requerido:	NO
Área de Conocimiento:	Cualquier Area del Conocimiento

2. MISIÓN
Ejecuta actividades de apoyo administrativo y secretariado.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	No requerida
Especificidad de la experiencia:	Atención al público. Manejo de programas de computación. Manejo de documentación y correspondencia.
Idiomas	Español - nativo Inglés - básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Registra el ingreso y egreso de correspondencia de la unidad.	Manejo del sistema de documentación y archivo	Organización de la información			X
Transcribe oficios y memorandos.	Redacción y ortografía	Expresión escrita			X
Distribuye correspondencia sumillada por el responsable de la Unidad.	Registro y control de documentos	Comprensión escrita			X
Atiende al público.	Productos y servicios de la institución	Orientacion y asesoramiento			X
Colabora en la organización del archivo.	Técnicas de documentación y archivo	Organización de la información			X
Atiende y realiza llamadas telefónicas.	Manejo de equipos de comunicación	Expresión oral			X
Transcribe cuadros estadísticos.	Manejo de programas informáticos	Expresión escrita			X
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento			X

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	16-0114
Denominación General	Secretaria de Apoyo
Denominación Especifica	Secretaria de Apoyo
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Administrativo
Dependencia / Unidad	Dirección de Gestión de Talento Humano
Rol:	Administrativo
Grupo Ocupacional:	SPA 3
Grado:	5
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Estudios Instituto Superior (tecnologia) - Post bachillerato Estudios universitarios
Certificado o Titulo Requerido:	NO
Área de Conocimiento:	Secretariado o afines

2. MISIÓN
Ejecutar actividades de apoyo administrativo y secretariado.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	No requerida
Especificidad de la experiencia:	Atención al público. Manejo de programas de computación. Manejo de documentación y correspondencia.
Idiomas	Español - nativo Inglés - básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Registra el ingreso y egreso de correspondencia de la unidad.	Manejo del sistema de documentación y archivo	Organización de la información			X
Transcribe oficios y memorandos.	Redacción y ortografía	Expresión escrita			X
Distribuye correspondencia sumillada por el responsable de la Unidad.	Registro y control de documentos	Comprensión escrita			X
Atiende al público.	Productos y servicios de la institución	Expresión oral			X
Colabora en la organización del archivo.	Técnicas de documentación y archivo	Organización de la información			X
Atiende y realiza llamadas telefónicas.	Manejo de equipos de comunicación	Expresión oral			X
Transcribe cuadros estadísticos.	Manejo de programas informáticos	Expresión escrita			X
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento			X

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	16-0115
Denominación General	Secretaria Ejecutiva
Denominación Especifica	Secretaria Ejecutiva
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Administrativo
Dependencia / Unidad	Dirección de Gestión de Talento Humano
Rol:	Técnico
Grupo Ocupacional:	SPA 4
Grado:	6
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Estudios Instituto Superior (tecnologia) - Post bachillerato Estudios universitarios
Certificado o Titulo Requerido:	NO
Área de Conocimiento:	Secretariado o afines

2. MISIÓN
Realiza labores de secretaria y asistencia administrativa a responsables de unidades o directores técnicos de las instituciones, entidades y organismos del sector público.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	3 meses
Especificidad de la experiencia:	Atención al público. Manejo de programas de computación. Manejo de documentación y correspondencia.
Idiomas	Español - nativo Inglés - básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Ingresa de la documentación en general en el sistema automatizado de la Institución.	Manejo del sistema de correspondencia de la institución.	Organización de la información.		x	
Redacta de la correspondencia, sumillacion y entrega a los responsables de las unidades administrativas.	Redacción, ortografía. y correspondencia	Expresión escrita		x	
Redacta oficios, memorándums, circulares, convocatorias, informes y otros documentos.	Redacción y ortografía.	Expresión escrita.		x	
Prepara documentación y antecedentes para reuniones internas .	Técnicas de secretariado gerencial.	Recopilación de la información.		x	
Aprovisiona útiles y papelería de oficina a la dependencia	Administración de insumos y materiales	Manejo de recursos materiales		x	
Atiende a clientes internos y externos.	Atención al público. Conocimiento de trámites institucionales	Orientacion y asesoramiento		x	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento		x	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	16-0116
Denominación General	Secretaria de Despacho
Denominación Especifica	Secretaria de Despacho
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Administrativo
Dependencia / Unidad	Dirección de Gestión de Talento Humano
Rol:	Ejecución de procesos de apoyo y tecnologico
Grupo Ocupacional:	SP1
Grado:	7
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Estudios universitarios - cursando sexto semestre o su equivalente
Certificado o Titulo Requerido:	NO
Área de Conocimiento:	Secretariado o afines

2. MISIÓN
Ejecuta y coordina labores de secretaria y asistencia administrativa a responsables de unidades o directores técnicos de las instituciones, entidades y organismos del sector público.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	6 meses
Especificidad de la experiencia:	Atención al público. Manejo de Programas de computación. Manejo de documentación y correspondencia.
Idiomas	Español - nativo Inglés - básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Ingreso de la documentación en general en el sistema automatizado de la Institución.	Manejo del sistema de correspondencia de la institución.	Recopilación de la información.		x	
Redacta de la correspondencia, sumillacion y entrega a los responsables de las unidades administrativas.	Registro y control de documentos.	Comprensión escrita		x	
Redacta oficios, memorándums, circulares, convocatorias, informes y otros documentos.	Redacción y ortografía.	Expresión escrita.		x	
Prepara documentación y antecedentes para reuniones internas .	Técnicas de secretariado gerencial.	Recopilación de la información.		x	
Aprovisiona útiles y papelería de oficina a la dependencia	Administración de insumos y materiales	Manejo de Recursos Materiales		x	
Atención a clientes internos y externos.	Atención al cliente	Orientacion y asesoramiento		x	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento		x	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	16-0117
Denominación General	Asistente
Denominación Especifica	Asistente Administrativo
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Administrativo
Dependencia / Unidad	Dirección de Gestión de Talento Humano
Rol:	Ejecución de procesos de apoyo y tecnologico
Grupo Ocupacional:	SP1
Grado:	7
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Estudios universitarios - cursando sexto semestre o su equivalente
Certificado o Titulo Requerido:	NO
Área de Conocimiento:	Administración o afines

2. MISIÓN
Realiza labores administrativas aplicando normas y procedimientos legales en cumplimiento de los proyectos asignados.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	6 meses
Especificidad de la experiencia:	Apoyo de procesos administrativos, Manejo y orden de información de proyectos de la institucion, Manejo de ofimatica - sistemas informaticos y Servicio al cliente
Idiomas	Español - nativo Inglés - básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Apoya y ejecuta en coordinacion con los Jefes inmediatos y compañeros para la ejecución de proyectos asignados.	Conocimiento de administración de proyectos	Planificación y gestión			x
Ejecuta procesos en los avances de los proyectos asignados..	Conocimiento de administración de proyectos	Pensamiento analítico / Expresión escrita			x
Recepta y organiza la documentación de los diferentes proyectos asignados.	Registro y control de documentación.	Recopilación de información			x
Absuelve consultas sobre proyectos asignados al usuario.	Ubicación de las fuentes directas de información. Conocimiento de procedimientos y trámites institucionales	Orientación y Asesoramiento			x
Atender y orientar a los usuarios en función de los proyectos asignados	Conocimiento de procedimientos y trámites institucionales	Orientación y Asesoramiento			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	16-0118
Denominación General	Analista 1
Denominación Especifica	Analista Administrativo 1
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Administrativo
Dependencia / Unidad	Dirección de Gestión de Talento Humano
Rol:	Ejecución de procesos.
Grupo Ocupacional:	SP 2
Grado:	8
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Administración o afines

2. MISIÓN
Ejecuta labores administrativas aplicando normas y procedimientos legales en cumplimiento de los proyectos asignados.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Conocimiento de Administración, Contabilidad, Economía, o afines.
Idiomas	Español - nativo Inglés - básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Planifica, ejecuta y controla con los asistentes administrativos los proyectos asignados.	Conocimiento de administración de proyectos	Planificación y gestión			x
Cordina con los Jefes de proyectos el avance de los proyectos asignados.	Conocimiento de administración de proyectos	Planificación y gestión			x
Presenta informes de las novedades de los avances de los proyectos.	Técnicas de redacción.	Expresión escrita			x
Recepta y organiza la documentación de los diferentes proyectos asignados.	Registro y control de documentación.	Recopilación de información			x
Elabora la planificación y proyecciones financieras de proyectos.	Evaluación y control de preocesos internos	Habilidad Analitica			x
Coordina con entidades del sector público y particulares asuntos referentes a los proyectos asignados.	Gestión interinstitucional	Planificacion y gestion			x
Gestiona la adquisición de equipos y materiales necesarios la la ejecución de los proyectos.	Plan anual de compras	Habilidad Analitica			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	16-0119
Denominación General	Analista 2
Denominación Especifica	Analista Administrativo 2
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Administrativo
Dependencia / Unidad	Dirección de Gestión de Talento Humano
Rol:	Ejecucion de procesos
Grupo Ocupacional:	SP5
Grado:	11
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Administración o afines

2. MISIÓN
Ejecuta los procesos administrativos relacionados con el apoyo logístico, la dotación de recursos materiales y otros servicios generales, demandados por los clientes internos de la institución para la generación de productos y servicios públicos.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Ley Orgánica de la CGE, LOSEP, leyes y reglamentos relacionados con la administración de bienes en el sector público. Cadena de provisión logística de recursos materiales. Conocimiento de Administración, Contabilidad, Economía, o afines.
Idiomas	Español - nativo Inglés - básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Elabora y supervisa el plan anual de provisión de recursos materiales en coordinación con la Unidad Financiera y demás unidades administrativas.	Plan de requerimientos institucionales.	Planificación y gestión		x	
Coordina las actividades del personal a su cargo.	Plan de requerimientos institucionales.	Monitoreo y control		x	
Ejecuta planes, programas y proyectos a fin de evitar problemas de seguridad, pérdidas e incendios.	Aplicación de técnicas de seguridad industrial, y elaboración de mapas de riesgo e itinerarios, identificación de zonas de riesgo.	Pensamiento conceptual		x	
Coordina las actividades de reparaciones del edificio, reproducción de documentos, mantenimiento y limpieza de bienes muebles, inmuebles y equipos informáticos; mantenimiento y reparación de vehículos, sistemas eléctricos y seguimiento de seguros.	Técnicas de rutinas de mantenimiento, instalación de equipos, maquinaria o programas que cumplan con las especificaciones requeridas.	Operación y control		x	
Planifica las adecuaciones de oficinas con los responsables de cada unidad interna y el personal de mantenimiento.	Estudio de espacios y movimientos para la gestión institucional.	Planificación y gestión		x	
Coordina la recepción, custodia y almacenamiento de materiales y suministros de la Institución, control interno de vehículos.	Conocimiento del manejo del kárdex, técnicas de inspección, validación de la calidad de los productos contratos y facturas.	Monitoreo y control		x	
Coordina las reparaciones o reinstalaciones necesarias para el normal funcionamiento de los bienes de propiedad institucional.	Elaboración de Reglamentos, instructivos y manuales de mantenimiento y reparación, kárdex, sistemas de control de activos	Operación y control		x	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento		x	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	16-0120
Denominación General	Analista 3
Denominación Especifica	Analista Administrativo 3
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Administrativo
Dependencia / Unidad	Dirección de Gestión de Talento Humano
Rol:	Ejecucion y coordinación de procesos
Grupo Ocupacional:	SP7
Grado:	13
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Administración o afines

2. MISIÓN
Dirige y coordina los procesos administrativos relacionados con las unidades de finanzas, recursos humanos, de apoyo logístico, la dotación de recursos materiales y otros servicios generales, demandados por los clientes internos y externos de la institución para la generación de productos y servicios públicos

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	4 años
Especificidad de la experiencia:	Procedimientos de contratación pública. Ley Orgánica de la CGE, LOSEP, leyes y reglamentos relacionados con la administración de bienes en el sector público. Cadena de provisión logística de recursos materiales. Planificación de mantenimiento de bienes institucionales.
Idiomas	Español - nativo Inglés - básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Coordina la elaboración del plan operativo anual y la programación presupuestaria en coordinación con las unidad administrativas involucradas.	Plan de requerimientos institucionales	Planificación y gestión	x		
Coordina las actividades del personal de la unidades involucradas en los procesos de finanzas, recursos humanos: mantenimiento, proveeduría, almacén, imprenta, transporte, conserjería, guardianía, y personal bajo el código del trabajo.	Plan de requerimientos institucionales	Monitoreo y control	x		
Coordina y Ejecuta planes, programas y proyectos financieros, de recursos humanos y de seguridad industrial,	Aplicación de técnicas de seguridad industrial, y elaboración de mapas de riesgo e itinerarios, identificación de zonas de riesgo.	Pensamiento conceptual	x		
Coordina las actividades de reparaciones del edificio, reproducción de documentos, mantenimiento y limpieza de bienes muebles, inmuebles y equipos informáticos; mantenimiento y reparación de vehículos, sistemas eléctricos y seguimiento de seguros.	Técnicas de rutinas de mantenimiento /Instalación de equipos, maquinaria o programas que cumplan con las especificaciones requeridas.	Operación y control	x		
Coordina y ejecuta las adecuaciones de oficinas con los responsables de cada unidad interna y personal de mantenimiento	Estudio de espacios y movimientos para la gestión institucional.	Planificación y gestión	x		
Controla la recepción, custodia y almacenamiento de materiales y suministros de la Institución, control interno de vehículos.	Conocimiento del manejo del Kárdex/ Técnicas de inspección, validación de la calidad de los productos contratos y facturas.	Monitoreo y control	x		
Dirige y controla las reparaciones o reinstalaciones necesarias para el normal funcionamiento del edificio y la gestión Institucional	Elaboración de Reglamentos, instructivos y manuales de mantenimiento y reparación, Kárdex, sistemas de control de activos	Operación y control	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	16-0121
Denominación General	Analista 2
Denominación Especifica	Analista de Transportes
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Administrativo
Dependencia / Unidad	Dirección de Gestión de Talento Humano
Rol:	Ejecución de procesos
Grupo Ocupacional:	SP5
Grado:	11
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Administracion de empresas o afines

2. MISIÓN
Administra el parque automotor y brinda el servicio de transporte , que demandan las dependencias administrativas o academicas de la institución.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Controles Administrativos de transportes en el sector público. Mecanica Automotriz y mantenimiento de vehiculos. Normas legales vigentes aplicables del area Ley y reglamento general de transito; educación vial, normas de control interno, Higiene y seguridad ocupacional Conocimiento de ofimatica y sistemas institucionales.
Idiomas	Español - nativo Inglés - básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Programar el calendario de movilidad de los vehículos institucionales	Normas legales vigentes aplicables del area Ley y reglamento general de transito; educación vial, normas de control interno, Estructura Organizacional, Planificación institucional,	Planificación y gestión.		x	
Realizar ordenes de combustible y de movilizaciones, pagos de movilizaciones institucionales y particulares	Planificación institucional,	Desarrollo estratégico de los recursos humanos.		x	
Llevar el registro, seguimiento, control y mantenimiento preventivo - correctivo del parque automotor	Estructura organizacional, Mecanica Automotriz y mantenimiento de vehiculos.	Habilidad Analitica		x	
Preparar estimativos de combustible para viajes fuera de la provincia	Planificación institucional, Mecanica Automotriz y mantenimiento de vehiculos.	Habilidad Analitica		x	
Preparar ordenes de movilización autorizadas y registro diario	Estructura organizacional, Normas legales vigentes aplicables del area Ley y reglamento general de transito; educación vial, normas de control interno, Gestión de Archivo documental.	Expresión Escrita		x	
Mantener actualizado el archivo de información del parque automotor	Estructura organizacional, Manejo de Platafomas tecnológicas institucionales. Gestión de Archivo documental.	Habilidad Analitica		x	
Llevar el registro de salida y llegada de vehículos	Normas legales vigentes aplicables del area Ley y reglamento general de transito; educación vial, normas de control interno, Estructura Organizacional, Planificación institucional,	Habilidad Analitica		x	
Gestionar y mantener actualizado Matricula y contratación del SOAT para los vehículos de la institución	Planificación institucional, Gestión de Archivo documental.	Planificacion y gestión		x	
Presentar informes mensuales estadísticos de su gestión relacionados a solicitudes de transporte, comisión de servicios, mantenimiento y reparación de vehiculos.	Planificación institucional, Gestión de Archivo documental.	Expresión Escrita		x	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento		x	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.	x	X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	16-0122
Denominación General	Analista 1
Denominación Especifica	Analista de Personal 1
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Administrativo
Dependencia / Unidad	Dirección de Gestión de Talento Humano
Rol:	Ejecución de procesos
Grupo Ocupacional:	SP2
Grado:	8
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Recursos Humanos / Psicologo industrial / Sistemas / Administración de empresas o afines

2. MISIÓN	*6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA*	
Ejecuta actividades técnicas de administración del talento humano.	**Tiempo de Experiencia:**	2 años
	Especificidad de la experiencia:	Administracion de Sistemas institucionales y gubernamentales de RRHH, Normativas legales LOSEP, Codigo de Trabajo y otras referente a personal, Administración RRHH por competencias o afines
	Idiomas	Español - nativo Inglés - básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Recopila, Actualiza y consolida información para la elaboración de planes, programas, proyectos y otros, inherentes a la administración del Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano institucional y gubernamental (SITH)	Administración de Sistemas de gestión de talento humano institucional y gubernamental	Organización de la información			x
Elabora y actualiza el Manual de funciones institucional y realiza los trámites pertinentes para su legalización en entes de control.	Normativas de Subsistemas de Clasificación, reclutamiento y selección de personal.	Desarrollo Estrategico de RRHH			x
Analiza fechas de terminación de contratos y comunica a la dirección para desarrollar concursos de Méritos y Oposición de personal docente y administrativo.	Administración de Sistemas de gestión de talento humano institucional y gubernamental	Pensamiento Analitico			x
Revisa solicitudes de requerimiento de personal de cada unidad académica y/o administrativa y emitir informe sobre existencia o no de vacantes correspondiente y solicitar respectiva contratación.	Administración de Sistemas de gestión de talento humano institucional y gubernamental	Pensamiento Analitico			x
Informa a la dirección para solicitar a la maxima autoridad la autorización de procesos de selección (concursos).	Normativas de Subsistemas de Clasificación, reclutamiento y selección de personal.	Expresión Escrita			x
Desarrollo de procesos de reclutamiento y selección de acuerdo a su norma técnica legal emitida por entes regulardores.	Normativas de Subsistemas de Clasificación, reclutamiento y selección de personal.	Desarrollo Estrategico de RRHH			x
Cita al personal a ser inducido , entrega la información inductiva, dicta charlas de inducción, presentar a las personas de su dependencia, explicar funciones y beneficios, deberes y responsabilidades, envio de correo electronico de la dependencia para dar bienvenida a nuevos servidores.	Normativas de Subsistemas de Clasificación, reclutamiento y selección de personal.	Desarrollo Estrategico de RRHH			x
Elabora informes tecnicos de acuerdo a bases legales correspondientes informes que permitan dar un buen asesoramiento a la Dirección	Normativas legales LOSEP y otras relacionadas a gestión de talento humano.	Expresión Escrita			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	16-0123
Denominación General	Analista 2
Denominación Especifica	Analista de Personal 2
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Administrativo
Dependencia / Unidad	Dirección de Gestión de Talento Humano
Rol:	Ejecución de procesos
Grupo Ocupacional:	SP5
Grado:	11
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Recursos Humanos / Psicologo industrial / Sistemas / Administración de empresas o afines

2. MISIÓN
Ejecuta actividades técnicas de administración del talento humano.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Diseño y reforma de estructuras organizacionales. Gestión de recursos humanos por competencias. Manejo instrumentos técnicos legales de talento humano. Auditorias admnistrativas. Manejo de equipos de trabajo.
Idiomas	Español - nativo Inglés - básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Desarrolla y evalúa los resultados de la gestión del talento humano, funcionamiento de la estructura organizacional y de la planificación estratégica (procesos de reclusion, selección, contratacion y evaluacion de desempeño)	Planificación operativa organizacional, control de procesos.	Identificación de problemas		X	
Conforma equipos de trabajo para elaborar planes, programas, proyectos y otros, referentes a la administración del Sistema Integrado de Desarrollo del talento humano(intitucional y gubernamental).	Manejo sistémico de la gestión organizacional y talento humano.	Percepción de sistemas y entorno		X	
Revisa, asesora y desarrolla estudios técnicos de aplicación del Sistema Integrado de Desarrollo del talento humano (intitucional y gubernamental).	Gestión de procesos de desarrollo institucional y subsistemas de talento humano. Manejo de paquete informático(intitucional y gubernamental).	Monitoreo y control		X	
Revisa asesora y elabora informes técnicos legales para movimientos de personal (acciones de personal).	LOSEP y Reglamento General de aplicación.	Orientación y asesoramiento		X	
Revisa asesora y desarrolla estudios técnicos para diseño o rediseño de estructuras institucionales.	Productos y servicios organizacionales y gestión de procesos.	Monitoreo y control		X	
Supervisa y ejecuta los procesos de auditorias trabajo (constatacion del personal y registro de control de asistencia diaria).	Procesos de auditorias administrativas y Metodologías a utilizar	Pensamiento crítico		X	
Propone reformas a políticas, reglamentos internos, normas e instrumentos técnicos.	Gestión del desarrollo institucional y del talento humano	Pensamiento crítico		X	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento		X	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	16-0124
Denominación General	Analista 3
Denominación Especifica	Analista de Personal 3
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Administrativo
Dependencia / Unidad	Dirección de Gestión de Talento Humano
Rol:	Ejecución de procesos
Grupo Ocupacional:	SP7
Grado:	13
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Recursos Humanos / Psicologo industrial / Sistemas / Administración de empresas o afines

2. MISIÓN
Ejecuta y coordina actividades técnicas de administración del talento humano.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	4 años
Especificidad de la experiencia:	Planificación estratégica y operativa Diseño y reforma de estructuras organizacionales. Gestión de recursos humanos por competencias. Instrumentos técnicos y legales de recursos humanos. Evaluación y control de la gestión organizacional.
Idiomas	Español - nativo Inglés - básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Asesora a las autoridades y servidores de la institución en la gestión del desarrollo institucional y del talento humano.	Planificación estratégica, productos y servicios de los y clientes organizacionales; administración del talento humano.	Orientación y asesoramiento	X		
Desarrolla estudios técnicos de aplicación del sistema integrado de desarrollo de talento humano	Manejo sistémico de la gestión organizacional y del talento humano integrada a las estrategias organizacionales.	Pensamiento estratégico	X		
Establece planes de mejoramiento y otros, referentes a la administración del Sistema Integrado de Desarrollo de talento humano.	Formulación de planes operativos y de contingencia a corto mediano y largo plazo.	Pensamiento estratégico	X		
Emite informes técnicos legales para movimientos de personal.	LOSEP, su Reglamento General de aplicación, normas y reglamentos internos.	Pensamiento crítico	X		
Evalúa la gestión de la Unidad de Administración Talento Humano	Evaluación y control de procesos internos	Desarrollo estratégico de los recursos humanos Monitoreo y control	X		
Determina lineamientos y procedimientos para efectuar auditorias de trabajo.	Metodologías de evaluación y control de resultados de los procesos de auditorias administrativas.	Pensamiento crítico	X		
Desarrolla y asesora en la actualización de reglamentos internos, manuales de procedimientos y otros documentos técnicos	Ley Orgánica de Servicio Público, Código de Trabajo	Habilidad analítica	X		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento	X		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	16-0125
Denominación General	Director
Denominación Especifica	Director de Gestion de Talento Humano
Nivel Estructural:	Jerarquico Superior
Dependencia Organizacional:	Vicerrectorado Administrativo
Dependencia / Unidad	Dirección de Gestión de Talento Humano
Rol:	Nivel Jerarquico Superior
Grupo Ocupacional:	Director Técnico de Área
Grado:	2 NJS
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Vicerrector Administrativo

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Recursos Humanos / Psicologo industrial / Sistemas / Administración de empresas o afines

2. MISIÓN
Planifica, dirige y controla la ejecución de actividades técnicas de administración de talento humano.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	N/A
Especificidad de la experiencia:	Dirección de unidades administrativas. Habilidades para tratar con personas. Habilidades para superar inconvenientes. Planificación estratégica. Diseño de estructuras organizacionales. Gestión de recursos humanos por competencias. Manejo de recursos organizacionales. Liderazgo y trabajo en equipo. Dirección y control de procesos del talento humano.
Idiomas	Español - nativo Inglés - básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Asesora a los servidores y autoridades de la institución en la gestión del desarrollo institucional y del talento humano.	Planificación estratégica, productos y servicios, talento humano y clientes organizacionales.	Orientación y asesoramiento	X		
Distribuir y asignar funciones al personal de la unidad	Planificacion y organización de su personal	Orientación y asesoramiento	X		
Participar activamente para contribuir en la construcción de un clima organizacional adecuado	Planificación operativa.	Orientación y asesoramiento	X		
Dirige y evalúa la gestión de la Unidad de Administración del Talento Humano, con el propósito de implementar acciones de desarrollo.	Control y evaluación de procesos de desarrollo institucional y talento humano	Desarrollo estratégico de los recursos humanos	X		
Aprueba planes de mejoramiento y otros, referentes a la administración del Sistema Integrado de Desarrollo de talento humano.	Formulación de planes operativos y de contingencia a corto, mediano y largo plazo Manejo de paquetes informáticos de talento humano institucionales y gubernamentales	Pensamiento estratégico	X		
Suscribe informes técnicos legales para movimientos de personal	LOSEP, su Reglamento General de aplicación, normas y reglamentos internos.	Planificación y gestión	X		
Emite políticas para la elaboración de estudios técnicos de aplicación del Sistema Integrado de Desarrollo de talento humano.	Planificación operativa de la gestión interna de la unidad o proceso	Pensamiento conceptual	X		
Aprueba reformas y estrategias para el manejo del modelo de gestión de talento humano.	Análisis interpretativo de la información y emisión de nuevas alternativas de solución.	Planificación y gestión	X		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientacion y asesoramiento	X		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

SERIE 17

PROCESO DE MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIONES

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	17-0126
Denominación General	Analista 1
Denominación Especifica	Analista de Construcciones 1
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional	Vicerrectorado Administrativo
Dependencia / Unidad	Departamento de Mantenimiento y Construcciones
Rol:	Ejecución de procesos
Grupo Ocupacional:	SP2
Grado:	8
Nivel de Aplicación	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
Externa: Contratistas de Obras y Servicios, Municipio, Gobierno Provincial, INCOP Ministerio de Obras Públicas SENPLADES **Interna.** Comité de Contrataciones. Procuraduría. Departamento de Planeamiento. Direcciones Generales: Administrativa. Financiera, Académica, de Investigación y Posgrado. Unidades académicas, administrativas. **Jefe inmediato:** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	TERCER NIVEL
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Ingenieria Civil / Arquitectura / o afines

2. MISIÓN
Apoyo y elaboración de proyectos arquitectónicos, estudiando, analizando y evaluando la ejecución de obras civiles, a fin de desarrollar una planta física que se ajuste a las necesidades de la Institución.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Elaboración de proyectos de construcción, restauración, analisis y desarrollo planos, planificación de obras (restauración / construcción) - Compras públicas y Fiscalización de obras (restauración / construcción) Mantenimiento de Areas verdes e iinfraestructura del campus universitario.
Idiomas	Español, Ingles Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Apoyo en el seguimiento y fiscalización de obras de infraestructura	Técnicas de seguimiento y evaluación, manejo de indicadores y ciclo de proyectos.	Monitoreo y control.			x
Apoyo y seguimiento de requerimiento de materiales para mantenimiento de plomería, pintura, albañilería y electricidad	Técnicas de seguimiento y evaluación, manejo de indicadores y ciclo de proyectos.	Monitoreo y control.			x
Seguimiento de requerimientos del Departamento de Construcciones, control de calidad de materiales a adquirir	Técnicas de seguimiento y evaluación, manejo de indicadores y ciclo de proyectos.	Monitoreo y control.			x
Elaboración de proyectos infraestructura formato SEMPLADES	Planificación estratégica institucional/ Plan operativo anual.	Planificación y gestión.			x
Apoyo Técnico a Dirección de Construcciones: Elaboración de presupuestos y planificación PEDI- POA	Planificación estratégica institucional/ Plan operativo anual.	Planificación y gestión.			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento			X

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entrono organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias

AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL	ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	17-0127
Denominación General	Analista 2
Denominación Especifica	Analista de Construcciones 2
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional	Vicerrectorado Administrativo
Dependencia / Unidad	Departamento de Mantenimiento y Construcciones
Rol:	Ejecución de procesos
Grupo Ocupacional:	SP5
Grado:	11
Nivel de Aplicación	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
Externa: Contratistas de Obras y Servicios, Municipio, Gobierno Provincial, INCOP Ministerio de Obras PúblicasSENPLADES **Interna.-** Comité de Contrataciones, Procuraduría, Planeamiento, Direcciones Generales: Administrativa. Financiera, Académica, de Investigación y Posgrado.Unidades académicas, administrativas. **Jefe inmediato:** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	TERCER NIVEL
Certificado o Título Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Ingenieria Civil / Arquitectura / o afines

2. MISIÓN
Ejecuta proyectos de infraestructura estudiando, analizando y evaluando la ejecución de obras civiles, a fin de desarrollar una planta física que se ajuste a las necesidades de la Institución.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Elaboración de proyectos de construcción, restauración, analisis y desarrollo planos, planificación de obras (restauración / construcción) - Compras públicas y Fiscalización de obras (restauración / construcción)Mantenimiento de Areas verdes e iinfraestructura del campus universitario.
Idiomas	Español, Ingles Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Inspección para factibilidad de construcción de obras	Técnicas de seguimiento y evaluación, manejo de indicadores y ciclo de proyectos.	Monitoreo y control.		X	
Diseño de planos arquitectónicos	Métodos de investigación y elaboración de documentos técnicos.	Pensamiento crítico.		X	
Calculo de volúmenes de obra	Técnicas de calculo y conocimiento de obras civiles.	Destreza matematica		X	
Elaboración de pliegos para contratación obras INCOP	Elaboración de documentación técnicos.	Planificación y gestión..		X	
Control de obras a contrato	Técnicas de seguimiento y evaluación, manejo de indicadores y ciclo de proyectos.	Monitoreo y control.		X	
Elaboración de planillas de obras a contrato	Métodos de investigación y elaboración de documentos técnicos.	Pensamiento crítico.		X	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento		X	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias

AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL	ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	17-0128
Denominación General	Analista 3
Denominación Especifica	Analista de Construcciones 3
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional	Vicerrectorado Administrativo
Dependencia / Unidad	Departamento de Mantenimiento y Construcciones
Rol:	Ejecución y coordinación de procesos
Grupo Ocupacional:	SP7
Grado:	13
Nivel de aplicación	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
Externa: Contratistas de Obras y Servicios, Municipio, Gobierno Provincial, INCOP Ministerio de Obras PúblicasSENPLADES **Interna.-** Comité de Contrataciones, Procuraduría, Planeamiento, Direcciones Generales: Administrativa. Financiera, Académica, de Investigación y Posgrado.Unidades académicas, administrativas. **Jefe inmediato:** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	TERCER NIVEL
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Ingenieria Civil / Arquitectura / o afines

2. MISIÓN
Garantizar la ejecución de proyectos de infraestructura analizando y evaluando las obras civiles a través de su permanente monitoreo que se ajuste a las necesidades de la Institución.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	4 años
Especificidad de la experiencia:	Elaboración de proyectos de construcción, restauración, analisis y desarrollo planos, planificación de obras (restauración / construcción) - Compras públicas y Fiscalización de obras (restauración / construcción)Mantenimiento de Areas verdes e iinfraestructura del campus universitario.
Idiomas	Español, Ingles Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Control de mantenimiento planificado y preventivo	Técnicas de seguimiento y evaluación, manejo de indicadores y ciclo de proyectos.	Monitoreo y control.	x		
Control de mantenimiento rutinario de acuerdo a las necesidades ocasiónales	Métodos de investigación y elaboración de documentos técnicos.	Pensamiento crítico.	x		
Control de obras a contrato	Técnicas de calculo y conocimiento de obras civiles.	Destreza matematica	x		
Control de mantenimiento de Albañilería, Plomería, Cerrajería, H	Elaboración de documentación técnicos.	Planificación y gestión..	x		
Control de mantenimiento de instalaciones eléctricas y sanitarias	Técnicas de seguimiento y evaluación, manejo de indicadores y ciclo de proyectos.	Monitoreo y control.	x		
Supervisión de los materiales y cumplimiento de acuerdo a las especificaciones técnicas.	Métodos de investigación y elaboración de documentos técnicos.	Pensamiento crítico.	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias

AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL	ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	17-0129
Denominación General	Director
Denominación Especifica	Director de Construcciones
Nivel Estructural:	Jerarquico Superior
Dependencia Organizacional	Vicerrectorado Administrativo
Dependencia / Unidad	Departamento de Mantenimiento y Construcciones
Rol:	Nivel jerarquico superior
Grupo Ocupacional:	Director Técnico de Área
Grado:	2 NJS
Nivel de Aplicación	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
Externa: Contratistas de Obras y Servicios, Municipio, Gobierno Provincial, INCOP Ministerio de Obras PúblicasSENPLADES **Interna.-** Comité de Contrataciones, Procuraduría, Planeamiento, Direcciones Generales: Administrativa. Financiera, Académica, de Investigación y Posgrado.Unidades académicas, administrativas. **Jefe inmediato:** Vicerrector Administrativo

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	TERCER NIVEL
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Ingenieria Civil / Arquitectura / o afines

2. MISIÓN
Dirigir y controlar los procesos relacionados con el apoyo logístico, asesoría y la dotación de recursos materiales y otros servicios generales, demandados por los clientes internos de la institución para la generación de productos y servicios relacionados con la infraestructura Institucional.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	N/A
Especificidad de la experiencia:	Proyectos de construcción, restauración, analisis y desarrollo planos, planificación de obras (restauración / construcción) - Compras públicas y Fiscalización de obras (restauración / construcción)Mantenimiento de Areas verdes e iinfraestructura del campus universitario.
Idiomas	Español, Ingles Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Gestiona y evalúa el plan anual de provisión de recursos materiales en coordinación con la Dirección Financiera.	Plan anual de adquisiciones.	Planificación y gestión.	x		
Planifica y evalúa las actividades del personal de servicios de: mantenimiento, materiales y equipos requeridos	Plan de requerimientos institucionales.	Monitoreo y control.	x		
Desarrolla planes, programas y proyectos de prevención a fin de evitar pérdidas e incendios, en coordinación con la Dirección de Salud y Seguridad Ocupacional	Aplicación de técnicas de seguridad industrial, y elaboración de mapas de riesgo e itinerarios, identificación de zonas de riesgo.	Pensamiento conceptual.	x		
Dirige y evalúa las reparaciones del edificio, así como emite directrices para la reproducción de documentos, mantenimiento de bienes muebles, inmuebles y equipos.	Técnicas y rutinas de mantenimiento /Instalación de equipos, maquinaria o programas que cumplan con las especificaciones requeridas.	Operación y control.	x		
Autoriza, gestiona y evalúa los planes de readecuación de oficinas con los responsables de cada unidad interna y personal de mantenimiento.	Estudio de espacios y movimientos para la gestión institucional.	Planificación y gestión.	x		
Dirige y controla las reparaciones o reinstalaciones necesarias para el normal funcionamiento de las infraestructuras y la gestión Institucional.	Elaboración de instructivos y manuales de mantenimiento y reparación, sistemas de control de activos	Operación y control.	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

SERIE 18

PROCESO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	18-0130
Denominación General	Analista 1
Denominación Especifica	Analista de seguridad ocupacional 1
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional	Vicerrectorado Administrativo
Dependencia / Unidad	Departamento de Seguridad y Gestión de Riesgos
Rol:	Ejecución de procesos
Grupo Ocupacional:	SP2
Grado:	8
Nivel de Aplicación	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL: **Externa:** - Ministerio de Relaciones Laborales, - Ministerio del Ambiente e - Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS **Interna:** - Rectorado. - Vicerrectorado Administrativo - Servicio médico ocupacional. - Gestión talento Humano. - Comité de Seguridad y Salud ocupacional. - Subcomités de Seguridad e Higiene. **Jefe inmediato:** Director

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	TERCER NIVEL
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Industrial / Seguridad Ocupacional o afines

2. MISIÓN
Ejecuta y brindra apoyo en materia de Higiene y Seguridad Industrial

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	PREVENCION DE RIESGOS DE TRABAJO
Idiomas	Español, Ingles Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Dar apoyo en el reconocimiento y evaluación de riesgos; Controla Riesgos profesionales; Promociona y adiestramiento de los trabajadores;	concimientos de evaluación de riesgos profesionales;	Orientación y asesoramiento			x
Elabora de borradores de informes de accidentalidad, ausentismo y evaluación estadística de los resultados.	conocimientos de evaluación de riesgos profesionales;	Generación de Ideas			x
Apoya en recolección de datos, aplicación de encuestas y tabulacion de las mismas con el fin de contar con informacion para la unidad	conocimientos de evaluación de riesgos profesionales;	Orientación y asesoramiento			x
Colabora en la prevención de riesgos; que efectúen los organismos del sector público y comunicar los accidentes y enfermedades profesionales que se produzcan, al Comité de Seguridad e Higiene Industrial.	conocimientos de prevencion de riesgos laborales	Orientación y asesoramiento			x
Mantener actualizado un archivo con documentos técnicos de Higiene y Seguridad	Gestion administrativa	Planificación y Gestión			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entrono organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias

AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL	ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	18-0131
Denominación General	Analista 2
Denominación Especifica	Analista de seguridad ocupacional 2
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional	Vicerrectorado Administrativo
Dependencia / Unidad	Departamento de Seguridad y Gestión de Riesgos
Rol:	Ejecución de procesos
Grupo Ocupacional:	SP5
Grado:	11
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL: **Externa:** - Ministerio de Relaciones Laborales, - Ministerio del Ambiente e - Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS **Interna:** - Rectorado. - Vicerrectorado Administrativo - Servicio médico ocupacional. - Gestión talento Humano. - Comité de Seguridad y Salud ocupacional. - Subcomités de Seguridad e Higiene. **Jefe inmediato:** Director/a

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	TERCER NIVEL
Certificado o Título Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Industrial / Seguridad Ocupacional o afines

2. MISIÓN
Ejecuta información materia de Higiene y Seguridad Industrial, diseñando, dando sopoerte en la ejecucion de proyectos de investigacion, a fin de prevenir, corregir y minimizar los riesgos de accidentes laborales dentro de la Institucion

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	PREVENCION DE RIESGOS DE TRABAJO
Idiomas	Español, Ingles Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Soporte en el reconocimiento y evaluación de riesgos; Elaboracion de informes de control de Riesgos profesionales; Soporte en promoción y adiestramiento de los trabajadores;	evaluación de riesgos profesionales;	Orientación y asesoramiento		x	
Realizar inspecciones periodicas que permitan tener un registro de la accidentalidad, ausentismo y evaluación estadística de los resultados.	evaluación de riesgos profesionales;	Generación de Ideas		x	
Soporte con respecto inspecciones para control de incendios, almacenamientos adecuados, protección de maquinaria, instalaciones eléctricas, primeros auxilios, control y educación sanitarios, ventilación, protección personal	evaluación de riesgos profesionales;	Orientación y asesoramiento		x	
Dar soporte a la departamento en procesos de prevención de riesgos; que efectúen los organismos del sector público y comunicar los accidentes y enfermedades profesionales que se produzcan, al Comité de Seguridad e Higiene Industrial.	prevencion de riesgos laborales	Orientación y asesoramiento		x	
Confeccionar y mantener actualizado un archivo con documentos técnicos de Higiene y Seguridad que firmado por el Jefe Inmediato, sea presentado a los Organismos de control cada vez que ello sea requerido.	Gestion administrativa	Planificación y Gestión		x	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento		X	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entrono organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias

AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL	ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	18-0132
Denominación General	Analista 3
Denominación Especifica	Analista de seguridad ocupacional 3
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional	Vicerrectorado Administrativo
Dependencia / Unidad	Departamento de Seguridad y Gestión de Riesgos
Rol:	Ejecucion y coordinación de procesos
Grupo Ocupacional:	SP7
Grado:	13
Nivel de Aplicación	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL: **Externa:** - Ministerio de Relaciones Laborales, - Ministerio del Ambiente e - Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS **Interna:** - Rectorado. - Vicerrectorado Administrativo - Servicio médico ocupacional. - Gestión talento Humano. - Comité de Seguridad y Salud ocupacional. - Subcomités de Seguridad e Higiene. **Jefe inmediato:** Director/a

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	TERCER NIVEL
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Industrial / Seguridad Ocupacional o afines

2. MISIÓN
Ejecuta, coordina y evalua estudios en materia de Higiene y Seguridad Industrial, diseñando, analizando y desarrollando proyectos de investigacion, a fin de prevenir, corregir y minimizar los riesgos de accidentes laborales dentro de la Institucion

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	4 años
Especificidad de la experiencia:	PREVENCION DE RIESGOS DE TRABAJO
Idiomas	Español, Ingles Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Reconocimiento y evaluación de riesgos; Control de Riesgos profesionales; Promoción y adiestramiento de los trabajadores;	Evaluación de riesgos profesionales;	Orientación y asesoramiento	x		
Registro de la accidentalidad, ausentismo y evaluación estadística de los resultados.	Evaluación de riesgos profesionales;	Generación de Ideas	x		
Asesoramiento técnico, en materias de control de incendios, almacenamientos adecuados, protección de maquinaria, instalaciones eléctricas, primeros auxilios, control y educación sanitarios, ventilación, protección personal	Evaluación de riesgos profesionales;	Orientación y asesoramiento	x		
Colabora en la prevención de riesgos; que efectúen los organismos del sector público y comunicar los accidentes y enfermedades profesionales que se produzcan, al Comité de Seguridad e Higiene Industrial.	Prevencion de riesgos laborales	Orientación y asesoramiento	x		
Cumple y hace cumplir lo establecido en las leyes, normas y reglmamentos externos e internos con respecto a la Salud y Seguridad Ocupacional	Gestión administrativa	Planificación y Gestión	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entrono organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias

AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL	ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	18-0133
Denominación General	Director
Denominación Especifica	Director de Seguridad Ocupacional
Nivel Estructural:	Jerarquico Superior
Dependencia Organizacional	Vicerrectorado Administrativo
Dependencia / Unidad	Departamento de Seguridad y Gestión de Riesgos
Rol:	Nivel jerarquico superior
Grupo Ocupacional:	Director Técnico de Área
Grado:	2 NJS
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL: **Externa:** - Ministerio de Relaciones Laborales, - Ministerio del Ambiente e - Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS **Interna:** - Rectorado. - Vicerrectorado Administrativo - Servicio médico ocupacional. - Gestión talento Humano. - Comité de Seguridad y Salud ocupacional. - Subcomités de Seguridad e Higiene. **Jefe inmediato:** Vicerrector Administrativo

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	TERCER NIVEL
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Industrial / Seguridad Ocupacional o afines

2. MISIÓN
Dirige estudios relacionados a la materia de Higiene y Seguridad Industrial, diseñando, analizando y desarrollando proyectos de investigacion, a fin de prevenir, corregir y minimizar los riesgos de accidentes laborales dentro de la Institucion

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	N/A
Especificidad de la experiencia:	PREVENCION DE RIESGOS DE TRABAJO
Idiomas	Español, Ingles Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Asesora tecnicamente a la Unidad, en cuanto a la creacion e implementacion de los programas de seguridad industrial e higiene ocupacional.	Evaluación de riesgos profesionales;	Orientación y asesoramiento	x		
Planifica, dirige y supervisa las actividades del personal a su cargo.	Evaluación de riesgos profesionales;	Generación de Ideas	x		
Vela por el cumplimiento de las politicas y normas establecidas en el departamento, en materia de seguridad industrial e higiene ocupacional.	Evaluación de riesgos profesionales;	Orientación y asesoramiento	x		
Dirige los programas de adiestramiento en materia de seguridad industrial e higiene ocupacional.	Prevencion de riesgos laborales	Orientación y asesoramiento	x		
Establece conjuntamente con el superior inmediato las politicas a seguir, en materia de seguridad industrial e higiene ocupacional.	Gestión administrativa	Planificación y Gestión	x		
Coordina el proceso de inspeccion en los puestos de trabajo.	Gestión administrativa	Planificación y Gestión	x		
Asesora a los comites de higiene y seguridad industrial en lo concerniente a la materia.	Gestión administrativa	Planificación y Gestión	x		
Investiga accidentes de trabajo, determina sus causas y recomienda medidas correctivas.	Gestión administrativa	Planificación y Gestión	x		
Elabora normas y procedimientos relacionados con la adquisicion y dotacion de equipos de proteccion personal.	Prevencion de riesgos laborales	Orientación y asesoramiento	x		
Asigna responsabilidades a los inspectores de seguridad e higiene ocupacional y revisa los informes que stos realizan.	Gestión administrativa	Planificación y Gestión	x		
Planifica, organiza y evalua los planes y programas de mantenimiento y seguridad industrial.	Prevencion de riesgos laborales	Planificación y Gestión	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y Asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entrono organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.	X			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		X		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

PROCESOS DESCONCENTRADOS

SERIE 19

PROCESO DE CENTRO DE CAPACITACIÓN CONTINUA

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	19-0134
Denominación General	Asistente
Denominación Especifica	Asesor Técnico en Educación y Seguridad Vial
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Centro Universitario de Educación y Capacitación Continua
Rol:	Ejecución de procesos de apoyo y tecnologico
Grupo Ocupacional:	SP1
Grado:	7
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director Pedagógico

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Estudios universitarios - cursando sexto semestre o su equivalente
Certificado o Titulo Requerido:	NO
Área de Conocimiento:	Ciencias de la Educación o afines

2. MISIÓN
Ejecuta y apoya procesos técnicos relacionados en educación y seguridad vial

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	6 meses
Especificidad de la experiencia:	Educación basados en curricula y pedagogía. Educación y seguridad vial.
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
a) Vigila el programa de estudios sobre educación y seguridad vial y supervisar su correcta enseñanza;	planes de estudio Transito y seguridad via	Monitoreo y control			x
b) Prepara y dicta cursos, conferencias o seminarios sobre educación y seguridad vial a docentes, instructores de conducción y comunidad en general	planes de estudio Transito y seguridad via	Instrucción			x
c) Supervisa el buen desarrollo de las clases de educación y seguridad vial;	planes de estudio Transito y seguridad via	Monitoreo y control			x
d) Diseña y propone rutas para las prácticas de conducción, en coordinación con el Director Pedagógico;	Gestion Administrativa y academica de la escuela de conduccion.	Pensamiento conceptual			x
e) Impulsa los planos para la señalización vertical, horizontal y semaforización para los parques de educación vial;	planes de estudio Transito y seguridad via	Pensamiento conceptual			x
f) Propone el diseño de manuales, folletos, trípticos relacionados con educación y seguridad vial, como apoyo a la enseñanza que se imparte en la Escuela de Conductores Profesionales;	proyectos educativos	Planificación y gestión			x
g) Asesora a los directivos personal docente e instructores sobre temas relacionados con educación y seguridad vial.	proyectos educativos	Orientacion y Asesoramiento			x
h) Supervisa las actividades de los instructores mientras dure las prácticas de Conducción; y,	proyectos educativos	Monitoreo y control			x
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y asesoramiento			x

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	19-0135
Denominación General	Analista 1
Denominación Especifica	Inspector de Escuela de Conducción
Nivel Estructural:	Carrera
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Centro Universitario de Educación y Capacitación Continua
Rol:	Ejecución de procesos.
Grupo Ocupacional:	SP2
Grado:	8
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director Pedagógico

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Ciencias Juridicas / Abogado o afines

2. MISIÓN
Ejecuta procesos de organización, coordinación y control del personal docente, administrativo y estudiantes para que se desarrollen en un ámbito, bienestar y sana convivencia.

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	2 años
Especificidad de la experiencia:	Normativas y reglamentos legales institucionales y gubernamentales.
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Coordina y ejecuta el proceso de matriculación y cumplimiento de los requisitos reglamentarios por parte de los alumnos.	Reglamento interno escuela de conduccion.	Inspeccion de productos o servicios		x	
Actua en calidad de secretario juridico en las sesiones de la escuela de conducción y legalizar con su firma las resoluciones adoptadas por este organismo	Reglamento interno escuela de conduccion.	Pensamiento analitico		x	
Actua como secretario juridico en los tribunales de grado e incorporaciones autenticar y legalizar los titulos que se expide y mas documentos	Administracion escuela de conduccion	Pensamiento analitico		x	
Controla que el personal docente, administrativo y alumnos cumplan con sus obligaciones y guarden orden y disciplina; mantener informados a los directores general y pedagogico.	Reglamento interno escuela de conduccion.	Desarrollo estratégico de RRHH		x	
Presenta mensualmente al director general administrativo y director pedagogico los informes de asistencia de alumnos, administrativos, docentes e instructores.	Administracion escuela de conduccion	planificacion y gestion		x	
Controla el registro de control biométrico de ingreso y salida de los administrativos, docentes y estudiantes de la Escuela de Conducción.	Administracion escuela de conduccion	Inspeccion de productos o servicios		x	
Reporta al director general las faltas administrativas en que incurriere el personal docente y administrativo para imponer las sanciones determinadas en el respectivo reglamento interno	Reglamento interno escuela de conduccion.	planificacion y gestion		x	
Lleva el registro de control de asistencia de los docentes y estudiantes en forma adecuada.	Reglamento interno escuela de conduccion.	planificacion y gestion		x	
Mantiene el archivo en magnético la información de asistencia de docentes y estudiantes, por promociones y estudiantes.	Administracion escuela de conduccion	planificacion y gestion		x	
No justificar indebidamente la inasistencia de los estudiantes	Reglamento interno escuela de conduccion.	planificacion y gestion		x	
Hace respetar los horarios establecidos para las clases prácticas y teóricas.	Reglamento interno escuela de conduccion.	planificacion y gestion		x	
No matricular a menores de edad y No matricular a personas que no hayan aprobado los exámenes Psicosesométrico, psicológicos y psicotécnicos.	Reglamento interno escuela de conduccion.	planificacion y gestion		x	
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y asesoramiento		x	

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	19-0136
Denominación General	Asesor
Denominación Específica	Director Pedagógico
Nivel Estructural:	Jerarquico Superior
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Centro Universitario de Educación y Capacitación Continua
Rol:	Nivel Jerarquico Superior
Grupo Ocupacional:	Asesor
Grado:	1 NJS
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Director General Administrativo

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Ciencias de la Educación o afines

2. MISIÓN
Planifica, coordina y evalua los procesos de gestión técnico y pedagógica de la Escuela o instituto de conductores

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	N/A
Especificidad de la experiencia:	Educación basados en curricula y pedagogía. Educación y seguridad vial. Proyectos relacionados de gestión técnico y pedagógica de la Escuela o instituto de conductores
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
Realiza los procesos de evaluacion y supervision del cumplimiento de los planes de estudio.	planes de estudio Transito y seguridad via	Inspeccion de productos o servicios	x		
Elabora el plan académico y programas de estudios y poner a consideración del Director Administrativo;	Gestion Administrativa y academica de la escuela de conduccion.	Pensamiento analitico	x		
Prepara y dicta conferencias o seminarios sobre metodología de la enseñanza al cuerpo docente y de instructores.	Gestion Administrativa y academica de la escuela de conduccion.	Instrucción	x		
Supervisa las clases de teoría y práctica que dictan los profesores e instructores respectivamente a efectos de asegurar el empleo de una metodología adecuada y la utilización de medios audiovisuales;	planes de estudio Transito y seguridad via	Desarrollo estrategico de RRHH	x		
Asesora la elaboración de manuales y textos de enseñanza como ayuda didáctica para el proceso de enseñanza- aprendizaje;	proyectos educativos	Orientación y asesoramiento	x		
Asesora pedagógicamente al Director General Administrativo y al personal docente;	proyectos educativos	Orientación y asesoramiento	x		
Coordina con el personal responsable del registro de matrículas y de calificaciones, responsabilizándole por su integridad y archivo adecuado; y	proyectos educativos	Inspeccion de productos o servicios	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE PUESTOS

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto:	19-0137
Denominación General	Director
Denominación Específica	Director General Administrativo
Nivel Estructural:	Jerarquico Superior
Dependencia Organizacional:	Rectorado
Dependencia / Unidad	Centro Universitario de Educación y Capacitación Continua
Rol:	Nivel Jerarquico Superior
Grupo Ocupacional:	Director Técnico de Área
Grado:	2 NJS
Nivel de Aplicación:	AMBITO LOCAL

4. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS
INTERFAZ
RELACION FUNCIONAL **Externa:** Instituciones públicas y privadas, Organizaciones y Ciudadania en general **Interna:** - Rectorado y Vicerrectorados - Dependencias Administrativas - Unidades Académicas **Jefe inmediato** Rector

5. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Certificado o Titulo Requerido:	SI
Área de Conocimiento:	Ciencias de la Educación o afines

2. MISIÓN
Supervisa y administra los procesos de gestión técnico, pedagógica y admininstrativa de la Escuela o instituto de conductores

6. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA	
Tiempo de Experiencia:	N/A
Especificidad de la experiencia:	Educación basados en curricula y pedagogía. Educación y seguridad vial. Proyectos relacionados de gestión técnico y pedagógica de la Escuela o instituto de conductores Administración de centros o institutos de educación.
Idiomas	Español - nativo Inglés - Básico

3. ACTIVIDADES ESENCIALES	*7. CONOCIMIENTOS*	*8. DESTREZAS / COMPETENCIAS TÉCNICAS*			
		VALORACION	*ALTO*	*MEDIO*	*BAJO*
a) Ejerce la representación de la Escuela de Capacitación de Conductores Profesionales en tal sentido, dirigirlo de acuerdo con las normas legales, disposiciones del presente reglamento y las que para el efecto dictare la Agencia Nacional de Transporte Terrestre. Tránsito y Seguridad Vial;	proyectos educativos	Planificacion y gestion	x		
b) Solicita a la máxima Autoridad de la UTN, la designación de los docentes de acuerdo a la malla Curricular entregada por la ANT.	proyectos educativos	Planificacion y gestion	x		
c) Responde por la buena marcha de las actividades administrativas, educativas, técnicas;	Gestion Administrativa y academica de la escuela de conduccion.	Planificacion y gestion	x		
d) Vela por el cumplimiento estricto de los planes y programas de estudio, aprobados por la Agencia Nacional de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial;	Gestion Administrativa y academica de la escuela de conduccion.	Planificacion y gestion	x		
e) Suscribi los títulos de conductor profesional en conjunto con la máxima autoridad y el Secretario General de la UTN;	Gestion Administrativa y academica de la escuela de conduccion.	Planificacion y gestion	x		
f) Controla en forma permanente las actividades académicas y administrativas;	proyectos educativos	Desarrollo Estrétegico de RRHH	x		
g) Vela por el prestigio de la Escuela de Capacitación de Conductores Profesionales de su dirección;	proyectos educativos	Planificacion y gestion	x		
h) Elabora anualmente el presupuesto para el funcionamiento de la Escuela de Capacitación de Conductores Profesionales de su dirección, presentar al Consejo Académico para su aprobación y enviar a la máxima autoridad de la UTN;	Gestion Administrativa y academica de la escuela de conduccion.	pensamiento analitico	x		
i) Supervisa las actividades administrativas; alumnos, matriculados, resultados de las pruebas, asistencia, calificaciones o reprobaciones y más novedades que se suscitaren con los alumnos y profesores, en una evaluación permanente para mantener la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje;	Gestion Administrativa y academica de la escuela de conduccion.	Inspección de productos / servicios	x		
j) Supervisa que los archivos de la Escuela de Capacitación de Conductores Profesionales, de su dirección, se lleven conforme a las técnicas modernas, sean debidamente custodiadas; y, guarden la documentación de respaldo necesaria;	planes de estudio Transito y seguridad via	Inspección de productos / servicios	x		
k) Elabora informes de actividades y planes de trabajo;	planes de estudio Transito y seguridad via	Planificacion y gestion	x		
l) Resuelve consultas, reclamos y dar el trámite pertinente de acuerdo con la ley y los reglamentos correspondientes;	planes de estudio Transito y seguridad via	Planificacion y gestion	x		
m) Informa al Departamento de Gestión de Talento Humano sobre incumplimiento de responsabilidades del personal docente y administrativo bajo su dirección, para que imponga las sanciones legales que corresponda; y,	Gestion Administrativa y academica de la escuela de conduccion.	Planificacion y gestion	x		
Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	Orientación y asesoramiento	x		

COMPETENCIAS CONDUCTUALES	CONCEPTO	ALTO	MEDIO	BAJO	EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN
Trabajo en equipo	Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación de servicio	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Construcción de relaciones	Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas a la organización.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder e influencia en la institución o en otras instituciones, clientes o proveedores, etc. Incluye la capacidad de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la institución.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas.	x			prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
Aprendizaje continuo	Es la habilidad para buscar y compartir información útil, comprometiéndose con el aprendizaje. Incluye la capacidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia.		x		prueba psicometrica, test de comportamiento, capacitación en trabajo en equipo frecuencia del comportamiento
COMPETENCIAS CARDINALES	**CONCEPTO**	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**	**EVALUACIÓN / VERIFICACIÓN**
Honestidad	Ubica al se humano como el centro de la actividad universitaria, contribuye a la construcción y promoción de valores, la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Es el principio formativo que garantiza la integridad, valorando en alto grado la sinceridad y la honostidad de todos quiens conforman la Universidad.	X			Evaluación por competencias
Respeto	Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica. Para practicarlo es preciso tener una clara moción de los derechos de las personas. El respeto es el interés por comprender a los otros y contribuir a llevar adelante sus planes de vida en un mundodiverso. Sin un respecto activo, es difícil que todos puedan desarrollarse.	X			Evaluación por competencias
Justicia	Consiste en facilitar a cada miembro de la Universidad las condiciones que le permitan disfrutar y vivir en libertad e igualdad de oportunidades; consiste en articular la solidaridad y el respeto en las diversas actividades universitarias, en permitir la toma de decisiones comunes a través del dialogo de manera responsable; y en hacer valer los derechos de las personas	X			Evaluación por competencias
Tolerancia	Hace posible la convivencia social como expresión del respeto por las ideas y actitudes de los demás. Somos distintos y diversos, así nos entendemos, trabajamos juntos e imaginamos la complejidad del futuro.	X			Evaluación por competencias
Solidario	Se manifiesta en cuando los miembros de la comunidad universitaria se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común. Tienen que ver, tammbien, con un calido y perseverante esfuerzo por impulsar junto a otros seres humanos la libertad, la igualdad y demás valores morales laicos en aquellos grupos que, por diversas razones, no pueden disfrutar de esos valores. Es sensibilidad para apoyar causas justas de carácter personal o colectivo.	X			Evaluación por competencias
Transparencia	Poner a disposición y acceso oportuno de la cuidadania toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la organización para el cumpliento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.	X			Evaluación por competencias
AUTORIZADO POR: ING. ALEJANDRA BEDOYA DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		REVISADO POR: DR. LUIS GOMEZ ANALISTA DE PERSONAL			ELABORADO POR: ING. JACQUELINE ORBES ANALISTA DE PERSONAL

ANEXOS

Ibarra, 21 de abril 2015

LUIS CHILIQUINGA JARAMILLO
SECRETARIO GENERAL

A petición escrita de la Ingeniera Alejandra Bedoya Guerrero, Directora de Gestión de Talento Humano de la Universidad Técnica del Norte

CERTIFICO:

Que, las 301 (trescientos y un fojas útiles) de la Estructura Ocupacional Genérica del Personal Administrativo Régimen Ley Orgánica del Servidor Público "LOSEP" del Manual de Clasificación y Valoración de Puestos, de la Universidad Técnica del Norte que fue aprobado por el Honorable Consejo Universitario en sesión ordinaria de 26 de enero de 2015 mediante resoluciones Nro. 24;33-HCU-UTN me permito certificar con el objeto que se remita al Ministerio de Relaciones Laborales para su aval respectivo

Atentamente,

Dr. Luis Chiliquinga Jaramillo Msc.
SECRETARIO GENERAL

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
SECRETARÍA GENERAL
IBARRA - ECUADOR

Av. 17 de Julio s-21 y José María Córdava. Barrio El Olivo.
Telélefono:(06)2997800
Fax:Ext: 7011.
Email: utn@utn.edu.ec
www.utn.edu.ec
Ibarra - Ecuador

Ibarra, 26 de enero de 2015
Resolución Nro. 24-SO-HCU-UTN

Ingeniero
Ney Mora Grijalva
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO
Presente

De mi consideración

El Honorable Consejo Universitario en sesión ordinaria llevada a efecto el lunes de 26 de enero de 2015

CONSIDERANDO

Que: La Constitución de la República del Ecuador, en su Artículo 355, determina que: El Estado reconocerá a las universidades y escuelas politécnicas la autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución.

Que: el Capítulo 3 del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Público Art. 61,62 de la Ley Orgánica de Servicio Público en concordancia con el Art. 162 y siguientes del Reglamento a la mencionada ley.

Que: al amparo a la guía 16.400 Rectorado de 06 de enero de 2015, según oficio Nro. UTN-CADM-2015-005-OF de 23 enero de 2015, suscrito por el Ingeniero Ney Mora Grijalva, Vicerrector Administrativo y Presidente del Consejo Administrativo y abogada Pamela Méndez Rhea Secretaria encargada del Consejo, quienes se dirigen al señor Rector Doctor Miguel Naranjo Toro, con la resolución del Consejo Administrativo de sesión ordinaria del miércoles 21 de enero de 2015, donde han realizado el estudio técnico sobre la Estructura Ocupacional Genérica, Homologación de Cargos y Revalorización de puestos, presentado por la Ingeniera Alejandra Bedoya, Directora de Gestión de Talento Humano que fue realizado en función del cambio generacional y necesidades institucionales, luego de un debate han resuelto sugerir al Honorable Consejo Universitario la aprobación a la Homologación de cargos y revalorización de puestos, mismo que servirá de sustento al proceso de racionalización del Talento Humano de la Universidad Técnica del Norte; y, en ejercicio de las atribuciones determinadas; en los numerales 9 y 33 del Artículo 10 del Estatuto Orgánico de la UTN vigente; y en ejercicio de las atribuciones determinadas en los numerales 9 y 33 del Artículo 10 del Estatuto Orgánico vigente;

Ciudadela Universitaria barrio El Olivo
Teléfono: (06) 299-461 Casilla 199
(06) 2609-420 2640-817 Fax: Ext: 7011
Email: utn@utn.edu.ec

Resolución Nro. 24-SO-HCU-UTN
Pag.2

RESUELVE:

Aprobar la Estructura Ocupacional Genérica, Homologación de Cargos, reclasificación de la denominación del puesto o cargo y Revalorización de la remuneración mensual unificada de las partidas vacantes del régimen de la Ley Orgánica de Servicio Público, presentado por la Ingeniera Alejandra Bedoya, Directora de Gestión de Talento Humano que fue realizado en función del cambio generacional y necesidades institucionales, mismo que servirá para llenar las vacantes existentes mediante concurso de méritos y oposición en la Universidad Técnica del Norte, durante el año 2015.

Atentamente,

CIENCIA Y TÉCNICA AL SERVICIO DEL PUEBLO

Dr. Luis Chiliquinga Jaramillo Msc.
SECRETARIO GENERAL

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE SECRETARÍA GENERAL IBARRA - ECUADOR

ANEXO: Informe DF

Copia: Dr. Miguel Naranjo, RECTOR
Dra. María De la Portilla, VICERRECTORA ACADEMICA
Ing. Alejandra Bedoya, DIRECTORA GTH
Ing. María de los Ángeles Torres, DIRECTORA FINANCIERA
Miembros HCU@utn.edu.ec

Ciudadela Universitaria barrio El Olivo
Teléfono: (06) 2 953-461 Casilla 199
(06)2609-420 2640-817 Fax Ext. 7011
Email: utn@utn.edu.ec

Anita:
Remitir a Auditoría esta resolución
03/02/2015

Ibarra, 28 de enero de 2015
Resolución No. 33-HCU-UTN

Ingeniero
Ney Mora Grijalva
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO
Presente.

De mi consideración:

El Honorable Consejo Universitario en sesión ordinaria de 26 de enero de 2015

CONSIDERANDO

Que: La Constitución de la República del Ecuador, en su Artículo 355, determina que: El Estado reconocerá a las universidades y escuelas politécnicas la autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución.

Que: el Capítulo 3 del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Público Art. 61,62 de la Ley Orgánica de Servicio Público en concordancia con el Art. 162 y siguientes del Reglamento a la mencionada ley.

Que: al amparo a la guía 16.400 Rectorado de 06 de enero de 2015, según oficio Nro. UTN-CADM-2015-005-OF de 23 enero de 2015, suscrito por el Ingeniero Ney Mora Grijalva, Vicerrector Administrativo y Presidente del Consejo Administrativo y Abogada Pamela Méndez Rhea Secretaria encargada del Consejo, quienes se dirigen al señor Rector Doctor Miguel Naranjo Toro, con la resolución del Consejo Administrativo de sesión ordinaria del miércoles 21 de enero de 2015, donde han realizado el estudio técnico sobre la estructuración del manual de funciones por competencias de acuerdo a lo establecido por el Ministerio del Trabajo, presentado por la Ingeniera Alejandra Bedoya, Directora de Gestión de Talento Humano que fue realizado en función de las necesidades institucionales, luego de un debate han resuelto sugerir al Honorable Consejo Universitario la aprobación del Manual de Funciones del Personal Administrativo de la Universidad Técnica del Norte, mismo que servirá de sustento al proceso de racionalización del Talento Humano de la

RECIBIDO 03 - 2015

Ciudadela Universitaria Barrio El Olivo
Teléfono: (06) 2 953-461 Casilla 199
(06) 2609-488 / 2648-337 Fax: Ext. 7011
Email: untc@untc.edu.ec

Universidad Técnica del Norte; y, en ejercicio de las atribuciones determinadas; en los numerales 6, 9 y 33 del Artículo 10 del Estatuto Orgánico de la UTN vigente,

RESUELVE: aprobar el Manual de Funciones de la Universidad Técnica del Norte del personal bajo el régimen de la Ley Orgánica de Servicio Público, presentado por la Ingeniera Alejandra Bedoya, Directora de Gestión de Talento Humano que fue realizado en función de las necesidades institucionales.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

CIENCIA Y TECNICA AL SERVICIO DEL PUEBLO

Dr. Luis Chiliquinga Jaramillo
SECRETARIO GENERAL

Copia: Dr. Miguel Naranjo Toro, RECTOR
Dra. María De la Portilla, VICERRECTORA ACADEMICA
Ing. Alejandra Bedoya, DIRECTORA DE GESTION RECURSOS HUMANOS
Ing. María de los Ángeles Torres, DIRECTORA FINANCIERA
Dr. Mario Carrera Rea, PROCURDOR GENERAL ENCARGADO
Miembros del HCU@utn.edu.ec