

RESOLUCIÓN No. CGAF-2015-001
SUPERINTENDENCIA DE CONTROL DEL PODER DE MERCADO

CONSIDERANDO:

- Que, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador señala que *“las Instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las y los servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la Ley; y que tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución”*;
- Que, el artículo 35 de la Ley de Modernización del Estado, Privatizaciones, y Prestación de Servicios Públicos por parte de la iniciativa privada; reza que *“los máximos personeros de las Instituciones del Estado dictarán acuerdos, resoluciones u oficios que sean necesarios para delegar sus atribuciones a servidores públicos de otras instituciones estatales, cumpliendo el deber constitucional de coordinar actividades por la consecución del bien común”*;
- Que, el Ministerio del Trabajo de conformidad con los artículos 57 de la Ley Orgánica de Servicio Público y 153 de su Reglamento General, aprobará la creación de puestos a solicitud de la máxima autoridad de las instituciones del sector público determinadas en el artículo 3 del mismo cuerpo legal, sobre la base del Informe de las Unidades de Administración de Talento Humano, previo el dictamen favorable del Ministerio de Finanzas en los casos en que se afecte la masa salarial o no se cuente con recursos necesario;
- Que, el inciso cuarto del artículo 143, del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público establece que, *“Cuando las instituciones del Estado hayan contratado personal hasta el lapso de tiempo que permite el artículo 58 de la LOSEP, en el que se incluye la renovación, de persistir la necesidad de cumplimiento de actividades permanentes, la UATH planificará la creación del puesto el cual será ocupado agotando el concurso de méritos y oposición”*;
- Que, con Oficio Circular No. MDT-DM-2015-0001, de 04 de marzo de 2015, el Ministerio del Trabajo, emite directrices para crear puestos del personal que se encuentra laborando mediante contratos de servicios ocasionales, cuyas actividades no tengan la característica de temporales, para el año 2015;
- Que, mediante Acuerdo Interministerial No. MDT-2015-0002 de 02 de abril de 2015, el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Finanzas expiden directrices administrativas y presupuestarias sobre los contratos de servicios ocasionales y la habilitación de partidas;
- Que, mediante Oficio No. MDT-VSP-2015-0290, de 07 de mayo de 2015, el Ministerio del Trabajo, aprueba cuarenta y un (41) perfiles provisionales y remite la Resolución No.



MDT-VSP-2015-0040, de 07 de mayo de 2015, para la creación de ochenta y cinco (85) puestos de carrera;

Que, con Oficio No. MDT-VSP-2015-0497, de 10 de junio de 2015 y Resolución No. MDT-VSP-2015-0154, de 10 de Junio de 2015, el Ministerio del Trabajo, actualiza un (1) perfil provisional y rectifica el grado de un (1) puesto creado mediante Resolución No. MDT-VSP-2015-0040, de 07 de mayo de 2015;

Que, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0135, de 17 de junio de 2015 el Ministro de Trabajo, acuerda delegar a las autoridades nominadoras de las instituciones del sector público, previo informe de la UATH institucional o la que hiciere sus veces, entre otras, las siguientes atribuciones: artículo 1, literal b) *"Expedir actos resolutivos mediante los cuales se reforma los descriptivos del manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, como así también los perfiles provisionales legalmente expedidos, siempre y cuando los actos resolutivos no modifiquen la valoración y clasificación de los mismos dentro de la escala de remuneraciones mensuales unificadas (...)"*;

Que, el artículo 2 del referido Acuerdo Ministerial contempla que, *"Las autoridades nominadoras de las instituciones del sector público, podrán delegar a las y los responsables de las o los responsables de las unidades administrativas-financieras, mediante acto normativo las atribuciones señaladas en el artículo 1 del presente Acuerdo"*;

Que, con Resolución No. SCPM-DS-032-2015, de 04 de mayo de 2015, el Señor Superintendente de Control del Poder de Mercado, delega al titular de la Coordinación General Administrativa Financiera, o a quien cumpla sus funciones en caso de encargo o subrogación, a más de las atribuciones contempladas en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la SCPM, entre otras, las contempladas en el literal f), en su parte pertinente, *"Autorizar y suscribir las acciones de personal o cualquier acto administrativo referente a restituciones o reintegro, ascensos, traslados, traspasos cambios administrativos, intercambios voluntarios, sanciones, comisiones con o sin remuneración, subrogaciones o encargo, cesación de funciones, destituciones, vacaciones, revisión de clasificación de puestos, y en general los demás actos relativos a movimientos de personal y a la administración del talento humano contemplados en la Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento de aplicación"* (lo subrayado me pertenece);

Que, mediante disposición verbal de autoridad competente, se requiere la incorporación de áreas del conocimiento adicionales en ocho (08) perfiles aprobados mediante Resolución No. MDT-VSP-2015-0040, con la finalidad de incorporar personal con profesiones específicas, quienes fortalecerían la gestión institucional;

Que, realizado el análisis técnico correspondiente el cual consta en el informe No. DATH-2015-298, de 14 de Agosto de 2015, emitido por la Dirección de Administración de Talento Humano, se verifica que no implica impacto presupuestario alguno; y,

En uso de las atribuciones que le confiere literal b) del Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0135; y, letra f) de la Resolución No. SCPM-DS-032-2015 de la Superintendencia de Poder del Control de Mercado:

RESUELVE

Art. 1.- Reformar el área de conocimiento de siete (07) perfiles provisionales aprobados, por parte del Ministerio del Trabajo, mediante Oficio No. MDT-VSP-2015-0290 y Resolución No. MDT-VSP-2015-0040, conforme el siguiente detalle:



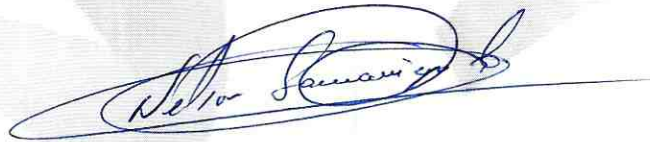
No. DE PUESTOS	NIVEL DE DESCONCENTRACIÓN	PROCESO	PROVINCIA	DIRECCIÓN O UNIDAD	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	RMU	PARTIDA INDIVIDUAL	ÁREA DEL CONOCIMIENTO ACTUAL	ÁREA DEL CONOCIMIENTO PROPUESTA
1	PLANTA CENTRAL	SUSTANTIVO	PICHINCHA	DIRECCIÓN NACIONAL DE INVESTIGACIÓN DE ACUERDOS Y PRÁCTICAS RESTRICTIVAS	ANALISTA DE ACUERDOS Y PRÁCTICAS RESTRICTIVAS 2	SERVIDOR PÚBLICO 5	11	1212,00	72	Educación comercial y administración, economía, derecho.	Educación comercial y administración, Economía, Derecho, Salud-Farmacia.
1	PLANTA CENTRAL	SUSTANTIVO	PICHINCHA	DIRECCIÓN NACIONAL DE INVESTIGACIÓN DE PRÁCTICAS DESLEALES	ANALISTA DE INVESTIGACIÓN DE PRÁCTICAS DESLEALES 2	SERVIDOR PÚBLICO 5	11	1212,00	74	Economía, derecho.	Economía, Derecho, Telecomunicaciones, Matemáticas.
1	PLANTA CENTRAL	SUSTANTIVO	PICHINCHA	DIRECCIÓN NACIONAL DE INVESTIGACIÓN DE PRÁCTICAS DESLEALES	ANALISTA DE INVESTIGACIÓN DE PRÁCTICAS DESLEALES 2	SERVIDOR PÚBLICO 5	11	1212,00	68	Economía, derecho.	Economía, Derecho, Telecomunicaciones, Matemáticas.
1	PLANTA CENTRAL	SUSTANTIVO	PICHINCHA	DIRECCIÓN TÉCNICA ESPECIALIZADA	ANALISTA DE GESTIÓN TÉCNICA ESPECIALIZADA 2	SERVIDOR PÚBLICO 5	11	1212,00	71	Educación comercial y administración, economía, derecho.	Educación comercial y administración, Economía, Derecho, Industria y producción.
1	PLANTA CENTRAL	SUSTANTIVO	PICHINCHA	DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	ANALISTA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL 2	SERVIDOR PÚBLICO 5	11	1212,00	71	Ciencias Sociales y del Comportamiento, Servicios de Higiene y salud Ocupacional.	Industria y producción, Psicología, Servicios de Higiene y salud Ocupacional.
1	ZONAL 8	SUSTANTIVO	GUAYAS	INTENDENCIA ZONAL 8 (OFICINA GUAYAQUIL)	ANALISTA DE ABOGACÍA DE LA COMPETENCIA 2 ZONAL	SERVIDOR PÚBLICO 5	11	1212,00	95	Educación comercial y administración, economía, derecho.	Educación comercial y administración, Economía, Derecho, Matemáticas.
1	ZONAL 8	SUSTANTIVO	GUAYAS	INTENDENCIA ZONAL 8 (OFICINA GUAYAQUIL)	ANALISTA DE INVESTIGACIÓN DE ABUSO DE PODER DE MERCADO 2 ZONAL	SERVIDOR PÚBLICO 5	11	1212,00	96	Educación comercial y administración, economía, derecho.	Educación comercial y administración, Economía, Derecho, Industria y producción.
1	ZONAL 1	SUSTANTIVO	ESMERALDAS	INTENDENCIA ZONAL 1 (OFICINA ESMERALDAS)	EXPERTO DE CONTROL ZONAL	SERVIDOR PÚBLICO 7	13	1676,00	93	Educación comercial y administración, economía, derecho.	Educación comercial y administración, Economía, Derecho, Agropecuaria.

Art. 2.- La reforma en el área de conocimiento de los perfiles correspondientes a la Intendencia Zonal 8 (Guayaquil) y a la Intendencia Zonal 1 (Esmeraldas) será aplicable únicamente en dichas zonales; y por consiguiente, en el perfil reformado se especificará la Zonal a la que corresponde.

Art. 3.- En todo lo demás se regirá a lo dispuesto en el Oficio No. MDT-VSP-2015-0290, de 07 de mayo de 2015 y en la Resolución No. MDT-VSP-2015-0040, de 07 de mayo de 2015; así como, en el Oficio No. MDT-VSP-2015-0497, de 10 de junio de 2015 y en la Resolución No. MDT-VSP-2015-0154, de 10 de Junio de 2015.

Art. 4.- La presente Resolución entrará en vigencia a partir de su fecha de expedición, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la Ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los catorce días del mes de agosto de 2015.



Ing. Nelson Samaniego C.

**COORDINADOR GENERAL ADMINISTRATIVO FINANCIERO
SUPERINTENDENCIA DE CONTROL DEL PODER DE MERCADO.**



**SUPERINTENDENCIA DE CONTROL DEL PODER DE MERCADO
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO
INFORME TÉCNICO No. DATH-2015-298**

REFORMA DEL ÁREA DEL CONOCIMIENTO DE SIETE (7) PERFILES PROVISIONALES.

Quito, 14 de Agosto de 2015.

1.- ANTECEDENTES

Con Oficio Circular No. MDT-DM-2015-0001, de 04 de marzo de 2015, el Ministerio del Trabajo, emite directrices para crear puestos del personal que se encuentra laborando mediante contratos de servicios ocasionales, que no tengan la característica de temporales, para el año 2015.

El numeral 3 del referido circular, establece: *"Las Unidades de Administración del Talento Humano o quien hiciere sus veces de las Instituciones del Estado, determinarán si la necesidad de trabajo ocasional que motivó el contrato persiste y si las actividades objeto del mismo son permanentes; y, si es así deberán requerir al Ministerio del Trabajo la creación del puesto respectivo, en aplicación del inciso cuarto del artículo 143 del Reglamento General de la LOSEP"*.

Mediante Acuerdo Interministerial No. MDT-2015-0002 de 02 de abril de 2015, el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Finanzas expiden directrices administrativas y presupuestarias sobre los contratos de servicios ocasionales y la habilitación de partidas.

Mediante Oficio No. MDT-VSP-2015-0290, de 07 de mayo de 2015, el Ministerio del Trabajo, aprueba cuarenta y un (41) perfiles provisionales y remite la Resolución No. MDT-VSP-2015-0040, de 07 de mayo de 2015, para la creación de ochenta y cinco (85) puestos de carrera.

Mediante disposición verbal de autoridad competente, se requiere la incorporación de áreas del conocimiento adicionales en (8) perfiles aprobados mediante Resolución No. MDT-VSP-2015-0040, con la finalidad de incorporar personal con profesiones específicas, quienes fortalecerían la gestión institucional.

2.- BASE LEGAL

La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) en su artículo 51, literal a), establece que es competencia del Ministerio de Relaciones Laborales actual Ministerio del Trabajo: *"Ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público y expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos..."*



La LOSEP en su artículo 52 literal d) determina que responsabilidad de la UATH *"Elaborar y aplicar los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con enfoque en la gestión competencias laborales"*.

La referida Ley, en su artículo 57 determina que: *"El Ministerio de Relaciones Laborales aprobará la creación de puestos a solicitud de la máxima autoridad de las instituciones del sector público determinadas en el artículo 3 de esta ley, a la cual se deberá adjuntar el informe de las unidades de administración de talento humano, previo el dictamen favorable del Ministerio de Finanzas en los casos en que se afecte la masa salarial o no se cuente con los recursos necesarios"*.

La Ley *ibídem* en el artículo 62, establece que: *"El Ministerio de Relaciones Laborales, diseñará el subsistema de clasificación de puestos del servicio público, sus reformas y vigilará su cumplimiento. Será de uso obligatorio en todo nombramiento, contrato ocasional, ascenso, promoción, traslado, rol de pago y demás movimientos de personal"*.

El Reglamento General de la LOSEP en su artículo 143 inciso cuarto establece que *"Cuando las instituciones del estado hayan contratado personal hasta el lapso de tiempo que permite el artículo 58 de la LOSEP, en el que incluye la renovación, de persistir la necesidad de cumplimiento de actividades permanentes la UATH planificará la creación del puesto..."*.

El referido Reglamento, en el artículo 153 del indica que *"El Ministerio de Relaciones Laborales, conforme a lo señalado en el artículo 57 de la LOSEP, regulará y aprobará la creación de los puestos que sean necesarios para la consecución de las metas y objetivos de cada unidad, área o procesos, de conformidad con la planificación estratégica institucional, el plan operativo anual de talento humano y la administración de procesos"*.

El Reglamento *ibídem*, en su artículo 173, establece que: *"Las UATH, en base a las políticas, normas e instrumentos de orden general, elaborarán y mantendrán actualizado el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos de cada institución, que será expedido por las autoridades nominadoras o sus delegados"*.

La Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, en la disposición transitoria primera, prevé que *"Por excepción y hasta que la institución cuente con el respectivo manual de puestos institucional emitido de conformidad con la normativa vigente, la UATH institucional elaborará la descripción y el perfil del puesto materia del concurso, aplicando las políticas, procedimientos e instrumentos técnicos derivados de la Norma del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Público, que será aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales. Los perfiles provisionales que a la fecha de entrada en vigor de la presente norma se encuentren vigentes, mantendrán su validez hasta la expedición del respectivo manual de puestos institucional"*.

Mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0135, de 17 de junio de 2015 el Ministro del Trabajo, acuerda delegar a las autoridades nominadoras de las instituciones del sector público, previo informe de la UATH institucional o la que hiciere sus veces, entre otras, las siguientes

atribuciones: artículo 1, literal b) La Administración del Subsistema de Clasificación de Puestos; es decir, *“Expedir actos resolutiveos mediante los cuales se reforma los descriptivos del manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, como así también los perfiles provisionales legalmente expedidos, siempre y cuando los actos resolutiveos no modifiquen la valoración y clasificación de los mismos dentro de la escala de remuneraciones mensuales unificadas (...)”*.

Los campos que podrán modificarse son: Código; unidad administrativa, siempre que esté en función del Estatuto Orgánico y la serie a la que corresponde el puesto; interfaz del puesto; área de conocimiento en función de la misión y actividades del puesto; tiempo de experiencia; especificidad de experiencia; misión; capacitación; actividades esenciales, siempre que no implique el cambio en el rol del puesto; conocimientos; competencias técnicas del puesto; y, competencias conductuales del puesto.

Con Resolución No. SCPM-DS-032-2015, de 04 de mayo de 2015, el Señor Superintendente de Control del Poder de Mercado, delega al titular de la Coordinación General Administrativa Financiera, o a quien cumpla sus funciones en caso de encargo o subrogación, a más de las atribuciones contempladas en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la SCPM, entre otras, las contempladas en el literal f), en su parte pertinente, *“Autorizar y suscribir (...) actos relativos a movimientos de personal y a la administración del talento humano contemplados en la Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento de aplicación”*.

3.- ANÁLISIS TÉCNICO

La Dirección de Administración de Talento Humano en uso de las atribuciones y responsabilidades establecidas en el artículo 52, literal d) y artículo 1, literal b) del Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0135, procede a analizar la incorporación de áreas del conocimiento adicionales a siete (07) perfiles provisionales aprobados, por parte del Ministerio del Trabajo, mediante Oficio No. MDT-VSP-2015-0290 y Resolución No. MDT-VSP-2015-0040.

a) REFORMA DE ÁREA DE CONOCIMIENTO.

La Superintendencia de Control de Poder de Mercado debido a las particularidades de su gestión requiere incorporar las siguientes áreas: Agropecuaria, Salud-Farmacia, Telecomunicaciones, Matemáticas, Industria y producción, a las áreas de conocimiento de siete (07) de los perfiles aprobados por el Ministerio del Trabajo, por la necesidad institucional de abarcar mercados específicos con el personal más idóneo.

Una vez realizado el análisis técnico correspondiente, considera reformar el área de conocimiento de los perfiles provisionales que se adjuntan al presente informe y cuyo detalle canta en el siguiente cuadro: 



No. DE PUESTOS	NIVEL DE DESCONCENTRACIÓN	PROCESO	PROVINCIA	DIRECCIÓN O UNIDAD	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	RMU	PARTIDA INDIVIDUAL	ÁREA DEL CONOCIMIENTO ACTUAL	ÁREA DEL CONOCIMIENTO PROPUESTA
1	PLANTA CENTRAL	SUSTANTIVO	PICHINCHA	DIRECCIÓN NACIONAL DE INVESTIGACIÓN DE ACUERDOS Y PRÁCTICAS RESTRICTIVAS	ANALISTA DE ACUERDOS Y PRÁCTICAS RESTRICTIVAS 2	SERVIDOR PÚBLICO 5	11	1212,00	72	Educación comercial y administración, economía, derecho.	Educación comercial y administración, Economía, Derecho, Salud-Farmacología.
1	PLANTA CENTRAL	SUSTANTIVO	PICHINCHA	DIRECCIÓN NACIONAL DE INVESTIGACIÓN DE PRÁCTICAS DESLEALES	ANALISTA DE INVESTIGACIÓN DE PRÁCTICAS DESLEALES 2	SERVIDOR PÚBLICO 5	11	1212,00	74	Economía, derecho.	Economía, Derecho, Telecomunicaciones, Matemáticas.
1	PLANTA CENTRAL	SUSTANTIVO	PICHINCHA	DIRECCIÓN NACIONAL DE INVESTIGACIÓN DE PRÁCTICAS DESLEALES	ANALISTA DE INVESTIGACIÓN DE PRÁCTICAS DESLEALES 2	SERVIDOR PÚBLICO 5	11	1212,00	68	Economía, derecho.	Economía, Derecho, Telecomunicaciones, Matemáticas.
1	PLANTA CENTRAL	SUSTANTIVO	PICHINCHA	DIRECCIÓN TÉCNICA ESPECIALIZADA	ANALISTA DE GESTIÓN TÉCNICA ESPECIALIZADA 2	SERVIDOR PÚBLICO 5	11	1212,00	71	Educación comercial y administración, economía, derecho.	Educación comercial y administración, Economía, Derecho, Industria y producción.
1	PLANTA CENTRAL	SUSTANTIVO	PICHINCHA	DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	ANALISTA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL 2	SERVIDOR PÚBLICO 5	11	1212,00	71	Ciencias Sociales y del Comportamiento, Servicios de Higiene y salud Ocupacional.	Industria y producción, Psicología, Servicios de Higiene y salud Ocupacional.
1	ZONAL 8	SUSTANTIVO	GUAYAS	INTENDENCIA ZONAL 8 (OFICINA GUAYAQUIL)	ANALISTA DE ABOGACÍA DE LA COMPETENCIA 2 ZONAL	SERVIDOR PÚBLICO 5	11	1212,00	95	Educación comercial y administración, economía, derecho.	Educación comercial y administración, Economía, Derecho, Matemáticas.
1	ZONAL 8	SUSTANTIVO	GUAYAS	INTENDENCIA ZONAL 8 (OFICINA GUAYAQUIL)	ANALISTA DE INVESTIGACIÓN DE ABUSO DE PODER DE MERCADO 2 ZONAL	SERVIDOR PÚBLICO 5	11	1212,00	96	Educación comercial y administración, economía, derecho.	Educación comercial y administración, Economía, Derecho, Industria y producción.
1	ZONAL 1	SUSTANTIVO	ESMERALDAS	INTENDENCIA ZONAL 1 (OFICINA ESMERALDAS)	EXPERTO DE CONTROL ZONAL	SERVIDOR PÚBLICO 7	13	1676,00	93	Educación comercial y administración, economía, derecho.	Educación comercial y administración, Economía, Derecho, Agropecuaria.

Debido a la prevalencia de los mercados, la reforma del área de conocimiento de los perfiles de ANALISTA DE ABOGACÍA DE LA COMPETENCIA 2 ZONAL y ANALISTA DE INVESTIGACIÓN DE ABUSO DE PODER DE MERCADO 2 ZONAL, rige únicamente para la Intendencia Zonal 8 (Guayaquil) y lo correspondiente al perfil de EXPERTO DE CONTROL ZONAL, se aplica únicamente a la Intendencia Zonal 1 (Esmeraldas); en consecuencia se debe diferenciar en los perfiles reformados la zona en la cual se aplicarían.

4.- CONCLUSIONES

- El Estatuto Orgánico por Procesos sustenta la funcionalidad de cada una de las unidades administrativas que conforman la estructura orgánica de la Superintendencia de Control del Poder de Mercado.
- La Dirección de Administración de Talento Humano, luego del análisis técnico y con la finalidad de atender el requerimiento verbal realizado por autoridad competente, considera emitir **Informe Técnico Favorable** para una reforma del área de conocimiento de siete (07) perfiles cuya aprobación, por parte del Ministerio del Trabajo, se dio mediante Oficio No. MDT-VSP-2015-0290 y Resolución No. MDT-VSP-2015-0040, de 07 de mayo de 2015, para complementar la estructura básica que permita la gestión institucional de la Superintendencia de Control del Poder de Mercado.
- La reforma en el área de conocimiento de los perfiles correspondientes a la Intendencia Zonal 8 (Guayaquil) y a la Intendencia Zonal 1 (Esmeraldas) será aplicable únicamente en dichas zonales conforme consta en el cuadro precedente; y por consiguiente, el perfil reformado especificará la Zonal a la que pertenece.
- Esta Dirección, ha elaborado la propuesta de reforma de siete (07) perfiles provisionales correspondientes a los antes referidos puestos, los cuales fueron legalmente expedidos el Ministerio del Trabajo.

5.- RECOMENDACIONES

- El presente informe debe ser suscrito por el titular de la Dirección de Administración de Talento humano y puesto a consideración del titular de la Coordinación de General Administrativa Financiera, quien tiene delegación de la máxima autoridad para la revisión de clasificación de puestos, de conformidad con lo contemplado en el literal f) de la Resolución No. SCPM-DS-032-2015, de 04 de mayo de 2015.
 - La reforma del áreas de conocimiento de siete (07) perfiles (se adjuntan al informe), para los cuales la Dirección de Administración de Talento Humano, emite Informe Técnico Favorable luego de verificar la viabilidad técnica, deben ser puestos a consideración de la Máxima Autoridad o su delegado, para la correspondiente aprobación mediante resolución institucional.
- 

APROBADO POR:



Lic. Esmeralda Mantilla

DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO



Elaborado por:	Hugo Rodríguez Analista de Talento Humano	Firma: 
-----------------------	--	---

3. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS

4. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel
Área de Conocimiento:	Economía, Derecho, Telecomunicaciones, Matemáticas,

S. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA

Estudios económicos, jurídicos e Investigación.

3. CONOCIMIENTOS ADICIONALES RELACIONADOS A LAS ACTIVIDADES ESENCIALES

Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado y su Reglamento, derecho constitucional, penal, administrativo.

Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado y su Reglamento, derecho constitucional, penal, administrativo, Normativa Interna de Gestión Procesal.

Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado y su Reglamento, derecho constitucional, penal, administrativo.

Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado y su Reglamento, derecho constitucional, penal, administrativo, Normativa Interna de Gestión Procesal.

Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado y su Reglamento, derecho constitucional, penal, administrativo, Normativa Interna de Gestión Procesal.

Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado y su reglamento, derecho constitucional, penal, administrativo, Normativa Interna de Gestión Procesal.

6. CAPACITACIÓN REQUERIDA PARA EL PUESTO

Temática de la Capacitación		
Metodología de la investigación, Derecho administrativo, proceso, Procedimientos administrativos, regulación de mercados y microeconomía		
9. COMPETENCIAS TÉCNICAS		
Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable
Pensamiento Crítico	Alto	Analiza, determina y cuestiona la viabilidad de aplicación de leyes, reglamentos, normas, sistemas y otros, aplicando la lógica.
Organización de la Información	Alto	Define niveles de información para la gestión de una unidad o proceso.
Habilidad Analítica (análisis de prioridad,	Alto	Realiza análisis lógicos para identificar los problemas fundamentales de la organización.
Juicio y Toma de Decisiones	Medio	Toma decisiones de complejidad media sobre la base de sus conocimientos, de los productos o servicios de la unidad o proceso organizacional, y de la experiencia previa.
Monitoreo y Control	Medio	Monitorea el progreso de los planes y proyectos de la unidad administrativa y asegura el cumplimiento de los tiempos.

10. COMPETENCIAS CONDUCTUALES

Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable
Trabajo en Equipo	Alto	Crea un buen clima de trabajo y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo. Se considera que es un referente en el manejo de equipos de trabajo. Promueve el trabajo en equipo con otras áreas de la organización.
Orientación a los resultados	Alto	Realiza las acciones necesarias para cumplir con las metas propuestas. Desarrolla y modifica procesos organizacionales que contribuyan a mejorar la eficiencia.
Iniciativa	Alto	Se anticipa a las situaciones con una visión de largo plazo; actúa para crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para los demás. Elabora planes de contingencia. Es promotor de ideas innovadoras.
Contracciones de relaciones	Medio	Construye relaciones, tanto dentro como fuera de la institución que le proveen información. Establece un ambiente cordial con personas desconocidas, desde el primer encuentro.
Conocimiento del Entorno	Medio	Identifica, describe y utiliza las relaciones de poder e influencia existentes dentro de la institución, con un sentido claro de lo que es influir en la institución.

DESCRIPCION Y PERFIL DEL PUESTO (CREACIÓN)

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DEL PUESTO (CREACIÓN)					
1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO			3. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS INTERFAZ:		
Código:					
Denominación del Puesto:	Análisis de Gestión Técnica Especializada 2				
Nivel:	Profesional				
Unidad Administrativa:	Dirección Técnica Especializada				
Rol:	Ejecución de Procesos				
Grupo Ocupacional:	Servidor Público 5				
Grado:	11				
Ámbito:	Nacional				
2. MISIÓN			Intendencia General Indicadores Nacionales Indicadores Zonales		
Generar propuestas de mejoramiento en todos los niveles según los lineamientos de la SCPM para la consecución de productos según los procesos de la Dirección Técnica Especializada.					
7. ACTIVIDADES ESENCIALES			8. CONOCIMIENTOS ADICIONALES RELACIONADOS A LAS ACTIVIDADES ESENCIALES		
Realiza informes técnicos especializados y jurídicos requeridos como apoyo a las actividades de las Intendencias vinculadas a los procedimientos de investigación.	Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado y su Reglamento, Constitución, propiedad intelectual, Derecho Administrativo, Derecho Procesal				
Elabora los requerimientos necesarios para la construcción de recomendaciones dirigidas a organizaciones de la Administración Pública y operadores económicos.	Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado y su Reglamento, Constitución, propiedad intelectual, Derecho Administrativo, Derecho Procesal				
Integra reportes de seguimiento acerca de los análisis realizados sobre los procedimientos de investigación desarrollados en las Intendencias Nacionales y Zonales.	Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado y su Reglamento, Constitución, propiedad intelectual, Derecho Administrativo, Derecho Procesal				
Elabora informes técnicos especializados y jurídicos relacionados con el funcionamiento y seguimiento de directrices sobre los procedimientos de investigación desarrollados en las Intendencias Nacionales y Zonales.	Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado y su Reglamento, Constitución, propiedad intelectual, Derecho Administrativo, Derecho Procesal				
Ejecuta procedimientos de seguimiento de cumplimiento de plazos de las investigaciones desarrolladas por la Intendencia.	Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado y su Reglamento, Constitución, propiedad intelectual, Derecho Administrativo, Derecho Procesal				

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DEL PUESTO (CREACIÓN)
El presente documento describe el perfil del puesto de trabajo de la categoría de "Asesor(a) de Gestión de la Calidad" en el área de "Gestión de la Calidad" del Departamento de "Gestión de la Calidad" de la Universidad de Cádiz. El puesto de trabajo es de carácter permanente y se trata de un puesto de trabajo de tipo administrativo. El puesto de trabajo requiere de un título de Grado en Ingeniería de Organización Industrial o equivalente, con especialidad en Gestión de la Calidad. El puesto de trabajo requiere de experiencia en el área de Gestión de la Calidad, tanto en el ámbito académico como en el ámbito empresarial. El puesto de trabajo requiere de habilidades de comunicación, tanto oral como escrita, y de habilidades de trabajo en equipo. El puesto de trabajo requiere de habilidades de análisis y síntesis, y de habilidades de resolución de problemas. El puesto de trabajo requiere de habilidades de gestión de proyectos, y de habilidades de gestión de recursos humanos. El puesto de trabajo requiere de habilidades de gestión de la calidad, y de habilidades de gestión de la información. El puesto de trabajo requiere de habilidades de gestión de la calidad, y de habilidades de gestión de la información. El puesto de trabajo requiere de habilidades de gestión de la calidad, y de habilidades de gestión de la información.

DESCRIPCION Y PERFIL DEL PUESTO (CREACION)			
1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO		3. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS	
Código:		INTERFAZ:	
Denominación del Puesto:	Analista de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional 2	Ministerio de Relaciones Laborales Unidades ejecutoras de la SCPM	Nivel de Instrucción: Tercer Nivel
Nivel:	Profesional		
Unidad Administrativa:	Dirección de Administración de Talento Humano		
Rol:	Ejecución de Procesos		
Grupo Ocupacional:	Servidor Público 5		
Grado:	11		
Ámbito:	Nacional		
2. MISIÓN			
Ejecutar actividades de seguridad y salud ocupacional, estableciendo las políticas y normas, desarrollando planes y programas, a fin de garantizar la eficacia y la eficiencia de las operaciones de prevención de accidentes y/o enfermedades ocupacionales en el la Institución.			
7. ACTIVIDADES ESENCIALES		8. CONOCIMIENTOS ADICIONALES RELACIONADOS A LAS ACTIVIDADES ESENCIALES	
Elabora planes y programas de seguridad y salud ocupacional.	Leyes, Reglamentos y Estatutos relativos al área de seguridad industrial, protección ambiental e higiene ocupacional.		
Ejecuta conjuntamente con los comités y delegados de seguridad y salud ocupacional, las actividades relativas a la materia.	Políticas, Normas y Procedimientos en materia de seguridad industrial, protección ambiental e higiene ocupacional. Equipos de evaluación ambiental.		
Analiza y gestiona el cumplimiento de las políticas y normas establecidas, en materia de seguridad y salud ocupacional.	Métodos de prevención y registros de accidentes, inspecciones y otros relacionados con la seguridad industrial e higiene ocupacional		
Realiza la investigación accidentales de trabajo, determina sus causas y recomienda medidas preventivas y correctivas.	Leyes, Reglamentos y Estatutos relativos al área de seguridad industrial, protección ambiental e higiene ocupacional.		
Elabora normas y procedimientos relacionados con la adquisición y dotación de equipos de protección personal.	Leyes, Reglamentos y Estatutos relativos al área de seguridad industrial, protección ambiental e higiene ocupacional.		
Ejecuta el plan de capacitación de seguridad y salud ocupacional	Capacitación, Leyes, Reglamentos y Estatutos relativos al área de seguridad industrial, protección ambiental e higiene ocupacional.		
9. COMPETENCIAS TÉCNICAS			
Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable	
Planificación y Gestión	Alto	Anticipa los puntos críticos de una situación o problema, desarrollando estrategias a largo plazo, acciones de control, mecanismos de coordinación y verificando información para la aprobación de diferentes proyectos, programas y otros. Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos complejos.	
Selección de Equipos	Alto	Identifica el equipo necesario que debe adquirir una institución para cumplir con los planes, programas y proyectos.	
Desarrollo estratégico del Talento Humano	Medio	Utiliza herramientas existentes o nuevas en la organización para el desarrollo de los colaboradores en función de las estrategias de la organización. Promueve acciones de desarrollo.	
Monitoreo y Control	Medio	Monitorea el progreso de los planes y proyectos de la unidad administrativa y asegura el cumplimiento de los mismos.	
Pensamiento Estratégico	Medio	Comprende los cambios del entorno y esta en la capacidad de proponer planes y programas de mejoramiento continuo.	
10. COMPETENCIAS CONDUCTUALES			
Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable	
Trabajo en Equipo	Alto	Crea un buen clima de trabajo y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo. Se considera que es un referente en el manejo de equipos de trabajo. Promueve el trabajo en equipo con otras áreas de la organización.	
Iniciativa	Alto	Se anticipa a las situaciones con una visión de largo plazo; actúa para crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para los demás. Elabora planes de contingencia. Es promotor de ideas innovadoras.	
Conocimiento del Entorno Organizacional	Alto	Identifica las razones que motivan determinados comportamientos en los grupos de trabajo, los problemas de fondo de las unidades o procesos, oportunidades o fuerzas de poder que los afectan.	
Orientación a los Resultados	Alto	Realiza las acciones necesarias para cumplir con las metas propuestas. Desarrolla y modifica procesos organizacionales que contribuyan a mejorar la eficiencia.	
Construcciones de Relaciones	Alto	Construye relaciones beneficiosas para el cliente externo y la institución, que le permitan alcanzar los objetivos organizacionales. Identifica y crea nuevas oportunidades en beneficio de la institución.	
6. CAPACITACIÓN REQUERIDA PARA EL PUESTO			
Temática de la Capacitación			
Leyes, Reglamentos y Estatutos relativos al área de seguridad industrial, Clima Laboral, Planes y programas de prevención de riesgos.			
5. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA			
Tempo de Experiencia:	2 años		
Especificidad de la experiencia	Comités paritarios, Planes, programas y reglamentos de Seguridad y Salud Ocupacional, Planes de emergencia, Prevención de Riesgos Laborales.		
4. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA			
Nivel de Instrucción:		Tercer Nivel	
Área de Conocimiento:	Industria y producción, Psicología, Servicios de Higiene y salud Ocupacional.		

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DEL PUESTO (CREACIÓN)
El presente documento describe el perfil del puesto de trabajo de la categoría de "Asesor de Gestión" en el área de "Gestión de Recursos Humanos" del "Departamento de Recursos Humanos" de la "Entidad Pública de Derecho Local". El puesto de trabajo se caracteriza por ser de carácter administrativo y de apoyo a la gestión de recursos humanos, con un nivel de responsabilidad moderado y un grado de autonomía limitado. Las funciones principales del puesto de trabajo son: - Asesorar a la dirección y al personal en materia de gestión de recursos humanos. - Elaborar y mantener actualizado el plan de recursos humanos. - Realizar el seguimiento y control de la gestión de recursos humanos. - Elaborar y mantener actualizado el expediente de personal. - Realizar el seguimiento y control de la gestión de recursos humanos. - Elaborar y mantener actualizado el expediente de personal. Los requisitos mínimos para el desempeño del puesto de trabajo son: - Graduado en una carrera universitaria de la rama de Ciencias Sociales o de la rama de Ciencias Jurídicas. - Experiencia profesional en el área de gestión de recursos humanos. - Conocimiento de la legislación laboral y de la legislación de la Entidad Pública de Derecho Local. - Conocimiento de los procedimientos de gestión de recursos humanos. - Conocimiento de los sistemas de información de gestión de recursos humanos.

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DEL PUESTO (CREACION)									
1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO			3. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS			4. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA			
Código:	Analista de Abogacía de la Competencia 2 Zonal		INTERFAZ:			Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel		
Denominación del Puesto:	Profesional		Intendencia de Abogacía de la Competencia			Área de Conocimiento:	Educación comercial y administración, Economía, Derecho, Matemáticas.		
Nivel:	Dirección Zonal de Abogacía de la Competencia (Guayaquil).		Despacho						
Unidad Administrativa:	Ejecución de Procesos		Coordinaciones Generales						
Rol:	Servidor Público 5		Intendencias						
Grupo Ocupacional:	11		Operadores Económicos						
Grado:	Zonal								
Ámbito:									
2. MISIÓN									
Ejecutar los procesos relacionados al desarrollo de estudios sectoriales y actividades vinculadas a la promoción de la competencia.									
7. ACTIVIDADES ESENCIALES			8. CONOCIMIENTOS ADICIONALES RELACIONADOS A LAS ACTIVIDADES ESENCIALES						
Ejecuta programas de capacitación y socialización de la Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado y temáticas relacionadas con sectores económicos en coordinación con la Intendencia General.	Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado y su Reglamento, Derecho, Planificación.								
Elabora los indicadores económicos relevantes para los distintos estudios de mercado desarrollados en la Intendencia Zonal.	Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado y su Reglamento, Estadística, Economía.								
Realiza socializaciones con instituciones de la Administración Pública, operadores económicos, organizaciones sociales sobre los derechos que les asisten a los consumidores y usuarios en coordinación con la Intendencia General.	Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado y su Reglamento, Planificación.								
Ejecuta el monitoreo de políticas públicas implementadas en los sectores económicos para beneficio de los consumidores en coordinación con la Intendencia General.	Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado y su Reglamento, Planificación, Estadística, Econometría.								
Elabora y ejecuta los instructivos, guías o manuales que regulen los diferentes sectores económicos en coordinación con la Intendencia General.	Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado y su Reglamento, Planificación, Estadística, Econometría.								
9. COMPETENCIAS TÉCNICAS			9. COMPETENCIAS TÉCNICAS						
Derecho de la competencia, Metodología de Investigación de mercados, Economía y Finanzas.			Derecho de la competencia, Metodología de Investigación de mercados, Economía y Finanzas.						
Temática de la Capacitación			Temática de la Capacitación						
Denominación de la Competencia			Nivel			Comportamiento Observable			
Pensamiento Conceptual	Alto	Desarrolla conceptos nuevos para solucionar conflictos o para el desarrollo de proyectos, planes organizacionales y otros. Hace que las situaciones o ideas complejas estén claras, sean simples y comprensibles. Integra ideas, datos clave y observaciones, presentándolos en forma clara y útil.							
Pensamiento Crítico	Alto	Analiza, determina y cuestiona la viabilidad de aplicación de leyes, reglamentos, normas, sistemas y otros, aplicando la lógica.							
Generación de Ideas	Alto	Desarrolla planes, programas o proyectos alternativos para solucionar problemas estratégicos organizacionales.							
Monitoreo y Control	Medio	Monitorea el progreso de los planes y proyectos de la unidad administrativa y asegura el cumplimiento de los mismos.							
Planificación y Gestión	Medio	Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos de complejidad media, estableciendo estrategias de corto y mediano plazo, mecanismos de coordinación y control de la información.							
10. COMPETENCIAS CONDUCTUALES			10. COMPETENCIAS CONDUCTUALES						
Denominación de la Competencia			Nivel			Comportamiento Observable			
Trabajo en Equipo	Alto	Crea un buen clima de trabajo y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo. Se considera que es un referente en el manejo de equipos de trabajo. Promueve el trabajo en equipo con otras áreas de la organización.							
Orientación a los Resultados	Alto	Realiza las acciones necesarias para cumplir con las metas propuestas. Desarrolla y modifica procesos organizacionales que contribuyan a mejorar la eficiencia.							
Conocimiento del Entorno Organizacional	Alto	Identifica las razones que motivan determinados comportamientos en los grupos de trabajo, los problemas de fondo de las unidades o procesos, oportunidades o fuerzas de poder que los afectan.							
Contrucciones de Relaciones	Medio	Construye relaciones, tanto dentro como fuera de la institución que le proveen información. Establece un ambiente cordial con personas desconocidas, desde el primer encuentro.							
Iniciativa	Medio	Se adelanta y se prepara para los acontecimientos que pueden ocurrir en el corto plazo. Crea oportunidades o minimiza problemas potenciales. Aplica distintas formas de trabajo con una visión de mediano plazo.							

4. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA

Formulario MRL-SCP-01

4

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DEL PUESTO (CREACIÓN)
--

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO			3. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS			4. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA		
Código:	Denominación del Puesto:	Nivel:	INTERFAZ:			Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel	
Unidad Administrativa:	Profesional		Intendencia de Investigación y Control de Abuso de Poder de Mercado					
Rol:	Dirección Zonal de Control (Esmeraldas)		Intendencia General Despacho					
Grupo Ocupacional:	Ejecución y Coordinación de Procesos		Coordinaciones Generales					
Grado:	Servidor Público 7		Intendencias					
Ámbito:	13		Comisión de Resolución de Primera Instancia					
	Zonal		Órganos de la Función Judicial					
2. MISIÓN			Coordinar procesos y proyectos asignados a la Dirección Zonal de Control, mediante procedimientos definidos de acuerdo a las particularidades del área de influencia, para la consecución de objetivos y productos relacionados con la investigación de abuso de poder de mercado, prácticas restrictivas y prácticas desleales.					
7. ACTIVIDADES ESENCIALES			8. CONOCIMIENTOS ADICIONALES RELACIONADOS A LAS ACTIVIDADES ESENCIALES					
Coordina las inspecciones, allanamientos y demás diligencias que se ordenen dentro de la investigación de las infracciones tipificadas en la LORCPM como abuso de poder de mercado, acuerdos, prácticas restrictivas y prácticas desleales de la Intendencia Zonal.	Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado, derecho, economía, investigación, mercado de valores.							
Califica los informes, providencias y resoluciones relacionados con la investigación de las infracciones tipificadas en la LORCPM como abuso de poder de mercado, acuerdos, prácticas restrictivas y prácticas desleales de la Intendencia Zonal.	Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado, derecho, economía, investigación, mercado de valores.							
Diseña planes y proyectos de normas, reglamentos, metodologías, manuales, resoluciones y circulares de aplicación para la implementación a nivel nacional en coordinación con la Intendencia General.	Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado, derecho, economía, investigación, mercado de valores.							
Diseña el plan de investigación de los procedimientos que se inician por las infracciones tipificadas en la LORCPM como abuso de poder de mercado, acuerdos, prácticas restrictivas y prácticas desleales en coordinación con la Intendencia General.	Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado, derecho, economía, investigación, mercado de valores.							
Diseña estrategias de la gestión investigativa, señalando los resultados y las responsabilidades que correspondan a la Intendencia Zonal en coordinación con la Intendencia General.	Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado, derecho, economía, investigación, mercado de valores.							
Coordina las actividades relacionadas a la promoción de la competencia desarrollo de eventos de socialización, capacitación y conformación de comités de (usuarios) en coordinación con la Intendencia General.	Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado, capacitación, gestión administrativa							