



UNIVERSIDAD DE CUENCA

RESUMEN

El Parque Nacional Cajas al ser el atractivo más importante y la principal fuente de agua para la ciudad de Cuenca necesita contar con personal altamente competente por lo que el presente trabajo permitirá Elaborar las Unidades de Competencia Laborales que son una agrupación de tareas productivas específicas que pueden ser realizadas por una persona, las cuales ayudarán a identificar, medir, desarrollar y fortalecer los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes específicas para cada puesto de trabajo, alineando procesos y focalizando la inversión en acciones clave de alto impacto para el logro de los resultados individuales y organizacionales.

Las Unidades de Competencia Laborales son herramientas que dan a conocer las responsabilidades y competencias con las que deberá contar el personal del Parque Nacional Cajas para un mejor desempeño en su trabajo, permitiendo de esta manera identificar más detalladamente lo que tiene que hacer cada individuo. Para su elaboración se debe definir de manera general y detallada la actividad que va a realizar la persona en el puesto de trabajo, expresando qué y cómo debe ejecutarse, se tiene que indicar las situaciones, condiciones y herramientas que debe utilizar durante el desarrollo de dicha actividad. Los saberes esenciales contienen los conocimientos, habilidades y actitudes de las personas ocupantes del cargo y se debe definir las pruebas que permitan demostrar de manera directa e indirecta las destrezas y habilidades de los empleados y trabajadores en el desempeño de la tarea encomendada.

Logrando con este tema de investigación alinear a todos los recursos humanos de la organización con todas las competencias que requieren para hacer bien su trabajo, en tiempo y forma.

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

PALABRAS CLAVES

Competencias, Talento, Trabajador Competente, Función, Tarea, Actividad, Capacitación.

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

ABSTRACT

Cajas National Park being the most important attraction and Cuenca's water supply it needs to have a highly competent staff for the reason this task will develop the Occupational Competence Units are a grouping of specific production tasks which can be performed by anyone, that will help us to identify, measure, develop and strengthen, knowledge, skills, aptitudes and attitudes specific to each job, aligning processes and focusing targets in to essential actions of higher impact with the attempts to achieve individual results and organizational.

Occupational Competency Units are tools that highlight responsibilities and competence which in Cajas National Park will get to improve then performance at work, thus allowing more detail to identify what they have to do individually.

For its preparation, it should be defined and detail overall activities to be undertaken by everyone inside workplace, stating why and how to run, they have to indicate the situations, conditions and tools to be used during the development of such activity. The essential knowledge within the knowledge, skills and occupants attitudes of the office and must be defined the tests to demonstrate, directly and indirectly the skills and abilities employees and workers performance the task.

Achieving this research topic to align all the human resources of the organization with all the skills they need to do their job in a timely manner.

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	13	
CAPÍTULO I ANTECEDENTES		
1.1. Antecedentes.....	17	
1.2. Reseña histórica.....	18	
1.3. Perspectivas Institucionales.....	19	
1.4. Personal.....	19	
1.5. Estructura Orgánica.....	21	
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO		
2.1. Competencia.....	22	
2.2. Talento.....	22	
2.3. Trabajador Competente.....	23	
2.4. Unidad de Competencia Laboral.....	23	
2.5. Contenido de una Unidad de Competencia Laboral.....	24	
2.6. Participantes en la construcción de las Competencias Laborales.....	25	
2.7. Diferencia entre Función, Tarea y Actividad.....	25	
2.8. Capacitación.....	25	
CAPÍTULO III IDENTIFICACIÓN DE LOS CARGOS CLAVES DEL TALENTO HUMANO		
3.1 Razones por las que se seleccionaron los cargos claves en el PNC.....	27	
CAPÍTULO IV IDENTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD CLAVE DE LOS CARGOS DEL PARQUE NACIONAL CAJAS.....		30

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

CAPÍTULO V DETERMINACIÓN DE LAS COMPETENCIAS EN BASE A LAS UNIDADES DE COMPETENCIA LABORAL.....	32
CONCLUSIONES.....	52
RECOMENDACIONES.....	53
BIBLIOGRAFÍA.....	54
ANEXOS.....	55

Autoras:
Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Yo, Rosalba Patricia Astudillo Fajardo, reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al Art. 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad Intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al ser este requisito para la obtención de mi título de Ingeniera Comercial. El uso que la Universidad de Cuenca hiciera de este trabajo, no implicará afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autor.

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
0104899471



Autoras:
Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



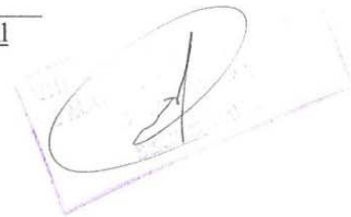
UNIVERSIDAD DE CUENCA



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Yo, Valeria Cristina Juca Abril, reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al Art. 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad Intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al ser este requisito para la obtención de mi título de Ingeniera Comercial. El uso que la Universidad de Cuenca hiciere de este trabajo, no implicará afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autor.

Valeria Cristina Juca Abril
0105599922



Autoras:
Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



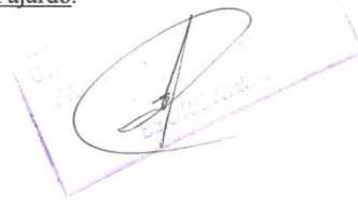
UNIVERSIDAD DE CUENCA



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Yo, Rosalba Patricia Astudillo Fajardo, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo.
0104899471



Autoras:
Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



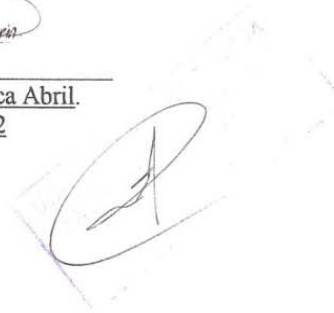
UNIVERSIDAD DE CUENCA



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Yo, Valeria Cristina Juca Abril, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Valeria Cristina Juca Abril.
0105599922





UNIVERSIDAD DE CUENCA



UNIVERSIDAD DE CUENCA RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA

Los criterios expuestos y estudios realizados en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de sus autoras.

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo

Valeria Cristina Juca Abril



Autoras:
Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**ELABORACIÓN DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA LABORALES
PARA EL TALENTO HUMANO CLAVE DEL PARQUE NACIONAL
CAJAS DE LA EMPRESA ETAPA EP**

**TESIS PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERO COMERCIAL**

AUTORAS

ROSALBA PATRICIA ASTUDILLO FAJARDO

VALERIA CRISTINA JUCA ABRIL

DIRECTOR

ING.IND. SANTIAGO JIMBO D. MBA

CUENCA-ECUADOR

2012

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo

Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

AGRADECIMIENTO

Nuestro profundo y sincero agradecimiento a la Universidad de Cuenca, en forma particular a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas y a sus docentes por los conocimientos impartidos para nuestro desarrollo como profesionales, de manera especial al Ing. Santiago Jimbo quien de forma acertada supo dirigirnos en la realización de nuestra tesis.

Autoras:
Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

DEDICATORIA

A Dios por haberme dado la sabiduría e iluminarme todo este tiempo para poder culminar exitosamente mi carrera profesional.

Con un profundo agradecimiento dedico esta tesis a mis padres Wilson Astudillo y Susana Fajardo quienes con su valioso e incondicional apoyo han hecho posible que hoy pueda ver alcanzada mí meta. Gracias por haber fomentado en mí el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida.

A mis hermanos porque ellos más que yo se sienten orgullosos y siempre confiaron en mí para lograr este sueño.

ROSALBA PATRICIA



UNIVERSIDAD DE CUENCA

DEDICATORIA

A Dios por la gracia de permitirme compartir la felicidad del logro alcanzado con todos mis seres queridos.

De manera especial a mis padres Vicente Juca y Ruth Abril quienes con sacrificio, dedicación y apoyo incondicional se han convertido en los artífices de tan anhelado sueño, gracias por haber cultivado la fuerza, la perseverancia, y el deseo de superación a lo largo de mi vida estudiantil.

Finalmente a mi familia y amigos por sus muestras de respeto, cariño y confianza durante todo este tiempo.

VALERIA CRISTINA



UNIVERSIDAD DE CUENCA

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el mercado laboral es altamente competitivo por lo que las organizaciones deben tener empleados y trabajadores más calificados profesionalmente, que demuestren sus competencias de desarrollo personal y social, además de estar familiarizados con las diversas tecnologías, todo ello para permitirles tener un mejor nivel de vida en base a esfuerzos propios.

La Elaboración de las Unidades de Competencia Laborales permitirá al Parque Nacional Cajas contar con un modelo más preciso para establecer las competencias de cada persona dentro de su puesto de trabajo. El presente tema de tesis está estructurado en seis capítulos con los que se pretende llevar a cabo una secuencia lógica del desarrollo del mismo.

En el primer capítulo se dio a conocer una breve descripción del Parque Nacional Cajas, las perspectivas institucionales, estructura orgánica y personal con el que cuenta para su funcionamiento.

El segundo capítulo contiene los conceptos más importantes a ser utilizados en los capítulos posteriores, los mismos que se relacionan con la Gestión del Talento Humano por Competencias.

El tercer capítulo consistió en identificar los cargos claves del Talento Humano mediante el grado de importancia que tiene cada uno de ellos dentro del Parque Nacional Cajas.

En el cuarto capítulo se identificó la actividad clave de los cargos del Parque Nacional Cajas para elaborar las Unidades de Competencia Laboral.

En el quinto capítulo se determinó las Competencias en base a las Unidades de Competencia Laborales

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Finalmente se estableció las conclusiones y recomendaciones adecuadas que permitan obtener la eficiencia y eficacia en el modelo propuesto para el Talento Humano del Parque Nacional Cajas.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

1.1. ANTECEDENTES DE LA EMPRESA¹



Fotografía No.1. Panorámica del Parque Nacional Cajas

Fuente: www.etapa.net.ec/PNC/PNC_ges_est_par.aspx

El Parque Nacional Cajas (PNC) ocupa 28.544 hectáreas de los territorios de la Cordillera Occidental del Sur de los Andes ecuatorianos, está enmarcado entre las alturas de 3.160 msnm y los 4.450 msnm. En un principio fue declarado como Área Nacional de Recreación, mediante Acuerdo Interministerial en 1977, y en el Reglamento de Zonas de Reserva y Parques Nacionales (Acuerdo Ministerial en 1979). Posteriormente el Director Ejecutivo del INEFAN (Instituto Ecuatoriano Forestal y de Áreas Naturales) el 5 de noviembre de 1996, en uso de sus atribuciones, resuelve cambiar la categoría, de Área Nacional de Recreación Cajas a la categoría de Parque Nacional Cajas, y se actualizan los límites del Parque.

Finalmente el Ministerio de Turismo y Ambiente suscribió con la Ilustre Municipalidad de Cuenca, un convenio de descentralización para la

¹ Disponible en: http://www.etapa.net.ec/PNC/pnc_bibdes.aspx

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

gestión y manejo del Parque Nacional Cajas, el 16 de marzo del 2000. La Ordenanza que Regula la Gestión en el PNC y su Administración, de enero de 2003, establece que la gestión del parque se efectuará a través de la Corporación Municipal Parque Nacional Cajas, adscrita y dependiente a ETAPA EP (Alcaldía de Cuenca, 2003).

1.2. RESEÑA HISTÓRICA²

El nombre de Cajas proviene del quichua “cassa”, que significa frío por el tipo de clima conocido como páramo, posee un clima especial tan variado que da origen a los afluentes del río del Tomebamba principal recurso hídrico de la ciudad de Cuenca. El Cajas está constituido principalmente por el páramo que es un tipo de ecosistema joven extremadamente frágil que recoge y absorbe el agua de lluvia y la humedad para incorporarlas a su reserva natural protegiendo las zonas bajas de las cuencas de inundaciones y regulando cíclicamente el suministro de agua.

El Parque alberga gran cantidad de especies de plantas, aves, mamíferos, reptiles y anfibios, propios de lugares donde la calidad de agua y bosque es muy alta. Muchas de estas especies son endémicas es decir no se encuentran en ningún otro lugar del planeta y lo fascinante de ellas es su grado de adaptabilidad al frío del Parque Nacional Cajas. Uno de los aspectos importantes es la población asentada en las comunidades vecinas, fuera de los límites del PNC, la cual constituye la razón de ser de toda actividad y que busca mejorar sus niveles de vida, en un medio ambiente adecuado para su convivir.

² Disponible en: [http:// www.etapa.net.ec/PNC/PNC_viscaj_des_gen.aspx](http://www.etapa.net.ec/PNC/PNC_viscaj_des_gen.aspx)

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

1.3. PERSPECTIVAS INSTITUCIONALES³

Visión.- “El Parque Nacional Cajas constituido por un complejo lacustre único en el país, ubicado en la divisoria continental de aguas y con ecosistemas alto-andinos de transición, en función de la producción de agua integra a otras áreas de conservación, garantiza la conservación del bosque andino y de páramo, permite mantener las funciones y servicios ambientales y contribuye a mejorar la calidad de vida de la población local a través del aprovechamiento sustentable de los recursos naturales”.

Misión.- “Lograr que la Municipalidad de Cuenca realice una eficiente gestión de desarrollo sustentable y de gestión del Parque Nacional Cajas a través de la elaboración y aplicación de políticas, estrategias, normas y mecanismos para una efectiva participación de la sociedad civil en el manejo de esta área natural protegida y para el cumplimiento de principios de solidaridad con los objetivos del Sistema Nacional de Áreas Protegidas del Ecuador”.

1.4. PERSONAL Y ESTRUCTURA ORGÁNICA⁴

El Parque Nacional Cajas cuenta con un total de 37 personas trabajando para el área protegida:

- ✚ Subgerente de la Corporación Municipal Parque Nacional Cajas
- ✚ Relacionador Público
- ✚ Asistente administrativo
- ✚ Coordinador Científico
- ✚ Administrador de Áreas Protegidas
- ✚ Inspector de guardaparques
- ✚ Auxiliar de servicios

³ Disponible en: http://www.etapa.net.ec/PNC/PNC_ges_pla_man.aspx

⁴ Disponible en: http://www.etapa.net.ec/PNC/PNC_ges_pla_man.aspx

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- ✚ Programa de Uso Público (Turismo)
- ✚ Programa de Educación Ambiental
- ✚ Programa de Monitoreo y Vigilancia de los Recursos Hídricos
- ✚ Programa de Desarrollo Social
- ✚ Programa de Biodiversidad
- ✚ Programa de Alternativas Productivas
- ✚ Programa Piscícola
- ✚ Guarda Parques
- ✚ Guardián

A continuación se presenta el Organigrama General del Parque Nacional Cajas:



UNIVERSIDAD DE CUENCA

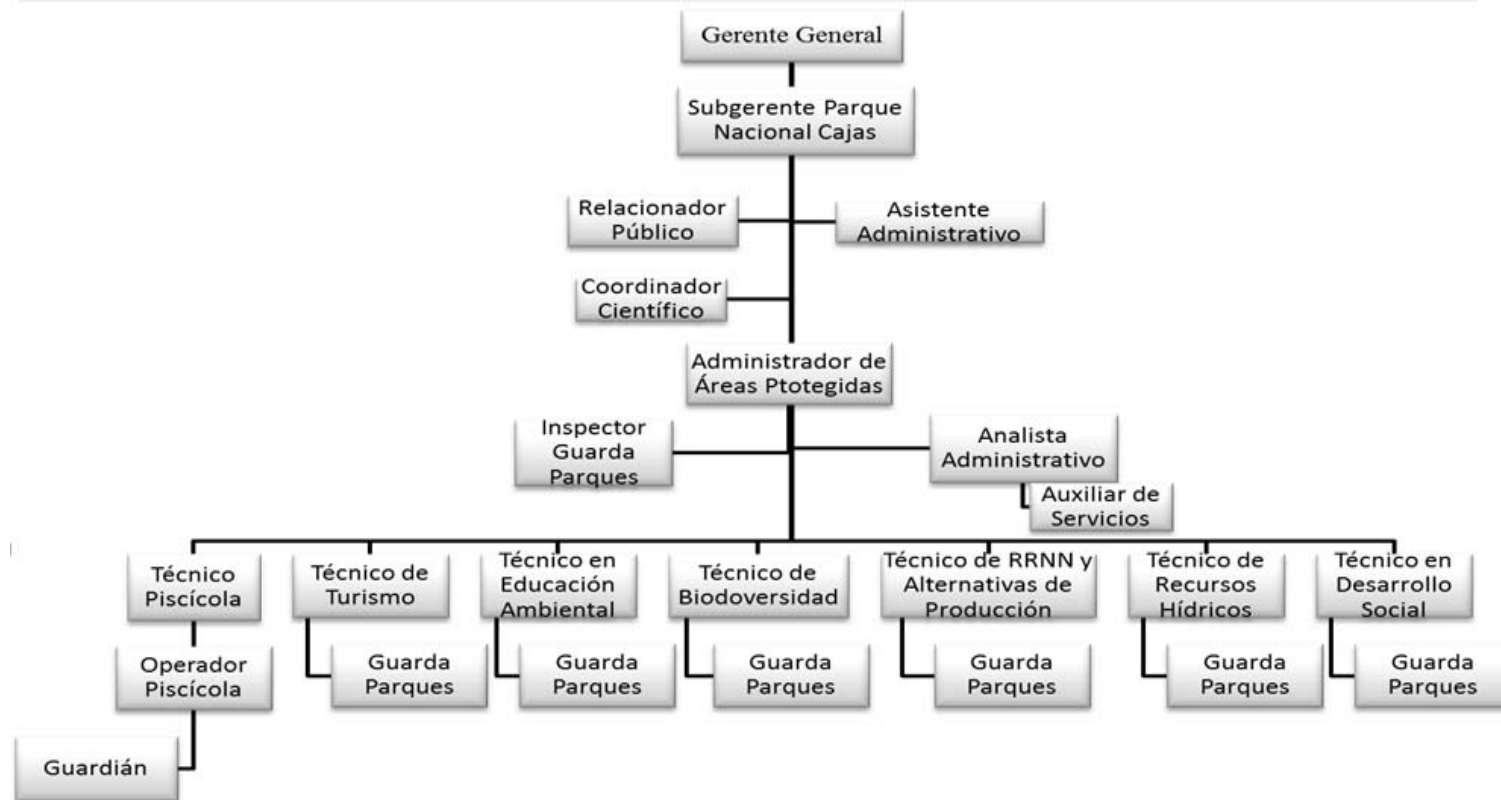


Gráfico No.1. Organigrama General del Parque Nacional Cajas

Fuente: Empresa ETAPA EP, Subgerencia de Talento Humano

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo

Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

En el capítulo anterior se dieron a conocer los rasgos más relevantes del Parque Nacional Cajas, para continuar con el desarrollo del presente tema se necesita definir los siguientes términos que serán utilizados en posteriores capítulos.

2.1. Competencias

“Hace referencia a características de personalidad, devenidas comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas y/o mercados distintos”.(Alles, 2008)

De lo antes citado se puede concluir que en la actualidad debemos poner en manifiesto nuestros conocimientos, habilidades, actitudes y valores para podernos desempeñar de manera integral en cualquier actividad, permitiendo a cada persona descubrir y despertar el “aprender a ser”.

2.2. Talento

“Inteligencia, capacidad de entender. Aptitud, capacidad para el desempeño o ejercicio de una ocupación. Persona inteligente o apta para determinada ocupación”.(Real Academia Española, 2001)

Es considerado como un potencial dentro de cada persona, se debe explotar y aprovechar en cada individuo, al interior de la organización para obtener los mejores resultados tanto para las empresas como para la misma persona.

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

2.3. Trabajador Competente

“Es un experto que, en forma instintiva comprende los contenidos, los efectos de ciertas acciones sobre esos contenidos, las distintas formas de analizarlo, el modo de priorizar y conectar sus partes y los procedimientos para utilizarlos con más eficacia perfeccionando así su trabajo. El trabajador competente sabe cómo lograr muchas cosas dentro del marco de su propia experiencia”.(Nilson, 1999)

Se puede comentar que un trabajador se considera competente cuando al hacer algo demuestra que sabe hacerlo.

2.4. Unidad de Competencia Laboral (UCL)

“Es una agrupación de tareas productivas específicas que pueden ser realizadas por una persona. Está conformada por un conjunto de elementos de competencia e incluye no solo las tareas directamente relacionadas con el objetivo de trabajo, sino también cualquier requerimiento relacionado con la salud y la seguridad, la calidad, los conocimientos y las relaciones de trabajo.”. (Vargas, Casanova, & Montanaro, 2001)

Del párrafo anterior podemos indicar que en una UCL se debe describir todas las actitudes, habilidades y destrezas que una persona debe tener para desempeñarse correctamente en un puesto de trabajo de manera que se garantice una total satisfacción en el entorno laboral.

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

2.5. Contenido de una Unidad de Competencia Laboral⁵

2.5.1. Título de la Unidad

Describe la función productiva; es decir, la actividad. Se realiza una descripción general del alcance de la UCL.

2.5.2. Descripción General o Elemento de Competencia

Es la descripción de una tarea que debe ser lograda por una persona en el ámbito de su ocupación. Se refiere a una acción, un comportamiento o un resultado que el trabajador debe demostrar.

2.5.3. Criterio de desempeño

Es una descripción detallada de las tareas que debe realizar un individuo y los estándares de calidad esperados, para cada elemento de competencia. Expresa qué y cómo debe hacerse, es la base para el diseño de evaluación.

2.5.4. Contexto de Competencia (Campos de aplicación)

Es la descripción de las situaciones, condiciones y herramientas (materiales, máquinas, instrumentos, etc.) que se deben emplear durante el desempeño descrito en el elemento de competencia.

2.5.5. Evidencias

Son elementos de juicio, ya sea aportados por el candidato o solicitados por el evaluador, que ayuden al evaluador a inferir si el desempeño esperado fue efectivamente logrado o no. Conjunto de pruebas que permiten demostrar las destrezas y habilidades que posee una persona para desempeñar las actividades encomendadas.

⁵ Vargas, F; Casanova, F; Montanaro, L. (2001). El enfoque de competencia laboral: Manual de información. Montevideo: Cinterfor. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spa>

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

2.6. Participantes en la construcción de las Competencias Laborales

En la elaboración de las UCL participan los directivos y colaboradores de la organización que es objeto de análisis, los mismos que conforman un comité.

2.7. Diferencia entre Función, Tarea y Actividad

Función: “Conjunto de tareas en relación con un puesto o área determinada”.(Alles, 2011)

Tarea: “Conjunto de actividades individuales que ejecuta el ocupante de un puesto”.(Alles, 2008)

Actividad: “Conjunto de operaciones o tareas propias de una persona o entidad”.(Alles, 2008)

Se concluye que para la contratación de colaboradores no se debe tomar en cuenta a la persona que va a ocupar el cargo, sino las competencias relacionadas con el puesto en sí.

2.8. Capacitación

“Consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador”.(Siliceo, 2004)

De la definición anterior se puede comentar que una buena capacitación debe contribuir al desarrollo de los individuos en el cumplimiento de sus actividades dentro de la organización, asegurando la permanente formación y fortalecimiento de los conocimientos técnicos adquiridos.

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Una vez definidos los conceptos básicos referentes al talento humano se tiene un conocimiento más profundo del tema, lo que permitirá identificar los cargos relevantes dentro del Parque Nacional Cajas en el siguiente capítulo.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

CAPÍTULO III

IDENTIFICACIÓN DE LOS CARGOS CLAVES DEL TALENTO HUMANO

En el capítulo anterior se especificó los conceptos necesarios que permitirán identificar los cargos claves del talento humano.

En el Parque Nacional Cajas existen diecisiete cargos (Gráfico No.1) que ayudan a su funcionamiento, de éstos se eligió únicamente a seis para elaborar las Unidades de Competencia Laborales en base al grado de importancia que tiene cada uno de ellos ya que son los responsables de la gestión administrativa, estratégica y operativa de la organización, y aseguran de esta manera la implementación y el cumplimiento de las políticas, marco legal y programas que garantizan la conservación del mismo.

A continuación se detallan los cargos que se eligieron:

- Subgerente
- Coordinador Científico
- Administrador de Áreas Protegidas
- Técnico de Desarrollo Social
- Técnico de Recursos Hídricos
- Guarda Parques

3.1. Razones por las que se seleccionaron los cargos claves en el PNC

Subgerente: la eficiente dirección del PNC depende de las habilidades que éste posea, es el líder y dirige a todos los colaboradores de las diferentes áreas, responsable de la administración y coordinación interna y externa de los recursos materiales y ambientales; encargado de dictar los

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

lineamientos para el cumplimiento de las políticas definidas en la Ley de Gestión Ambiental y tratados internacionales en aspectos ambientales.

Coordinador Científico: realiza estudios científicos y gestiona los proyectos para asegurar la conservación a largo plazo de los ecosistemas, responsable de coordinar las actividades de las diferentes tareas tendientes a la obtención de resultados, que generan un mejor conocimiento, aplicación y aprovechamiento de las interacciones de los diferentes elementos que conforman el PNC (flora, fauna, recurso hídrico y condiciones climáticas).

Administrador de Áreas Protegidas: toma las decisiones en el corto plazo y brinda las herramientas necesarias a los técnicos para el manejo de las áreas protegidas del PNC, encargado de planificar, organizar, controlar y coordinar el cumplimiento de las políticas, programas y proyectos.

Técnico de Recursos Hídricos: la principal fuente de abastecimiento de agua para la ciudad de Cuenca es el río Tomebamba (con un 50%) que nace en la zona del Cajas por tal motivo se debe garantizar la cantidad y la calidad de agua mediante el monitoreo y análisis de las condiciones de lagunas y ríos a fin de tomar los correctivos necesarios para mantener la salud ecológica del agua.

Técnico de Desarrollo Social: existen nueve comunidades aledañas al PNC por lo que se debe implementar programas de educación ambiental y proyectos orientados a la protección y recuperación del PNC, promoviendo el desarrollo armónico de las comunidades con el ambiente, bajo el concepto de participación ciudadana.

Guarda Parques: son los verdaderos trabajadores, la columna vertebral para la conservación de áreas, si no fuera por su labor no existiría éstos espacios naturales protegidos; están encargados de vigilar el

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

cumplimiento de la normativa ambiental por parte de los visitantes y reportar novedades que afecten a las especies del PNC.

En el desarrollo del capítulo se identificaron los cargos más importantes dentro del Parque Nacional Cajas, en base a los cuáles podremos reconocer la actividad básica que debe desarrollar cada individuo en su puesto de trabajo.

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

CAPÍTULO IV

IDENTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD CLAVE DE LOS CARGOS DEL PNC

Una vez determinados los cargos claves para elaborar las Unidades de Competencia Laborales (capítulo 3), se necesita identificar la actividad más relevante de cada uno de ellos.

Como se puede observar en el **anexo 2** existe una serie de actividades que debe desempeñar cada individuo dentro del puesto, todas ellas son importantes pero se debió elegir a una que englobe la descripción general del cargo y permita alcanzar la finalidad del mismo.

Nombre del Cargo: Subgerente del Parque Nacional Cajas

Cumplir y hacer cumplir las leyes, reglamentos, ordenanzas, resoluciones y otras normas aplicables a la administración del PNC.

Tabla1. *Actividad Principal del Subgerente del PNC*

Fuente: *Diseño de las autoras*

Nombre del cargo: Coordinador Científico

Coordinar conjuntamente con los responsables de los programas, acciones de monitoreo, seguimiento y evaluación de la implementación del plan de manejo, plan operativo anual, presupuesto y eficiencia del manejo del PNC; así como emitir los informes respectivos.

Tabla2. *Actividad Principal del Coordinar Científico del PNC*

Fuente: *Diseño de las autoras*

Nombre del cargo: Administrador de Áreas Protegidas

Coordinar actividades operativas con los diferentes responsables de los programas de gestión del PNC, tendientes al cumplimiento de objetivos de

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo

Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

manejo del área.

Tabla3. *Actividad Principal del Administrador de Áreas Protegidas del PNC*

Fuente: *Diseño de las autoras*

Nombre del cargo: Técnico de Desarrollo Social

Promover y asistir a grupos comunitarios aledaños al PNC para que participen y se involucren en proyectos relativos al uso sostenible y la conservación de los RRNN en su interior y en la zona de amortiguamiento del PNC.

Tabla 4. *Actividad Principal del Técnico de Desarrollo Social del PNC*

Fuente: *Diseño de las autoras*

Nombre del cargo: Técnico de Recursos Hídricos

Alimentar el sistema de Información Ambiental por medio de indicadores hídricos.

Tabla5. *Actividad Principal del Técnico de Recursos Hídricos del PNC*

Fuente: *Diseño de las autoras*

Nombre del cargo: Guarda Parque

Coordinar con el Inspector de Guarda Parques la comisión de productos forestales y de la vida silvestre proveniente del parque o aquellos que circulen en su interior y entregarlos con el correspondiente reporte a la Jefatura de Áreas Protegidas para el trámite correspondiente.

Tabla6. *Actividad Principal del Guarda Parque del PNC*

Fuente: *Diseño de las autoras*

En este capítulo se determinó la actividad esencial por cada cargo, lo cual permitirá generar las competencias para los mismos.

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo

Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

CAPÍTULO V

DETERMINACIÓN DE LAS COMPETENCIAS EN BASE A LAS UNIDADES DE COMPETENCIA LABORALES

En el capítulo 2, se describió el contenido de las Unidades de Competencia Laborales, se establecieron los cargos y actividad clave en los capítulos 3 y 4 respectivamente, por lo que se procedió a realizar las UCL en base al formato proporcionado por el Ms .Cs. Juan Aranda Vergara en el módulo de Gestión del Talento Humano dictado en el Curso de Graduación de Administración de Empresas.

UNIDAD DE COMPETENCIA LABORAL (UCL) PARA EL SUBGERENTE SECTOR PARQUE NACIONAL CAJAS DE LA EMPRESA ETAPA EP

NOMBRE DE LA UCL.	Cumplir y hacer cumplir las leyes, reglamentos, ordenanzas, resoluciones y otras normas aplicables a la administración del PNC.	CÓDIGO	VIGENCIA
		1.1.1	20..
DESCRIPCIÓN GENERAL Actividad que el trabajador debe realizar			
Unidad relevante para personas que ocupan el cargo de Subgerente cuyas responsabilidades incluyen, entre otras; cumplir y hacer cumplir las leyes, reglamentos, ordenanzas, resoluciones y otras normas aplicables a la administración del PNC.			

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

CRITERIO DE DESEMPEÑO	
Qué y cómo realizar la actividad Objeto + verbo + conducta + condición(opcional)	
<ol style="list-style-type: none">1. Las leyes, ordenanzas y políticas son revisadas detalladamente para una correcta administración del PNC.2. Toda la normativa administrativa debe ser comunicada oportunamente a todos los colaboradores del PNC.3. El cumplimiento de la normativa establecida debe ser controlada y supervisada continuamente según lo establecido.4. Los informes de actividades deben ser elaborados y presentados pertinentemente al Gerente General de ETAPA EP.	
CONTEXTO DE COMPETENCIA	
Condiciones y situaciones	Herramientas, instrumentos, elementos
Para niveles Jerárquico Superiores. Realizando planificación, organización, control y dirección de los recursos humanos y materiales.	Herramientas estadísticas. Manejo de sistemas informáticos. Documentación.
SABERES ESENCIALES	
Conocimientos requeridos para el desempeño de la función: <ul style="list-style-type: none">• Gestión Empresarial.• Administración de Proyectos.• Áreas Protegidas.• Leyes, ordenanzas, reglamentos, políticas y resoluciones referentes al PNC.• Inglés escrito, oral y lectura.• Sistemas informáticos.	

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

<p>Habilidades y/o destrezas aplicadas en el desempeño de la función:</p> <ul style="list-style-type: none">• Toma de decisiones• Trabajo bajo presión• Solución de problemas• Manejo del Talento Humano
<p>Actitudes incorporadas en el desempeño de la función:</p> <ul style="list-style-type: none">• Liderazgo• Empowerment• Desarrollo del equipo• Orientación a resultados
<p style="text-align: center;">EVIDENCIAS DIRECTAS</p> <p style="text-align: center;">Los conocimientos se deben evaluar a través de:</p>
<p>Observación directa para verificar el desempeño bajo distintas condiciones o niveles de operación.</p> <p>Pruebas escritas para medir el nivel de conocimiento en las diferentes áreas del PNC.</p>
<p style="text-align: center;">EVIDENCIAS INDIRECTAS</p> <p style="text-align: center;">Los conocimientos se deben evaluar a través de:</p>
<p>Cumplimiento de las leyes, ordenanzas, normativas, reglamentos y políticas establecidas.</p> <p>Evaluaciones de desempeño realizada por organismos externos.</p> <p>Auditoría externa.</p>
<p style="text-align: center;">GLOSARIO DE CONDUCTAS EXPLICITADAS EN LOS CRITERIOS DE DESEMPEÑO</p> <p style="text-align: center;">Explica las conductas de los Criterios de Desempeño</p>
<p>1. Revisar detalladamente significa tener un conocimiento amplio de toda la normativa del PNC para ejercer su administración.</p>

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

2. Comunicar **oportunamente** significa poner a disposición la normativa del PNC a todos sus colaboradores para el desenvolvimiento de sus funciones.
3. Controlar y supervisar **continuamente** significa ejercer una inspección en las actividades realizadas por otros de manera constante.
4. Elaborar y presentar **pertinentemente** significa dar a conocer cualquier tipo de información en el momento en que se lo requiera.

Tabla 7. *Unidad de Competencia Laboral para el Subgerente del PNC*

Fuente: *Formato original Ms.Cs. Juan Aranda Vergara; modificado por las autoras*

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

UNIDAD DE COMPETENCIA LABORAL (UCL) PARA EL COORDINADOR CIENTÍFICO SECTOR PARQUE NACIONAL CAJAS DE LA EMPRESA ETAPA EP

NOMBRE DE LA UCL.	Coordinar conjuntamente con los responsables de los programas, acciones de monitoreo, seguimiento y evaluación de la implementación del plan de manejo, plan operativo anual, presupuesto y eficiencia del manejo del PNC; así como emitir los informes respectivos.	CÓDIGO	VIGENCIA
DESCRIPCIÓN GENERAL Actividad que el trabajador debe realizar			
Unidad relevante para personas que ocupan el cargo de Coordinador Científico cuyas responsabilidades incluyen, entre otras; coordinar conjuntamente con los responsables de los programas, acciones de monitoreo, seguimiento y evaluación de la implementación del plan de manejo, plan operativo anual, presupuesto y eficiencia del manejo del PNC; así como emitir los informes respectivos.			
CRITERIO DE DESEMPEÑO Qué y cómo realizar la actividad Objeto + verbo + conducta + condición(opcional)			
1. Los programas, planes, propuestas y proyectos serán elaborados y coordinados conjuntamente con los responsables de las diversas áreas. 2. Los programas, planes, propuestas y proyectos serán monitoreados y			

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

evaluados **eficientemente**.

- Los informes y reportes científicos serán elaborados y entregados **puntualmente** al nivel superior de acuerdo a los resultados obtenidos en las investigaciones.

CONTEXTO DE COMPETENCIA

Condiciones y situaciones	Herramientas, instrumentos, elementos
Para niveles Profesionales. Gestionando programas, planes, proyectos y propuestas relevantes al PNC.	Herramientas estadísticas. Manejo de sistemas informáticos. Documentación.

SABERES ESENCIALES

Conocimientos requeridos para el desempeño de la función:

- Administración de Proyectos.
- Leyes, ordenanzas, reglamentos, políticas y resoluciones referentes al PNC.
- Sistemas de información Geográfica.
- Inglés escrito, oral y lectura.

Habilidades y/o destrezas aplicadas en el desempeño de la función:

- Toma de decisiones
- Búsqueda de información
- Solución de problemas

Actitudes incorporadas en el desempeño de la función:

- Innovación
- Responsabilidad por resultados
- Pensamiento analítico
- Desarrollo de relaciones

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

<p style="text-align: center;">EVIDENCIAS DIRECTAS</p> <p style="text-align: center;">Los conocimientos se deben evaluar a través de:</p>
<p>Autoevaluación de acuerdo a la consecución de resultados.</p> <p>Pruebas de trabajo para medir el grado de desempeño en su puesto de trabajo.</p>
<p style="text-align: center;">EVIDENCIAS INDIRECTAS</p> <p style="text-align: center;">Los conocimientos se deben evaluar a través de:</p>
<p>Cumplimiento de las leyes, ordenanzas, normativas, reglamentos y políticas establecidas.</p> <p>Evaluación de Proyectos Ambientales.</p>
<p style="text-align: center;">GLOSARIO DE CONDUCTAS EXPLICITADAS EN LOS CRITERIOS DE DESEMPEÑO</p> <p style="text-align: center;">Explica las conductas de los Criterios de Desempeño</p>
<ol style="list-style-type: none">1. Elaborar y coordinar conjuntamente significa contar con la participación de los representantes de las diversas áreas que conforman el PNC.2. Monitorear y evaluar eficientemente significa identificar y analizar problemas, para lograr los resultados propuestos.3. Elaborar y entregar puntualmente significa en el tiempo y momento justo de su requerimiento.

Tabla 8. Unidad de Competencia Laboral para el Coordinador Científico del PNC

Fuente: Formato original Ms.Cs. Juan Aranda Vergara; modificado por las autoras

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

**UNIDAD DE COMPETENCIA LABORAL (UCL) PARA ADMINISTRADOR
DE ÁREAS PROTEGIDAS
SECTOR PARQUE NACIONAL CAJAS DE LA EMPRESA ETAPA EP**

NOMBRE DE LA UCL.	Coordinar actividades operativas con los diferentes responsables de los programas de gestión del PNC, tendientes al cumplimiento de objetivos de manejo del área.	CÓDIGO	VIGENCIA
		1.1.3	20..
DESCRIPCIÓN GENERAL Actividad que el trabajador debe realizar			
Unidad relevante para personas que ocupan el cargo de Administrador de Áreas Protegidas cuyas responsabilidades incluyen, entre otras; coordinar actividades operativas con las diferentes responsables de los programas de gestión del PNC, tendientes al cumplimiento de objetivos de manejo del área.			
CRITERIO DE DESEMPEÑO Qué y cómo realizar la actividad Objeto + verbo + conducta + condición(opcional)			
<ol style="list-style-type: none"> Las actividades serán coordinadas periódicamente con los técnicos de cada área del PNC. Los procesos, técnicas y métodos utilizados serán establecidos minuciosamente para el manejo de Áreas Protegidas. La intangibilidad de los RRNN y de los servicios ambientales del PNC deberán ser supervisados rigurosamente para el manejo del mismo. 			
CONTEXTO DE COMPETENCIA			
Condiciones y situaciones		Herramientas, instrumentos, elementos	

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Para niveles Profesionales. Coordinando la gestión administrativa, estratégica y operativa de las diversas áreas del PNC	Manejo de sistemas informáticos. Documentación.
SABERES ESENCIALES	
Conocimientos requeridos para el desempeño de la función: <ul style="list-style-type: none">• Gestión Empresarial.• Administración de Proyectos.• Áreas Protegidas.• Desarrollo de las personas	
Habilidades y/o destrezas aplicadas en el desempeño de la función: <ul style="list-style-type: none">• Toma de decisiones• Solución de problemas• Dirección de equipos de trabajo• Comunicación	
Actitudes incorporadas en el desempeño de la función: <ul style="list-style-type: none">• Liderazgo• Aprendizaje continuo• Confianza en sí mismo• Imparcialidad	
EVIDENCIAS DIRECTAS	
Los conocimientos se deben evaluar a través de:	
Evaluación para medir el impacto colectivo de un programa. Evaluación para la toma de decisiones basada en objetivos.	

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

EVIDENCIAS INDIRECTAS

Los conocimientos se deben evaluar a través de:

Cumplimiento de las leyes, ordenanzas, normativas, reglamentos y políticas establecidas.

Entrevistas a terceros para conocer con certeza los conocimientos adquiridos en el puesto de trabajo.

GLOSARIO DE CONDUCTAS EXPLICITADAS EN LOS CRITERIOS DE DESEMPEÑO

Explica las conductas de los Criterios de Desempeño

1. Coordinar **periódicamente** significa planificar mensualmente las actividades que se van a desarrollar dentro de cada área.
2. Establecer **minuciosamente** significa cumplir y hacer cumplir los mínimos detalles de las normas y políticas de acuerdo a los estándares de trabajo.
3. Supervisar **rigurosamente** significa custodiar los recursos ambientales y enviar el reporte de anomalías a la Jefatura de Áreas Protegidas para aplicar los correctivos necesarios.

Tabla 9. Unidad de Competencia Laboral para el Administrador de Áreas Protegidas del PNC

Fuente: Formato original Ms.Cs. Juan Aranda Vergara; modificado por las autoras

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

UNIDAD DE COMPETENCIA LABORAL (UCL) PARA EL TÉCNICO DE DESARROLLO SOCIAL SECTOR PARQUE NACIONAL CAJAS DE LA EMPRESA ETAPA EP

NOMBRE DE LA UCL.	Promover y asistir a grupos comunitarios aledaños al PNC para que participen y se involucren en proyectos relativos al uso sostenible y la conservación de los Recursos Naturales (RRNN) en su interior y en la zona de amortiguamiento del PNC.	CÓDIGO	VIGENCIA
		1.1.4	20..
DESCRIPCIÓN GENERAL Actividad que el trabajador debe realizar			
Unidad relevante para personas que ocupan el cargo de Técnico de Desarrollo Social cuyas responsabilidades incluyen, entre otras; promover y asistir a grupos comunitarios aledaños al PNC para que participen y se involucren en proyectos relativos al uso sostenible y la conservación de los RRNN en su interior y en la zona de amortiguamiento del PNC.			
CRITERIO DE DESEMPEÑO Qué y cómo realizar la actividad Objeto + verbo + conducta + condición (opcional)			
<ol style="list-style-type: none">1. Las comunidades aledañas al PNC son identificadas pertinentemente para coordinar, monitorear y evaluar el desarrollo de los diferentes proyectos.2. Los miembros de las comunidades serán capacitados			

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

frecuentemente en proyectos de mantenimiento y conservación del PNC.

3. Los diferentes proyectos de uso sostenible y conservación de los RRNN son planificados, dirigidos y evaluados **oportunamente**.

4. Las actividades que se ejecutan dentro de los proyectos son informadas **clara y completamente** a los directivos de las zonas aledañas para realizar los correctivos necesarios.

CONTEXTO DE COMPETENCIA

Condiciones y situaciones	Herramientas, instrumentos, elementos
Para niveles Profesionales. Incentivando las relaciones entre las comunidades aledañas al PNC para comprometerlos en el cuidado y conservación de los RRNN.	Manejo de sistemas informáticos. Documentación. Gestión del Talento Humano

SABERES ESENCIALES

Conocimientos requeridos para el desempeño de la función:

- Gestión de Proyectos Ambientales.
- Manejo de Áreas Protegidas.
- Leyes, ordenanzas, reglamentos, políticas y resoluciones referentes al PNC.
- Relacionamientos externos.

Habilidades y/o destrezas aplicadas en el desempeño de la función:

- Toma de decisiones
- Trabajo en equipo
- Habilidad verbal

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

<ul style="list-style-type: none">• Manejo del Talento Humano• Solución de problemas
<p>Actitudes incorporadas en el desempeño de la función:</p> <ul style="list-style-type: none">• Liderazgo• Impacto e influencia• Desarrollo de relaciones• Preocupación por el orden y la claridad
<p style="text-align: center;">EVIDENCIAS DIRECTAS</p> <p style="text-align: center;">Los conocimientos se deben evaluar a través de:</p>
<p>Mediante observación directa se verificará el desempeño bajo distintas condiciones o niveles de operación.</p> <p>Encuestas aplicadas a los miembros de las comunidades para comprobar los resultados de los proyectos ejecutados.</p>
<p style="text-align: center;">EVIDENCIAS INDIRECTAS</p> <p style="text-align: center;">Los conocimientos se deben evaluar a través de:</p>
<p>Cumplimiento de las leyes, ordenanzas, normativas, reglamentos y políticas establecidas.</p> <p>Evaluaciones de desempeño y cumplimiento de proyectos.</p>
<p style="text-align: center;">GLOSARIO DE CONDUCTAS EXPLICITADAS EN LOS CRITERIOS DE DESEMPEÑO</p> <p style="text-align: center;">Explica las conductas de los Criterios de Desempeño</p>
<ol style="list-style-type: none">1. Identificar pertinentemente significa distinguir los rasgos culturales de cada individuo de manera que los proyectos vayan a la par con sus tradiciones y no afecten su identidad.2. Capacitar frecuentemente significa educar a las comunidades de manera periódica en temas relacionados con el uso y conservación de

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

los recursos del PNC.

3. Planificar, dirigir y evaluar **oportunamente** significa diseñar un proyecto en base a las necesidades de los diferentes actores del PNC en el momento apropiado.
4. Informar **clara y completamente** significa usar un lenguaje apropiado y aportar todos los datos para disipar sus inquietudes.

Tabla 10. *Unidad de Competencia Laboral para el Técnico de Desarrollo Social del PNC*

Fuente: *Formato original Ms.Cs. Juan Aranda Vergara; modificado por las autoras*

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

UNIDAD DE COMPETENCIA LABORAL (UCL) PARA EL TÉCNICO DE RECURSOS HÍDRICOS SECTOR PARQUE NACIONAL CAJAS DE LA EMPRESA ETAPA EP

NOMBRE DE LA UCL.	Alimentar el sistema de Información Ambiental por medio de indicadores hídricos.	CÓDIGO	VIGENCIA
	DESCRIPCIÓN GENERAL Actividad que el trabajador debe realizar		
	Unidad relevante para personas que ocupan el cargo de Técnico de Recursos Hídricos cuyas responsabilidades incluyen, entre otras; alimentar el sistema de Información Ambiental por medio de indicadores hídricos.		
	CRITERIO DE DESEMPEÑO Qué y cómo realizar la actividad Objeto + verbo + conducta + condición (opcional)		
	5. Las investigaciones sobre los recursos hídricos deberán ser diseñadas y ejecutadas correctamente para generar un mejor modelo de gestión, manejo y conservación de los mismos. 6. La información referente a los recursos hídricos del PNC será recogida metódicamente para su aprovechamiento. 7. Los hallazgos deberán ser analizados cuidadosamente para realizar los correctivos necesarios y mantener la salud ecológica del agua. 8. Los informes y reportes serán elaborados y entregados puntualmente al nivel superior de acuerdo a los resultados obtenidos.		
CONTEXTO DE COMPETENCIA			
Condiciones y situaciones	Herramientas, instrumentos, elementos		

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Para niveles Profesionales. Generando información científica de los recursos hidrológicos.	Herramientas estadísticas. Manejo de sistemas informáticos. Documentación.
SABERES ESENCIALES	
Conocimientos requeridos para el desempeño de la función: <ul style="list-style-type: none">• Conocimiento Técnico de Agua y Clima• Gestión de Proyectos Ambientales.• Áreas Protegidas.• Inglés escrito, oral y lectura.• Sistemas informáticos.	
Habilidades y/o destrezas aplicadas en el desempeño de la función: <ul style="list-style-type: none">• Toma de decisiones• Trabajo bajo presión• Solución de problemas• Trabajo en equipo	
Actitudes incorporadas en el desempeño de la función: <ul style="list-style-type: none">• Responsabilidad por resultados• Perseverancia• Flexibilidad• Comunicación	
EVIDENCIAS DIRECTAS	
Los conocimientos se deben evaluar a través de:	
Observación directa para verificar el desempeño bajo distintas condiciones o niveles de operación. Diseño de instrumentos para que demuestre sus competencias requeridas en el cargo.	

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

EVIDENCIAS INDIRECTAS

Los conocimientos se deben evaluar a través de:

Cumplimiento de las leyes, ordenanzas, normativas, reglamentos y políticas establecidas.

Entrevistas a los subordinados para comparar el desempeño real en el cargo.

GLOSARIO DE CONDUCTAS EXPLICITADAS EN LOS CRITERIOS DE DESEMPEÑO

Explica las conductas de los Criterios de Desempeño

1. Diseñar y ejecutar **correctamente** significa libre de errores conforme a las leyes, reglamentos, regulaciones y políticas establecidas en el PNC.
2. Recoger **metódicamente** significa registrar de manera ordenada las fechas, lugares y condiciones en las que se recolectaron las muestras de agua.
3. Analizar **cuidadosamente** significa hacer un estudio profundo de las muestras de agua en un ambiente adecuado.
4. Elaborar y entregar **puntualmente** significa en el tiempo y momento justo de su requerimiento.

Tabla 11. Unidad de Competencia Laboral para el Técnico de Recursos Hídricos del PNC

Fuente: Formato original Ms.Cs. Juan Aranda Vergara; modificado por las autoras

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

UNIDAD DE COMPETENCIA LABORAL (UCL) PARA EL GUARDA BOSQUES

SECTOR PARQUE NACIONAL CAJAS DE LA EMPRESA ETAPA EP

NOMBRE DE LA UCL.	Coordinar con el Inspector de Guarda Parques la comisión de productos forestales y de la vida silvestre proveniente del parque o aquellos que circulen en su interior y entregarlos con el correspondiente reporte a la Jefatura de Áreas Protegidas para el trámite correspondiente.	CÓDIGO	VIGENCIA
DESCRIPCIÓN GENERAL Actividad que el trabajador debe realizar			
Unidad relevante para personas que ocupan el cargo de Guarda Bosque cuyas responsabilidades incluyen, entre otras; coordinar con el Inspector de Guarda Parques la comisión de productos forestales y de la vida silvestre proveniente del parque o aquellos que circulen en su interior y entregarlos con el correspondiente reporte a la Jefatura de Áreas Protegidas para el trámite correspondiente.			
CRITERIO DE DESEMPEÑO Qué y cómo realizar la actividad Objeto + verbo + conducta + condición			
1. El cumplimiento de la normativa establecida debe ser revisada continuamente según lo establecido. 2. Los visitantes del PNC serán atendidos y vigilados rigurosamente dentro y fuera del área protegida			

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

3. Los patrullajes serán realizados **periódicamente** de acuerdo al plan de actividades.
4. El informe de actividades debe ser elaborado y presentado **pertinentemente** a su jefe inmediato.

CONTEXTO DE COMPETENCIA

Condiciones y situaciones	Herramientas, instrumentos, elementos
Para niveles No Profesionales. Custodiando y manteniendo el buen estado de conservación del PNC.	Documentación. Linternas, mapas, brújula, ropa de seguridad, entre otros.

SABERES ESENCIALES

Conocimientos requeridos para el desempeño de la función:

- Conocimiento del área y la zona del PNC.

Habilidades y/o destrezas aplicadas en el desempeño de la función:

- Trabajo bajo presión
- Toma de decisiones
- Capacidad de recepción y retención
- Productividad

Actitudes incorporadas en el desempeño de la función:

- Adaptabilidad al cambio
- Responsabilidad
- Confianza en sí mismo

EVIDENCIAS DIRECTAS

Los conocimientos se deben evaluar a través de:

Entrevistas para conocer el grado de conocimiento sobre su trabajo.

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Evaluación como un juicio de mérito.
EVIDENCIAS INDIRECTAS Los conocimientos se deben evaluar a través de:
Cumplimiento de las leyes, ordenanzas, normativas, reglamentos y políticas establecidas. Buzón de sugerencias.
GLOSARIO DE CONDUCTAS EXPLICITADAS EN LOS CRITERIOS DE DESEMPEÑO Explica las conductas de los Criterios de Desempeño
<ol style="list-style-type: none">1. Revisar continuamente significa estar pendiente de las actualizaciones o cambios que se de en la normativa del PNC.2. Atender y vigilar rigurosamente significa aplicar sanciones vía proceso administrativo a quienes incumplan con las normas para la conservación del medio.3. Realizar periódicamente significa cada semana de acuerdo a las rutas designadas a cada guarda bosques.4. Elaborar y presentar pertinentemente significa después de cada jornada de trabajo.

Tabla 12. Unidad de Competencia Laboral para el Guarda Parque del PNC
Fuente: Formato original Ms.Cs. Juan Aranda Vergara; modificado por las autoras

Una vez que se ha llevado una secuencia lógica para la selección de los cargos, identificación de la actividad clave a ser desempeñada por los mismos y la asignación de sus competencias, se elaboró las Unidades de Competencia Laborales para los cargos elegidos, no obstante el Parque Nacional Cajas puede aplicar a los demás cargos dentro de su organización.

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

CONCLUSIONES

- ✚ La elaboración de las Unidades de Competencia Laborales permitirá al Parque Nacional Cajas definir las competencias que una persona debe tener para realizar su trabajo, en términos de calidad, seguridad y eficiencia.
- ✚ Los trabajadores y empleados deben ser seleccionados, desarrollados y retenidos para el desempeño y manejo correcto del PNC.
- ✚ Las funciones tienen que ser asignadas independientemente al lugar o grupos de personas que las realizan.
- ✚ Los empleados y trabajadores podrán demostrar sus competencias en cada una de las funciones que componen su puesto de trabajo.
- ✚ Mediante las UCL se puede cubrir la necesidad de contar con talento humano competente que realice eficientemente las labores de control y vigilancia, desarrollo social, investigación, educación ambiental y programas de uso público.
- ✚ El departamento de Gestión de Talento Humano de la empresa ETAPA EP conjuntamente con los directivos del Cajas podrán estimular la formación y educación hacia una mejor relación entre las necesidades de los individuos, la organización y la sociedad en general.

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

RECOMENDACIONES

- ✚ Para el correcto uso de las Unidades de Competencia Laborales en el Parque Nacional Cajas se recomienda aplicar esta herramienta en los demás niveles para alcanzar una eficiencia total en el PNC.
- ✚ El talento humano debe ser convocado, seleccionado y contratado en base a las UCL elaboradas en el presente trabajo de tesis.
- ✚ El personal del PNC tiene que ser capacitado, entrenado y desarrollado integralmente, hasta conseguir que sean competentes.
- ✚ Una evaluación del impacto de las políticas de formación y capacitación existentes en el PNC para mejorar la calidad de la oferta de formación profesional en base a las necesidades de la demanda laboral.
- ✚ Elaboración de estrategias formativas que se adapten de mejor forma a los empleados y trabajadores del PNC.

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

Alles, Martha. (2008). Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias, (2ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Granica.

Nilson, Carolyn. (1999). Cómo formar a su personal: Técnicas de entrenamiento para no especialistas. España: Granica.

Siliceo, Alfonso. (2004), Capacitación y Desarrollo de Personal. México – DF: Limusa S.A.

Vargas, F; Casanova, F; Montanaro, L. (2001). El enfoque de competencia laboral: Manual de información. Montevideo: Cinterfor. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spa>

DICCIONARIOS

Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española. (2001), (22ª ed.). Disponible en: <http://www.rae.es>

Alles, Martha. (2011). Diccionario de términos de Recursos Humanos, (1ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Granica.

DOCUMENTOS

Empresa ETAPA EP, Subgerencia de Talento Humano

INTERNET

Disponible en: http://www.etapa.net.ec/PNC/pnc_bibdes.aspx

Disponible

en:

http://www.etapa.net.ec/PNC/PNC_viscaj_des_gen.aspx

Disponible en: http://www.etapa.net.ec/PNC/PNC_ges_pla_man.aspx

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

ANEXOS

ANEXO 1

**DISEÑO DE TESINA PARA EL CURSO DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

1.- Título

ELABORACIÓN DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA LABORALES PARA EL TALENTO HUMANO CLAVE DEL PARQUE NACIONAL CAJAS DE LA EMPRESA ETAPA EP.

1.1.- Introducción

Las empresas deben preocuparse por satisfacer los requerimientos del talento humano, por lo tanto se requiere de una herramienta precisa que permita el involucramiento y el desarrollo del personal en la integración de las estrategias, sistemas de trabajo y cultura organizacional para alcanzar la eficiencia y la eficacia de la organización.

El presente trabajo se desarrolla en el Parque Nacional Cajas de la empresa ETAPA EP, ya que es un atractivo turístico tanto para propios como extraños y necesita de talento humano competente para cumplir eficientemente las labores de control y vigilancia, desarrollo social, investigación, educación ambiental y programas de uso público.

La elaboración de Unidades de Competencia Laborales permitirá medir, desarrollar y fortalecer los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes específicas para cada puesto de trabajo del Parque Nacional Cajas, alineando procesos y focalizando la inversión en acciones claves de alto

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

impacto para el logro de los resultados individuales y empresariales inicialmente planteados.

1.2.- Planteamiento del Problema

El cuidado y mantenimiento del Parque Nacional Cajas es de vital importancia para el desarrollo económico y social de la población, al ser un área con una riqueza excepcional necesita de talento humano competente para su desarrollo.

Siendo los principales problemas que enfrenta el PNC los siguientes:

El personal con el que cuenta el Parque Nacional Cajas tiene limitaciones de capacidad en su desempeño laboral, las funciones asignadas son indefinidas, por lo que no responden a lo exigido en el manejo de un parque nacional.

Además la falta de políticas para evaluar el desempeño del personal, ha ocasionado problemas con su capacitación y el cumplimiento de los objetivos institucionales definidos en el plan estratégico.

1.3.- Objetivos de la Investigación

1.3.1.- Objetivo General

Elaborar Unidades de Competencia Laborales para el Talento Humano Clave del Parque Nacional Cajas de la empresa ETAPA EP, que permitan alcanzar la eficiencia y eficacia en cada una de las actividades encomendadas.

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

1.3.2.- Objetivos específicos

- ❖ Definir los Criterios de Desempeño de cada cargo.
- ❖ Determinar los saberes esenciales, actividades claves.
- ❖ Establecer las competencias conductuales del personal.

1.4.- Hipótesis

Al existir personal con limitaciones de desempeño en el Parque Nacional Cajas queremos brindar una herramienta que permita identificar y clasificar las competencias laborales inherentes a un puesto de trabajo, de manera que se pueda contratar personal competente para el desarrollo de las funciones claves, además de brindar la capacitación necesaria al personal que aún no se define como competente y continúa laborando en el PNC.

1.5.- Justificación e Importancia de la Investigación

Las razones que justifican el presente tema de investigación son:

Desde el punto de vista académica, se justifica porque brinda información necesaria para los compañeros (as) de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas como una herramienta de estudio y una guía para posteriores trabajos de investigación aplicables al área del Talento Humano.

Desde el punto de vista institucional, la presente tesina permitirá al Parque Nacional Cajas desarrollar de mejor manera el talento humano existente, proporcionando un conocimiento adecuado de las responsabilidades y competencias con las que deberá contar el personal para un mejor desempeño en su trabajo. Aportará con sugerencias y recomendaciones para lograr la máxima eficiencia en la organización y la calidad en los servicios.

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Desde el punto de vista personal, con la realización de este tema queremos poner en práctica los conocimientos teóricos adquiridos a lo largo de nuestra vida estudiantil evidenciando nuestra capacidad como futuras profesionales en la rama de Administración de Empresas.

1.6.- Alcance

Esta Investigación se aplicará al Talento Humano del Parque Nacional Cajas de la empresa Etapa EP.

1.7.- Limitaciones

Para la elaboración de nuestro tema de investigación no hemos tenido mayores limitaciones por lo que esperamos contar con el apoyo de autoridades y catedráticos de la Facultad; personal gerencial y administrativo de ETAPA EP y el Parque Nacional Cajas, quienes nos proporcionarán la información requerida.

2.- Marco Teórico

Para el desarrollo de presente tema se necesita definir lo siguiente:

- Competencias
- Talento
- Trabajador Competente
- Unidad de Competencia Laboral
- Contenido de una Unidad de Competencia Laboral
- Participantes en la construcción de las Competencias Laborales
- Diferencias entre función, tarea y actividad

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

3.- Metodología

Se realizará un proceso de investigación directa y exploratoria, en donde se revisará información pertinente al Parque Nacional Cajas y se utilizará bibliografía de expertos en el tema de Gestión por Competencias del Talento Humano.

4.- Capítulos a desarrollar

4.1. Antecedentes de la empresa

4.1.1. Reseña Histórica

4.1.2. Perspectivas Institucionales

4.1.3. Personal y Estructura Orgánica

4.2. Marco Teórico

4.3. Identificación de las Cargos Claves del Talento Humano

4.4. Actividades del Talento Humano

4.5. Determinación de las competencias en base a las Unidades de Competencia Laboral

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

ANEXO 2

ACTIVIDADES DEL TALENTO HUMANOCLAVE DEL PARQUE NACIONAL CAJAS⁶

- 1. Nombre del Cargo:** Subgerente del Parque Nacional Cajas
 - ✓ Asegurar la intangibilidad física, biótica y los servicios ambientales del PNC.
 - ✓ Ejercer autoridad administrativa en el manejo del PNC.
 - ✓ Ejecutar y mantener vigente el plan de manejo integral del PNC.
 - ✓ Elaborar y presentar informes técnico-ambientales al Directorio, Alcaldía y Gerencia General sobre las actividades técnicas, administrativas y presupuestarias realizadas en el PNC.
 - ✓ Someter a consideración del Gerente General, Directorio, Consejo Cantonal proyectos de ordenanzas, reglamentos e instructivos relacionados con la administración del PNC.
 - ✓ Cumplir y hacer cumplir las leyes, reglamentos, ordenanzas, resoluciones y otras normas aplicables a la administración del PNC.
 - ✓ Expedir los instructivos necesarios para el desarrollo de la gestión del PNC.
 - ✓ Coordinar las acciones de la Corporación Municipal con otras entidades públicas y privadas relacionadas con la administración del PNC.
 - ✓ Diseñar sistemas de monitoreo ambientales y estrategias de conservación del PNC.

⁶ Etapa EP, Subgerencia del Talento Humano.

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- ✓ Proponer los planes, programas, proyectos y pro forma presupuestaria de la Corporación a la Gerencia General de ETAPA EP y su Directorio, así como evaluar su cumplimiento.
- ✓ Gestionar recursos económicos-financieros para la administración del PNC.
- ✓ Otras competencias asignadas por la Gerencia General y el Directorio de la Empresa ETAPA EP en uso de sus facultades y atribuciones.
- ✓ Informar a la comunidad sobre aspectos relevantes del PNC.

OTROS

- ✓ Controlar y supervisar que se cumplan con los procesos, técnicas y métodos establecidos.
- ✓ Cumplir y hacer cumplir los procedimientos estándares de su trabajo con sus respectivas normas y políticas.

2. Nombre del cargo: Coordinador Científico

- ✓ Elaborar y coordinar con los responsables de programas el plan operativo y presupuesto anual de la Corporación Municipal Parque Nacional Cajas.
- ✓ Coordinar conjuntamente con los responsables de los programas, acciones de monitoreo, seguimiento y evaluación de la implementación del plan de manejo, plan operativo anual, presupuesto y eficiencia del manejo del PNC; así como emitir los informes respectivos.
- ✓ Coordinar el diseño y planificación de los proyectos y sistemas de monitoreo conjuntamente con los técnicos del PNC.
- ✓ Elaborar informes, reportes y publicaciones científicas de los resultados de investigación del PNC.

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- ✓ Gestionar con el responsable de área los fondos a través de la presentación de propuestas y proyectos.
- ✓ Coordinar con el Administrador de Áreas Protegidas la gestión administrativa, operativa y el uso de recursos.
- ✓ Buscar el establecimiento de alianzas estratégicas nacionales e internacionales para el manejo del PNC.
- ✓ Otras actividades afines a este cargo de la empresa, que le asigne su jefe inmediato en uso de sus facultades u atribuciones.

OTROS

- ✓ Elaborar informes y reportes solicitados por el nivel superior.
- ✓ Cumplir los procedimientos estándares de trabajo con sus respectivas normas y políticas.

3. Nombre del cargo: Administrador de Áreas Protegidas.

- ✓ Cumplir y hacer cumplir el marco legal (leyes, políticas, ordenanzas, normas, reglamentos) relacionados con el manejo del Sistema Nacional de Áreas Protegidas y de manera particular el PNC.
- ✓ Coordinar actividades operativas con las diferentes responsables de los programas de gestión del PNC, tendientes al cumplimiento de objetivos de manejo de área.
- ✓ Elaborar y coordinar con los responsables de programas el plan operativo y presupuesto anual de la Corporación Municipal Parque Nacional Cajas.
- ✓ Coordinar conjuntamente con los responsables de los programas, acciones de monitoreo, seguimiento y evaluación de la implementación del plan de manejo, plan operativo anual, presupuesto

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

y eficiencia del manejo del PNC; así como emitir los informes respectivos.

- ✓ Coordinar con los responsables de programas, la elaboración e implementación del plan mensual de actividades del personal del PNC.
- ✓ Elaborar el plan de mantenimiento y uso de la infraestructura del PNC.
- ✓ Elaborar propuestas y/o proyectos relacionados con el cumplimiento de los objetivos del manejo administrativo y operativo del PNC.
- ✓ Coordina con los Guarda Parques con el fin de mantener la intangibilidad física, biótica y los servicios ambientales del PNC.
- ✓ Formar parte del Consejo Técnico de la Corporación Municipal Parque Nacional Cajas.
- ✓ Custodio de materiales y equipos asignados por la empresa para el cumplimiento de sus actividades.

OTROS

- ✓ Controlar y supervisar que se cumplan con los procesos, técnicas y métodos establecidos.
- ✓ Elaborar informes y reportes solicitados por el nivel superior.
- ✓ Cumplir y hacer cumplir los procedimientos estándares de trabajo con sus respectivas normas y políticas.

4. Nombre del cargo: Técnico de Recursos Hídricos

- ✓ Coordinar y facilitar la participación de institutos académicos al manejo del PNC.
- ✓ Diseñar y ejecutar la implementación de investigaciones que generen nuevos conocimientos en torno a la conservación y aprovechamiento

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

sostenible del manejo del PNC, para generar información que permita la toma de decisiones dentro del PNC.

- ✓ Colaborar con la Jefatura de Áreas Protegidas las necesidades de capacitación.
- ✓ Alimentar el sistema de Información Ambiental por medio de indicadores hídricos.
- ✓ Elaborar conjuntamente con el Administrador de Áreas Protegidas el Plan Operativo Anual (POA) y presupuesto anual para el programa a su cargo.
- ✓ Buscar redes para la investigación bajo la cobertura de convenios locales, nacionales e internacionales.
- ✓ Realizar informes de acuerdo a la interpretación de la información generada en el PNC, sea de manera directa o a través de consultoras.
- ✓ Publicar información científica obtenida con el investigador.
- ✓ Reportar a la Jefatura de Áreas Protegidas las infracciones a la Ordenanza que Regula la Gestión del PNC y su Administración y demás marco legal, para el proceso administrativo correspondiente.
- ✓ Participar en las reuniones del Consejo Técnico de la Corporación Municipal Parque Nacional Cajas.
- ✓ Custodiar materiales y equipos asignados por la empresa para el cumplimiento de sus actividades.
- ✓ Otras actividades afines al cargo que sean asignados por su jefe inmediato en uso de sus facultades y atribuciones.

OTROS

- ✓ Elaborar informes y reportes solicitados por el nivel superior.
- ✓ Cumplir los procedimientos estándares de trabajo con sus respectivas normas y políticas.

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

5. Nombre del cargo: Técnico de Desarrollo Social

- ✓ Promover y asistir a grupos comunitarios aledaños al PNC para que participen y se involucren en proyectos relativos al uso sostenible y la conservación de los RRNN en su interior y en la zona de amortiguamiento del PNC.
- ✓ Elaborar, ejecutar, monitorear y evaluar conjuntamente con el investigador proyectos de Desarrollo Social con objetivos claros de sustentabilidad, contempladas dentro del plan de manejo.
- ✓ Coordinar, fiscalizar, monitorear y evaluar actividades con promotores y promotoras comunitarias así como con extensionistas y técnicos para el desarrollo de proyectos.
- ✓ Coordinar con el Técnico de Educación Ambiental la ejecución y evaluación de las actividades de educación ambiental en el sector rural.
- ✓ Informar y coordinar actividades con las instituciones del gobierno local (Juntas Parroquiales, Tendencias Políticas, Organizaciones de Base, etc.) de las parroquias en las que trabaja el PNC.
- ✓ Coordinar actividades con las distintas organizaciones afines con el uso sostenible y conservación de los RRNN en la zona de amortiguamiento y del PNC.
- ✓ Coordinar y colaborar con la Jefatura de Áreas Protegidas y las necesidades de capacitación.
- ✓ Coordina y facilitar la participación de institutos académicos al manejo del PNC.

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- ✓ Diseñar y ejecutar la implementación de proyectos que generen nuevos conocimientos en torno a la conservación y aprovechamiento sostenible del manejo del PNC.
- ✓ Reportar a la Jefatura del PNC las infracciones a la ordenanza que Regula la Gestión del PNC y su Administración y demás marco legal, para el proceso administrativo correspondiente.
- ✓ Custodiar los materiales y equipos asignados por la empresa para el cumplimiento de sus actividades.
- ✓ Elaborar conjuntamente con el Administrador de Áreas Protegidas el Plan Operativo Anual (POA) y presupuesto anual para el programa de su cargo.
- ✓ Programar conjuntamente y de manera mensual con el Administrador de Áreas Protegidas y demás responsables de programas, las actividades de los Guarda Parques que están a su cargo.
- ✓ Participar en las reuniones del Consejo Técnico de la Corporación Municipal PNC.
- ✓ Otras actividades afines al cargo que sean asignados por su jefe inmediato en uso de sus facultades y atribuciones.

OTROS

- ✓ Elaborar informes y reportes solicitados por el nivel superior.
- ✓ Cumplir los procedimientos estándares de trabajo con sus respectivas normas y políticas.

6. Nombre del cargo: Guarda Parque

- ✓ Controlar con el Inspector de Guarda Parques el ingreso de personas y vehículos al PNC en base a las ordenanzas, políticas, normas,

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

reglamentos e instructivos establecidas relacionadas con el manejo del área.

- ✓ Atender a los visitantes del PNC brindando información, interpretación y educación ambiental.
- ✓ Conducir a grupos organizados dentro del área protegida, cuando se lo requiera.
- ✓ Coordinar con el Inspector de Guarda Parques la comisión de productos forestales y de la vida silvestre proveniente del parque o aquellos que circulen en su interior y entregarlos con el correspondiente reporte a la Jefatura de Áreas Protegidas para el trámite correspondiente.
- ✓ Coordinar con el Administrador de Áreas protegidas el control de colonización espontánea y de actividades agrícolas y ganaderas (erradicar o decomisar especies introducidas).
- ✓ Prevenir y controlar conjuntamente con el Inspector de Guarda Parques los incendios forestales al interior del PNC y en el área de amortiguamiento.
- ✓ Coordinar con el Inspector de Guarda Parques la tala de vegetación y la movilización especies de flora y fauna dentro del área protegida.
- ✓ Vigilar los límites del PNC.
- ✓ Mantener en óptimas condicione los senderos, rutas, puentes, señalización e infraestructura del PNC. Además los materiales, equipos e insumos.
- ✓ Realizar patrullajes en las zonas de acuerdo al plan de actividades y presentar al término de los mismos los reportes de novedades correspondientes.
- ✓ Realizar actividades de recuperación y conservación dentro el área.

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- ✓ Coordinar con el Inspector de Guarda Parques la participación y apoyo en labores de búsqueda y rescate.
- ✓ Brindar primeros auxilios cuando el caso lo requiera.
- ✓ Apoyar en actividades de monitoreo ambiental y manejo de recursos naturales.
- ✓ Todas estas actividades realizarlas en coordinación con el Inspector de Guarda Parques.

OTROS

- ✓ Elaborar informes y reportes solicitados por el nivel superior.
- ✓ Cumplir los procedimientos estándares de trabajo con sus respectivas normas y políticas.

Autoras:

Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril

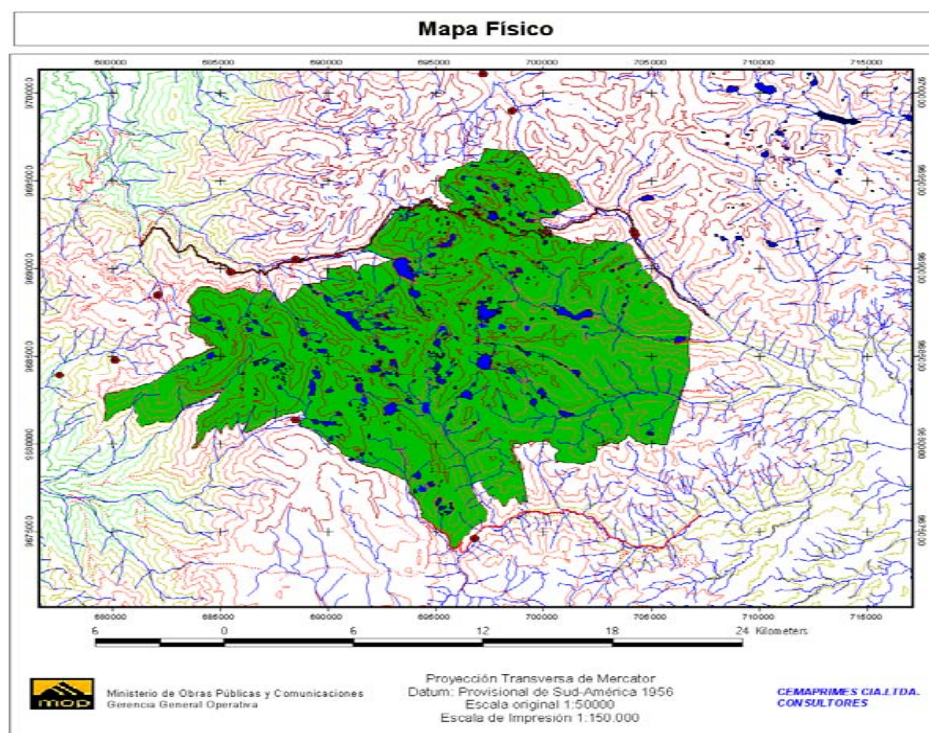


UNIVERSIDAD DE CUENCA

ANEXO 3

MAPAS

MAPA 1. Mapa Físico del Parque Nacional Cajas



Autoras:
Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril



UNIVERSIDAD DE CUENCA

ANEXO 4

GLOSARIO DE SIGLAS

INEFA: Instituto Ecuatoriano Forestal y de Áreas Naturales

PNC: Parque Nacional Cajas

RRNN: Recursos Naturales

UCL: Unidad de Competencia Laboral

Autoras:
Rosalba Patricia Astudillo Fajardo
Valeria Cristina Juca Abril