



ESPE

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

ORDEN DE RECTORADO ESPE-HCU-OR-2016-026

RESOLUCIÓN ESPE-HCU-RES-2016-021

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS-ESPE

CONSIDERANDO:

Que, el Art. 226 de la Constitución de la República del Ecuador señala: *"Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución."*

Que, el Art. 229 ibídem establece que: *"Serán servidoras y servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público"*;

Que, el Art. 350 de la Carta Constitucional prescribe que el Sistema de Educación Superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo;

Que, el Art. 355 de la Norma Fundamental de la República, entre otros principios, establece que el Estado reconocerá a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución. Se reconoce a las universidades y escuelas politécnicas el derecho a la autonomía, ejercida y comprendida de manera solidaria y responsable. Dicha autonomía garantiza el ejercicio de la libertad académica y el derecho a la búsqueda de la verdad, sin restricciones; el gobierno y gestión de sí mismas, en consonancia con los principios de alternancia, transparencia y los derechos políticos; y la producción de ciencia, tecnología, cultura y arte. La autonomía no exime a las instituciones del sistema de ser fiscalizadas, de la responsabilidad social, rendición de cuentas y participación en la planificación nacional;

Que, el Art. 17 de la Ley Orgánica de Educación Superior dispone que el Estado reconoce a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los principios establecidos en la Constitución de la República;

Que, el Art. 45 ibídem determina que el cogobierno es parte consustancial de la autonomía universitaria responsable. Consiste en la dirección compartida de las universidades y escuelas politécnicas por parte de los diferentes sectores de la comunidad de esas instituciones: profesores, estudiantes, empleados y trabajadores, acorde con los principios de calidad, igualdad de oportunidades, alternabilidad y equidad de género;

Que, el Art. 46 de la LOES establece que para el ejercicio del cogobierno las universidades y escuelas politécnicas definirán y establecerán órganos colegiados de carácter académico y administrativo, así como unidades de apoyo. Su organización, integración, deberes y

atribuciones constarán en sus respectivos estatutos y reglamentos, en concordancia con su misión y las disposiciones establecidas en esta Ley;

Que, el Art. 47 ibídem dispone: *"Las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares obligatoriamente tendrán como autoridad máxima a un órgano colegiado académico superior que estará integrado por autoridades, representantes de los profesores, estudiantes y graduados. [...]";*

Que, el segundo inciso del Art. 55 de la Ley Orgánica de Educación Superior, prescribe: *"Las autoridades académicas de la Universidad de las Fuerzas Armadas, se elegirán conforme a lo que determinen sus estatutos. La designación de rector o rectora, vicerrector o vicerrectora, vicerrectores o vicerrectoras y autoridades académicas militares se cumplirá de acuerdo con sus normas constitutivas o estatutarias, observando obligatoriamente los requisitos académicos y períodos establecidos en la presente Ley.";*

Que, el Art. 159 ibídem, establece: *"Las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares son comunidades académicas con personería jurídica propia, autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución; esencialmente pluralistas y abiertas a todas las corrientes y formas del pensamiento universal expuestas de manera científica";*

Que, la Disposición General Primera ibídem, determina: *"Para fines de aplicación de la presente Ley todas las instituciones que conforman el Sistema de Educación Superior adecuarán su estructura orgánica funcional, académica, administrativa, financiera y estatutaria a las disposiciones del nuevo ordenamiento jurídico contemplado en este cuerpo legal, a efectos que guarden plena concordancia y armonía con el alcance y contenido de esta Ley";*

Que, la Disposición Transitoria Vigésima Segunda de la Ley Orgánica de Educación Superior dispone: *"A partir de la vigencia de esta Ley, se integran la Escuela Politécnica del Ejército ESPE, la Universidad Naval Comandante Rafael Morán Valverde- UNINAV y el Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico-ITSA, conformando la Universidad de las Fuerzas Armadas "ESPE" [...]";*

Que, el Art. 61 de la Ley Orgánica del Servicio Público, determina: *"[...] El subsistema de clasificación de puestos del servicio público es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar puestos en todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas de las señaladas en el art. 3 de esta Ley. [...]";*

Que, el Art. 62 de la Ley Orgánica de Servicio Público dispone que: *"[...] El Ministerio de Relaciones Laborales, diseñará el subsistema de clasificación de puestos del servicio público, sus reformas y vigilará su cumplimiento. [...]";*

Que, el Art. 173 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público 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. [...]";*

Que, mediante Resolución No. SENRES – 2005 - 042, publicada en Registro Oficial No. 103, del 14 de septiembre del 2005, reformada con Resolución No. SENRES-RH-2006-000080, publicada en Registro Oficial No. 286, de 7 de junio de 2006; con Resolución No. SENRES-2008-000194, publicada en Registro Oficial No. 447, de 16 de octubre de 2008; y, con Acuerdo Ministerial No. MRL-2014-0188, publicado en el Registro Oficial Segundo Suplemento No. 351, de 9 de octubre de 2014, se expidió la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Civil, en la que se establecen las políticas, normas e instrumentos de aplicación para el análisis, descripción, valoración, clasificación y estructura de puestos de las instituciones, entidades, organismos y empresas del Estado;

Que, mediante Resolución No. MRL-2012-0021, de 27 de enero de 2012, el Ministerio de Relaciones Laborales, hoy Ministerio del Trabajo, expide la escala de remuneraciones mensuales unificadas para el sector público, reformada mediante resolución No. MRL-2014-365, publicada en el Registro Oficial No. 273, de 23 de julio de 2014;

Que, el Ministerio de Trabajo mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0226, de 22 de septiembre de 2015, expide la escala de las remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores bajo el régimen de la Ley Orgánica del Servicio Público, de las universidades y escuelas politécnicas públicas;

Que, mediante resoluciones ESPE-HCUP-RES-2014-144 y ESPE-HCUP-2014-205, el H. Consejo Universitario Provisional, resolvió aprobar el Reglamento de Gestión Organizacional por Procesos de la Universidad de las Fuerzas Armadas- ESPE;

Que, el Art. 12 del Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE dispone que: *"El Honorable Consejo Universitario es el órgano colegiado de cogobierno académico superior y autoridad máxima de la Universidad de las Fuerzas Armadas "ESPE";*

Que, el Art. 47 del Estatuto de la Universidad, señala que: *"El Rector, será designado por el Jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas de la terna de Oficiales que remita cada Fuerza a la que le corresponda ejercer el rectorado, que será en orden de precedencia de las Fuerzas; durará en sus funciones cinco años...";*

Que, mediante oficio 13-DIEDMIL-126, del 11 de septiembre de 2013, el Teniente General Leonardo Barreiro Muñoz, Jefe del Comando Conjunto designó al General de Brigada Roque Apolinar Moreira Cedeño como Rector de la Universidad de las Fuerzas Armadas "ESPE";

Que, el Art.14, literal bb., del Estatuto de la Universidad, establece que el H. Consejo Universitario tiene, entre otras atribuciones, la de: *"Resolver los asuntos no regulados en forma expresa en la normatividad institucional."*

Que, el Art. 53 del Reglamento del Honorable Consejo Universitario y otros cuerpos colegiados de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, establece que: *"Los reglamentos, normativa institucional y sus reformas serán aprobados por el H. Consejo Universitario en dos debates en sesiones diferentes [...]";*

Que, el H. Consejo Universitario en sesión extraordinaria ESPE-HCU-SE-2016-004, de 29 de marzo de 2016, al tratar el primer punto del orden del día, conoció el memorando ESPE-VAG-2016-0253-M, de fecha 28 de marzo de 2016, suscrito por el Crnl. CSM. Edgar Ramiro Pazmiño Orellana, Presidente del Comité de Planificación y Evaluación Institucional, y dirigido al Grab. Roque Moreira Cedeño, Rector de la Universidad, mediante el cual remite la resolución 2016-004 del Comité de Planificación y Evaluación Institucional en la que se aprueba la propuesta de Norma Interna del Subsistema de Clasificación de Puestos;

Que, el H. Consejo Universitario mediante resolución ESPE-HCU-RES-2016-018, adoptada en sesión extraordinaria de 29 de marzo de 2016 y puesta en ejecución mediante orden de rectorado ESPE-HCU-OR-2016-023, aprobó en primer debate la propuesta de Norma Interna del Subsistema de Clasificación de Puestos, con las observaciones planteadas;

Que, el H. Consejo Universitario en sesión extraordinaria ESPE-HCU-SE-2016-005, de 4 de abril de 2016, al tratar el segundo punto del orden del día, conoció el memorando ESPE-THM-2016-0665-M, de fecha 1 de abril de 2016, suscrito por el Tcm. (S.P.) Gino Miguel Rodríguez Campuzano, Director de la Unidad de Talento Humano, mediante el cual remite el informe técnico 2016-ESPE-49-b-1 respecto a la propuesta de Norma Interna del Subsistema de Clasificación de Puestos, el cual incluye las observaciones y recomendaciones planteadas por el H. Consejo Universitario en el primer debate; y adoptó la resolución ESPE-HCU-RES-2016-021, con la votación de la mayoría de sus miembros;

Que, el Art. 45 del Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE, establece que: *"El Rector es la primera autoridad ejecutiva de la Universidad de las Fuerzas Armadas "ESPE" y ejercerá la representación legal, judicial y extrajudicial de la misma...";*

Que, el Art. 47, literal k, del mismo cuerpo legal, señala, entre los deberes y atribuciones del Rector, "...Dictar acuerdos, instructivos, resoluciones y poner en ejecución aquellos dictados por el H. Consejo Universitario, mediante órdenes de rectorado; [...]"; y,

En ejercicio de sus atribuciones,

RESUELVE:

Art. 1.- Poner en ejecución la resolución ESPE-HCU-RES-2016-021 adoptada por el H. Consejo Universitario al tratar el segundo punto del orden del día en sesión extraordinaria de 4 de abril de 2016, en el siguiente sentido:

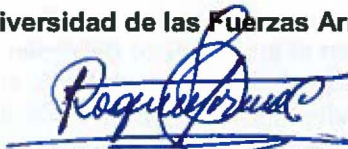
- "a. Aprobar en segundo y definitivo debate la Norma Interna del Subsistema de Clasificación de Puestos de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE, con las observaciones planteadas; y,*
- b. Disponer a la Secretaría General, la publicación de la Norma Interna del Subsistema de Clasificación de Puestos de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE, en la web institucional."*

Art. 2.- Del cumplimiento de esta orden de rectorado encárguense los señores: Vicerrector Académico General; Vicerrector de Docencia; Vicerrector Administrativo; Vicerrector de Investigación, Innovación y Transferencia de Tecnología; Director de la Unidad de Talento Humano; Secretario General; y, Coordinador Jurídico de la Universidad.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Expedida en el rectorado de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE, el 5 de abril de 2016.

El Rector de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE



ROQUE APOLINAR MOREIRA CEDEÑO
General de Brigada





EL HONORABLE CONSEJO UNIVERSITARIO

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE,

RESUELVE:

Expedir la siguiente:

NORMA INTERNA DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

CAPITULO I

OBJETIVO Y POLÍTICAS

- Art. 1. Objetivo.-** Diseñar los instrumentos y mecanismos que permita a la Unidad de Talento Humano analizar, describir, valorar, clasificar y estructurar puestos.
- Art. 2. Políticas.-** La Unidad de Talento Humano describirá, valorará y clasificará los puestos conforme las siguientes políticas:
- a. La descripción de puestos debe guardar armonía con la funcionalidad de la estructura organizacional establecida en el Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE.
 - b. La definición y ordenamiento de los puestos se establecerá sobre la base de la funcionalidad operativa de las unidades, departamentos o procesos.
 - c. Las clases y niveles de puestos se definirán para agrupar familias de puestos de características similares, como resultado del proceso de análisis, descripción y clasificación de puestos.

CAPITULO II

DE LA DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

- Art. 3. De la descripción de puestos.-** Es el resultado del análisis de cada puesto y registra la información relativa al contenido, situación e incidencia real de un puesto en la institución a través de la determinación de los factores de exigencia, en relación a las funciones de las unidades y/o procesos.

Cada titular o responsable de las unidades y/o procesos, en coordinación con la Unidad de Talento Humano, elaborará y actualizará la descripción de los puestos asociados a su unidad, aplicando los instrumentos y herramientas técnicas respectivas, definidas por los siguientes factores:

- Rol
- Años de experiencia
- Detalle de la experiencia
- Instrucción formal
- Denominación del puesto
- Misión del puesto
- Actividades esenciales
- Conocimientos
- Competencias técnica
- Competencias conductuales

Art. 4. Definición de Roles.- Los roles se encuentran integrados de acuerdo a la necesidad, volumen de trabajo y responsabilidades en cada unidad y/o proceso, y están determinados por los niveles de reporte de la gestión hacia el responsable de la unidad, conforme el siguiente detalle:

NIVEL	ROLES
PROFESIONAL	COORDINACIÓN Y EJECUCIÓN DE PROCESOS ESTRATÉGICOS
	COORDINACIÓN Y EJECUCIÓN DE PROCESOS
	SUPERVISIÓN Y EJECUCIÓN DE PROCESOS
	EJECUCIÓN DE PROCESOS
	EJECUCIÓN DE PROCESOS DE APOYO Y TECNOLÓGICO
NO PROFESIONAL	TÉCNICO
	ADMINISTRATIVO

Art. 5. Definición de la experiencia.- Cada unidad y/o proceso, de acuerdo a la complejidad que demanda su finalidad y funciones, determinará los años de experiencia necesarios para el desempeño de cada puesto de trabajo, acorde con los roles definidos, conforme el siguiente detalle:

ROLES	AÑOS DE EXPERIENCIA
COORDINACIÓN Y EJECUCIÓN DE PROCESOS ESTRATÉGICOS	7 años
COORDINACIÓN Y EJECUCIÓN DE PROCESOS	4 años
SUPERVISIÓN Y EJECUCIÓN DE PROCESOS	3 años
EJECUCIÓN DE PROCESOS	2 años
EJECUCIÓN DE PROCESOS DE APOYO Y TECNOLÓGICO	6 meses
TÉCNICO	3 meses
ADMINISTRATIVO	No requiere

Art.6. Detalle de la experiencia.- La experiencia se identifica de acuerdo a la necesidad institucional y que tenga relación directa con el rol, gestión, actividades o funciones a realizar en cada puesto de trabajo.

Art. 7. Definición de la instrucción formal: Para cada puesto de trabajo considerando el nivel de ubicación (profesional, no profesional), se identificará el conjunto de conocimientos requeridos para el desempeño del puesto, adquiridos a través de estudios formales, y determinados por los siguientes grados de estudio:

Cuarto Nivel:	PhD., Maestría, Especialidad, Diplomado
Tercer Nivel:	Títulos profesionales
Tercer Nivel en Formación:	Títulos de estudiantes en carrera universitaria
Técnico:	Títulos de tecnólogos, técnicos superiores post bachillerato
Bachiller:	Títulos de bachillerato

Art. 8. Detalle de la capacitación.- La capacitación, se determina como un conjunto de conocimientos y especialización adicional a la instrucción formal; relacionada directamente con el puesto de trabajo, el rol que desempeña, las actividades, las competencias y la experiencia.

Art. 9. Definición de la Denominación del puesto.- La Unidad de Talento Humano con el responsable de cada unidad, o proceso, identificará el nombre del puesto que guarde directa relación con la misión, funciones y especialización de cada Unidad Administrativa; y su nivel que determinará el grado de gestión, conforme sus roles establecidos.

Art. 10. Interfaz del Puesto.- Identifica el nivel de gestión, comunicación y reporte que tienen los puestos con los clientes internos y externos de la institución en el desempeño de sus actividades.

Art. 11. Definición de las Actividades Esenciales.- De acuerdo a los productos y servicios definidos en el Reglamento de Gestión Organizacional por Procesos, se detallarán las actividades esenciales para el puesto de trabajo, que deben guardar relación, al momento de su descripción, con el rol desempeñado dentro de cada unidad o proceso.

Se debe considerar los siguientes factores para determinar las actividades esenciales:

Frecuencia.- Es la variación de tiempo en la cual se ejecuta las funciones o actividades del puesto de Trabajo.

Complejidad.- Es el grado de conocimiento y especialización que se requiere para ejecutar las funciones o actividades del puesto.

Responsabilidad.- Es el grado en que las actividades impactan en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Gradación de las escalas

FRECUENCIA - F		CONSECUENCIAS POR OMISIÓN - CO		COMPLEJIDAD - CM	
TODOS LOS DIAS	5	MUY GRAVES - SE PARAUIZA LA INSTITUCIÓN	5	MUY COMPLEJA - SE REQUIERE DE UN PROFESIONAL Y DE UNA ESPECIALIDAD	5
1 VEZ POR SEMANA	4	GRAVES - SE PARAUIZA LA UNIDAD ADMINISTRATIVA	4	COMPLEJA - SE REQUIERE DE UN PROFESIONAL	4
1 VEZ CADA 15 DIAS	3	MODERADAS - SE PARAUIZA EL ENTORNO DEL PUESTO	3	MODERADA - SE REQUIERE DE UN TÉCNICO	3
1 VEZ AL MES	2	AFECTA AL PUESTO DEL SERVIDOR	2	MÍNIMA COMPLEJIDAD	2
BIMEESTRAL, TRIMESTRAL, SEMESTRAL, ANUAL	1	NO AFECTA	1	SIN COMPLEJIDAD	1

Fórmula Matemática

$$\text{Total} = \text{CO} * \text{CM} + \text{F}$$

Art. 12. Definición de Conocimientos.- Se establecerá los conocimientos básicos requeridos para el desempeño de cada puesto de trabajo, acordes las actividades esenciales a ser desempeñadas en cada unidad, o proceso.

Art. 13. Detalle de Competencias.- Son todas aquellas destrezas, habilidades, conocimientos y actitudes, que permiten a una persona tener un desempeño superior en el puesto de trabajo.

También forman parte de ellas, las características subyacentes de la persona que están relacionadas con una correcta actuación en su puesto de trabajo y que pueden basarse en la motivación, en los rasgos de carácter, en el concepto de sí mismo, en actitudes, valores o en una variedad de conocimientos o capacidades cognitivas

Las competencias técnicas y conductuales serán definidas por la Unidad de Talento Humano en base a la especialización de cada unidad, o proceso, conceptualizando la definición y los comportamientos observables de cada uno de estos.

Art. 14. Formulario de Descripción de Puestos.- En base a los requerimientos de puestos de cada unidad, o proceso, la Unidad de Talento Humano coordinará y asesora técnicamente el levantamiento del perfil de exigencia, en el formato de descripción establecido.

CAPITULO III

DE LA VALORACION DE PUESTOS

Art. 15. De la valoración de puestos.- Define el procedimiento, metodología, componentes y factores de valoración, a fin de calificar la importancia y relevancia de los puestos en las unidades administrativas, a través de la medición de su contribución al cumplimiento del portafolio de productos y servicios de la institución.

La Unidad de Talento Humano sobre la base de los perfiles de exigencias de los puestos, valorará los cargos que conforman la estructura ocupacional, a fin de ordenarlos o agruparlos en los niveles estructurales y grupos ocupacionales.

Art. 16. De los factores para la valoración de puestos.- La valoración de puestos se realizará considerando sus competencias, complejidad y responsabilidad, los que han sido ponderados de la siguiente manera:

FACTORES	SUBFACTORES	PONDERACIÓN	SUBTOTAL
COMPETENCIAS	INSTRUCCIÓN FORMAL	200	500
	EXPERIENCIA	100	
	HABILIDADES DE GESTION	100	
	HABILIDADES DE COMUNICACIÓN	100	
COMPLEJIDAD DEL PUESTO	RIESGOS DE TRABAJO	100	200
	TOMA DE DECISIONES	100	
RESPONSABILIDAD	ROL DEL PUESTO	200	300
	CONTROL DE RESULTADOS	100	
TOTAL PUNTOS		1000	1000

a. INSTRUCCIÓN FORMAL

NIVEL	PUNTAJE
No Profesional	
Bachiller	40
Técnico	80
Tercer Nivel en Formación	120
Profesional	
Tercer Nivel	160
Cuarto Nivel	200

b. EXPERIENCIA

NIVEL	AÑOS DE EXPERIENCIA	PUNTAJE
No Profesional		
Administrativo	No Requiere	14
Técnico	3 meses	29
Ejecución de Procesos de Apoyo y Tecnológico	6 meses	43
Profesional		

Ejecución de Procesos	2 años	57
Ejecución y Supervisión de Procesos	3 años	71
Ejecución y Coordinación de Procesos	4 años	86
Ejecución y Coordinación de Procesos Estratégicos	7 años	100

c. HABILIDADES DE GESTIÓN

Competencias que permiten administrar los sistemas y procesos organizacionales, sobre la base del nivel de aplicación de la planificación, organización, dirección y control.

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
1	El trabajo se desarrolla de acuerdo a instrucciones detalladas, trabajo rutinario.	20
2	El trabajo se realiza con posibilidades de adaptar o modificar ciertas tareas rutinarias.	40
3	El trabajo se efectúa con flexibilidad en los procedimientos. Planificación y organización relativa a las actividades inherentes al puesto. Controla el avance y los resultados de las propias actividades del puesto.	60
4	Planificación y organización del trabajo de un equipo que ejecuta un proyecto específico. Controla el cumplimiento de las actividades y resultados de los puestos de trabajo a su cargo.	80
5	Responsable de la planificación operativa de su unidad o proceso. Maneja y asigna recursos de la unidad o proceso. Dirige y asigna responsabilidades a los equipos de trabajo. Controla el cumplimiento de las actividades y resultados del área o proceso.	100

d. HABILIDADES DE COMUNICACIÓN

Competencias que requiere el puesto y que son necesarias para disponer, transferir y administrar información, a fin de satisfacer las necesidades de los clientes internos y externos.

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
1	El puesto requiere de una red mínima de contactos de trabajo. Las actividades que realiza están orientadas a asistir las necesidades de otros.	20
2	Establece una red básica de contactos laborales para asegurar la eficacia de su trabajo. Las actividades que realiza están orientadas a brindar apoyo logístico y administrativo.	40

3 o	Establece una red moderada de contactos de trabajo. Las actividades que realiza están orientadas a brindar apoyo técnico.	60
4 p e t	Establece una red amplia de contactos internos. El puesto ejecuta actividades de supervisión de equipos de trabajo. Las actividades que realizan están orientadas a brindar apoyo técnico especializado.	80
5 e n c i	El puesto requiere establecer una red amplia y consolidada de contactos de trabajo internos y externos a la organización. El puesto ejecuta actividades de integración y coordinación de equipos de trabajo. Las actividades que realizan están orientadas a brindar asesoría y asistencia.	100

Art.17. De la complejidad del puesto.- Determina el grado de dificultad y contribución del puesto en la consecución de los productos y servicios:

a. RIESGOS DE TRABAJO

Analiza las condiciones ambientales, físicas, químicas, mecánicas, biológicas que implique riesgos ocupacionales al que está sujeto el puesto.

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
1	Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que no implican riesgos ocupacionales.	20
2	Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas con baja incidencia de riesgos ocupacionales.	40
3	Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que implican medianas posibilidades de riesgos ocupacionales.	60
4	Desarrolla sus actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que implican considerable riesgo ocupacional.	80
5	Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que implica alto riesgo ocupacional.	100

b. TOMA DE DECISIONES

Es la capacidad de análisis de problemas y construcción de alternativas de solución. Valora conocimiento de la institución, análisis, innovación, creatividad y solución de problemas.

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
1	Las decisiones dependen de una simple elección, con mínima incidencia en la gestión institucional.	20
2	La toma de decisiones depende de una elección simple entre varias alternativas, con baja incidencia en la gestión institucional.	40
3	La toma de decisiones requiere de análisis descriptivo, con moderada incidencia en la gestión institucional.	60
4	La toma de decisiones requiere un análisis interpretativo, evaluativo en situaciones distintas, con significativa incidencia en la gestión institucional.	80
5	La toma de decisiones depende del análisis y desarrollo de nuevas alternativas de solución, con trascendencia en la gestión institucional.	100

Art. 18. De la Responsabilidad.- Son las atribuciones y responsabilidades que realiza el puesto de trabajo en relación con el logro de los productos y servicios de la unidad o proceso de la institución, a través de los siguientes subfactores:

a. ROL DEL PUESTO

NIVEL	PUNTAJE
No Profesional	
Administrativo	29
Técnico	57
Ejecución de Procesos de Apoyo y Tecnológico	86
Profesional	
Ejecución de Procesos	114
Ejecución y Supervisión de Procesos	143
Ejecución y Coordinación de Procesos	171
Ejecución y Coordinación de Procesos Estratégicos	200

b. CONTROL DE RESULTADOS

Se examina a través del monitoreo, supervisión y evaluación de las actividades, atribuciones y responsabilidades del puesto, considerando el uso de los recursos asignados y la contribución al logro del portafolio de productos y servicios.

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
1	Responsable de los resultados específicos del puesto y asignación de recursos, sujeto a supervisión de sus resultados.	20
2	El puesto apoya al logro del portafolio de productos y servicios organizacionales. Sujeto a supervisión de los resultados entregados sobre estándares establecidos y asignación de recursos.	40

3	Responsable de los resultados del puesto de trabajo con incidencia en el portafolio de productos y servicios, sobre la base de estándares o especificaciones previamente establecidas y asignación de recursos. Sujeto a supervisión y evaluación de los resultados entregados.	60
4	Responsable de los resultados del equipo de trabajo. Propone políticas y especificaciones técnicas de los productos y servicios y asignación de recursos. Monitorea y supervisa la contribución de los puestos de trabajo al logro del portafolio de productos y servicios.	80
5	Define políticas y especificaciones técnicas para los productos y servicios, en función de la demanda de los clientes. Le corresponde monitorear, supervisar y evaluar la contribución de los equipos de trabajo al logro del portafolio de productos y servicios. Determinan estrategias, medios y recursos para el logro de los resultados. Responsable del manejo óptimo de los recursos asignados.	100

Art. 19. Escala de intervalos de valoración.- Por el resultado alcanzado en la valoración de los puestos se definirá el grupo ocupacional conforme la siguiente escala de ponderación:

GRADO	GRUPO OCUPACIONAL	INTERVALOS	
		de	hasta
1	Servidor Público de Apoyo 4	183	272
2	Servidor Público 1	273	363
3	Servidor Público 2	364	454
4	Servidor Público 3	455	545
5	Servidor Público 4	546	636
6	Servidor Público 5	637	727
7	Servidor Público 6	728	818
8	Servidor Público 8	819	909
9	Servidor Público 9	910	1000

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA Las descripciones y perfiles de exigencias que conforman el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, se constituirán en el instrumento para la definición de bases de los concursos de méritos y oposición, para la evaluación del desempeño de los servidores; establecimiento de sistemas retributivos e identificación de competencias desarrollables que sustenten el plan de desarrollo y capacitación.

SEGUNDA La aplicación del proceso de descripción, valoración y clasificación de puestos, por su incidencia, debe estar respaldada en la capacidad económica de la institución.

La Unidad de Talento Humano, identificará las necesidades de clases y niveles de puestos acorde con el Reglamento de Gestión Organizacional por Procesos, con sustento en la metodología establecida en esta norma técnica, para lo cual emitirá los informes respectivos.

TERCERA Los procesos de revisión del Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos en la Universidad de las Fuerzas Armadas- ESPE, procederán específicamente, en los siguientes casos:

1. Por motivo de creación, fusión o eliminación de procesos o unidades administrativas.
2. Por necesidad institucional en base al diseño de nuevos proyectos, productos o servicios
3. Por cambio de régimen laboral legalmente aprobado.

La Unidad de Talento Humano realizará el estudio respectivo que justifique la revisión del Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos.

CUARTA Para los puestos que por sus características se encuentren contemplados bajo el régimen laboral del Código del Trabajo, se seguirá el proceso establecido en el Capítulo II de la presente Norma "De la Descripción de Puestos", con las siguientes excepciones:

DEFINICIÓN DE ROLES

NIVEL	ROLES
NO PROFESIONAL	SUPERVISIÓN OPERATIVA DE PROCESOS
	EJECUCIÓN OPERATIVA DE PROCESOS
	APOYO OPERATIVO DE PROCESOS

DEFINICIÓN DE LA EXPERIENCIA

ROLES	AÑOS DE EXPERIENCIA
SUPERVISIÓN OPERATIVA DE PROCESOS	3 años
EJECUCIÓN OPERATIVA DE PROCESOS	1 años
APOYO OPERATIVO DE PROCESOS	No requiere

DEFINICIÓN DE LA INSTRUCCIÓN FORMAL

La exigencia de instrucción formal para este tipo de puestos estará considerada en base a las actividades operativas a realizar alienados a la experiencia en:

- Bachillerato
- Educación Básica

QUINTA Para el proceso de valoración de puestos contemplados bajo el régimen laboral del Código del Trabajo, se sujetarán a los techos de negociación para la suscripción de contratos colectivos e individuales de trabajo y actas transaccionales, establecidas en el Acuerdo Ministerial No. MTD-2015-0054 de 18 de marzo de 2015 o el vigente a la fecha de aplicación, conforme la denominación del cargo y los niveles establecidos.

La Unidad de Talento Humano luego del estudio respectivo, prepara la Resolución que contenga el nivel salarial respectivo, de acuerdo a la estructura de puestos establecida para esta clase de puestos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

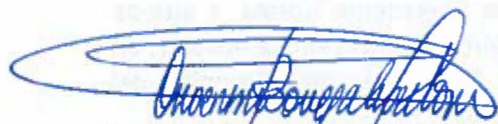
PRIMERA Por única vez, los servidores que mantengan nombramiento en la institución hasta la fecha de expedición de la presente Norma y que de acuerdo al estudio de descripción, valoración y clasificación de puestos, en el proceso de ubicación conforme el perfil de competencias disponible del servidor, se sujetarán a las siguientes políticas:

1. Los servidores de nombramiento permanente que mantengan títulos de tercer o cuarto nivel y que su perfil profesional no responda al perfil del puesto, podrán ser ubicados en cargos con nivel profesional dentro de la estructura de puestos de cada Unidad, siempre y cuando cumplan con la experiencia requerida y se demuestre que las actividades desempeñadas requieren de un nivel profesional, caso contrario se efectuará el estudio de los puestos donde se ajuste su perfil profesional conforme las necesidades institucionales.
2. Los servidores que de acuerdo al estudio efectuado, se encuentren desempeñando funciones profesionales a cuyas exigencias no respondan su perfil personal, deberán entrar en un plan de formación y desarrollo, para cumplir el perfil profesional en los puestos, hasta un máximo de hasta 2 años. Esta política es aplicable siempre y cuando se cumpla con la exigencia de los años de experiencia en los puestos.
3. Los servidores que tengan más de 15 años desempeñando actividades profesionales, y que no cumplan con el perfil de instrucción formal exigido en los puestos, conforme el estudio efectuado, serán ubicados en los cargos establecidos en el nivel profesional, siempre y cuando hayan tenido un nivel de instrucción de tecnólogo o hasta un segundo año de estudios superiores del perfil de exigencia del puesto. Adicionalmente se considerará el rol que ha venido desempeñado en la Unidad.

SEGUNDA Los servidores de contrato, deberán cumplir con el perfil de exigencia requerido en los puestos institución, en el proceso de ubicación.

Esta norma interna entrará en vigencia a partir de la expedición de la respectiva orden de rectorado.

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS-ESPE.- ABOGADA OROENMA BORREGALES CORDONES, SECRETARIA DEL H. CONSEJO UNIVERSITARIO, en legal y debida forma, CERTIFICO: Que el texto que antecede en seis (6) hojas, corresponde a la *Norma Interna del Subsistema de Clasificación de Puestos de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE*, que fue aprobada por el H. Consejo Universitario en primer debate, en sesión extraordinaria del 29 de marzo de 2016, mediante resolución ESPE-HCU-RES-2016-018; y, en segundo y definitivo debate en sesión extraordinaria del 4 de abril de 2016, mediante resolución ESPE-HCU-RES-2016-021.



Abogada OROENMA BORREGALES CORDONES
Secretaria del H. Consejo Universitario

