



ORDEN DE RECTORADO ESPE-HCU-OR-2016-027

RESOLUCIÓN ESPE-HCU-RES-2016-022

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 artículo 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 periodos 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 que: "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 establece que: "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. 170 del Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público prescribe: "[...] El nivel jerárquico superior estará estructurado por los puestos comprendidos en el artículo 83 de la LOSEP, y los regímenes especiales previstos en el mismo, para lo cual el Ministerio de Relaciones Laborales emitirá el respectivo acuerdo. Para su estructuración y conformación el Ministerio de Relaciones Laborales establecerá la metodología correspondiente, de conformidad con la norma que se expida para el efecto.";

Que, el Art. 171 *ibídem*, señala: "[...] Los puestos del nivel jerárquico superior serán descritos y valorados para garantizar su clasificación adecuada; equidad en la aplicación del sistema integrado del talento humano en las instituciones del Estado; y, servirá para que los ocupantes de los mismos reúnan los requisitos de orden general que sean exigidos para su desempeño, de ser el caso, conforme la norma emitida por el Ministerio de Relaciones Laborales.";

Que, el Art. 173 del mencionado Reglamento, dispone: "[...] 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, el Ministerio de Trabajo mediante Acuerdo Ministerial No. MRL-2015-0040, de 25 de febrero de 2015, expide la escala de las remuneraciones mensuales unificadas para los dignatarios, autoridades y funcionarios que ocupen a tiempo completo, puestos comprendidos en el Nivel Jerárquico Superior;

Que, mediante Decreto Ejecutivo No. 601 de 24 de febrero de 2015, se reajustan las remuneraciones de los puestos que conforman el nivel jerárquico superior, el mismo que no afecta a las unidades operativas del sector de educación;

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 del a 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 segundo 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 de Valoración de Puestos comprendidos en el Nivel Jerárquico Superior;

Que, el H. Consejo Universitario mediante resolución ESPE-HCU-RES-2016-019, adoptada en sesión extraordinaria de 29 de marzo de 2016 y puesta en ejecución mediante orden de rectorado ESPE-HCU-OR-2016-024, aprobó en primer debate la propuesta de Norma Interna de Valoración de Puestos comprendidos en el Nivel Jerárquico Superior, 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 tercer punto del orden del día, conoció el memorando ESPE-THM-2016-0665-M, de fecha 1 de abril de 2016, suscrito por el Tcrn. (S.P.) Gino Miguel Rodríguez Campuzano, Director de la Unidad de Talento Humano, mediante el cual remite el informe técnico 2016-ESPE-50-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-2016-022, 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-2016-022 adoptada por el H. Consejo Universitario al tratar el tercer 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 de Valoración de Puestos comprendidos en el Nivel Jerárquico Superior 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 de Valoración de Puestos comprendidos en el Nivel Jerárquico Superior 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 DE VALORACIÓN DE PUESTOS COMPRENDIDOS EN EL NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR

CAPITULO I

OBJETIVO, AMBITO Y POLÍTICAS

- Art. 1. Objetivo.-** Diseñar la metodología e instrumento que permita a la Unidad de Talento Humano valorar puestos comprendidos en el nivel jerárquico superior.
- Art. 2. Ámbito.-** Las disposiciones de la presente normativa serán aplicadas exclusivamente para los puestos comprendidos en el nivel jerárquico superior y que son considerados como de libre remoción.
- Art. 3. Políticas.-** Para la valoración de puestos comprendidos en el nivel jerárquico superior y que son considerados como de libre remoción, se consideran las siguientes políticas:
1. El proceso de valoración está orientado a un análisis del puesto, independientemente de las características personales de los ocupantes.
 2. El estudio de cada puesto se realizará tomando en cuenta sus circunstancias actuales.
 3. Los puestos que forman parte del estudio deben constar en el Reglamento de Gestión Organizacional por Procesos, identificados como responsables las unidades administrativas, excepto el Rector, los Vicerrectores, Directores de Departamento, Directores de Carrera y Directores Académicos.

CAPITULO II

DEL PROCEDIMIENTO PARA VALORACIÓN DE PUESTOS

- Art. 4. De la aplicación.-** Es responsabilidad de la Unidad de Talento Humano la aplicación de la presente normativa, para valorar los puestos comprendidos en el nivel jerárquico superior y que son considerados como de libre remoción.
- Art. 5. 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 comprendidos en el nivel jerárquico superior y que son considerados como de libre remoción, a través de la medición de su contribución al cumplimiento del portafolio de productos y servicios de la institución.
- Art. 6. 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	LIDERAZGO	200	400
	PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	100	
	INFLUENCIA Y NEGOCIACIÓN	100	
COMPLEJIDAD DEL PUESTO	TOLERANCIA A LA PRESIÓN DEL TRABAJO	200	300
	MANEJO DE CRISIS	100	
RESPONSABILIDAD	TOMA DE DECISIONES	200	300
	GESTIÓN Y LOGRO DE OBJETIVOS	100	
TOTAL PUNTOS		1000	1000

- Art. 7. De las Competencias.-** Son todas aquellas destrezas, habilidades, conocimientos y actitudes, de un puesto en el desempeño de sus actividades.

- a. Liderazgo.-** Capacidad para generar compromiso y lograr el respaldo de los superiores para enfrentar con éxito los desafíos de la institución, y asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, y lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
4	Diseña estrategias, procesos, cursos de acción y métodos de trabajo con el propósito de asegurar una exitosa conducción de personas y desarrollar su talento. Genera y mantiene de un modo activo un clima organizacional armónico y desafiante.	200

3	Propone y diseña procesos, cursos de acción con el fin de lograr el respaldo de sus superiores para enfrentar desafíos propuestos de su área. Propone y sostiene un clima organizacional armónico y desafiante.	150
2	Propicia un clima organizacional armónico y desafiante. Muestra visión y proyección en el corto plazo para la conducción y desarrollo de personas.	100
1	Asegura una adecuada conducción de personas y el desarrollo de su talento.	50

b. Pensamiento Estratégico.- Capacidad para comprender los cambios del entorno y establecer su impacto a corto, mediano y largo plazo en la institución, optimizar fortalezas internas, actuar sobre debilidades y aprovechar las oportunidades del contexto.

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
4	Se anticipa a los cambios del entorno y establece su impacto a corto, mediano y largo plazo. Diseña políticas y procedimientos que permiten optimizar el uso de las fortalezas internas de la organización y actuar sobre sus debilidades.	100
3	Comprende los cambios del entorno y establece su impacto a corto, mediano y largo plazo. Modifica procedimientos del área a su cargo a fin de optimizar las fortalezas internas de la institución.	75
2	Conduce el área bajo su responsabilidad teniendo en cuenta que la organización es un sistema integral, donde las acciones y resultados de un sector repercuten sobre la totalidad.	50
1	Se adecua a los cambios del entorno. Comprende que la organización es un sistema integrado.	25

c. Influencia y Negociación.- Capacidad para persuadir a otras personas, utilizar argumentos sólidos y honestos, y aceptar posiciones mediante el ejercicio del razonamiento conjunto, que contemple los intereses de todas las partes intervinientes y los objetivos organizacionales.

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
4	Persuade y exhibe actitudes que generan un impacto positivo en los demás, y logra así cambios de opiniones, enfoques o posturas, mediante la utilización de argumentos sólidos y honestos.	100
3	Desarrolla, ante situaciones especiales, conceptos, demostraciones y explicaciones fundadas y veraces, dirigidos a respaldar posiciones y criterios.	75
2	Convince a otros por medio de técnicas de persuasión efectivas.	50
1	Logra interesar e inclinar favorablemente a sus oyentes respecto de sus opiniones, decisiones o ideas.	25

Art. 8. De la complejidad del puesto.- Determina el grado de dificultad y contribución del puesto en la consecución de los productos y servicios:

- a. **Tolerancia a la presión de trabajo.-** Capacidad para desarrollar actividades con determinación, firmeza y perseverancia a fin de alcanzar objetivos difíciles o para concretar acciones que requieren un compromiso y esfuerzo mayores a los habituales. Implica mantener un alto nivel de desempeño aun en situaciones exigentes y cambiantes.

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
4	Desarrolla las actividades con determinación, firmeza y perseverancia para alcanzar con eficacia objetivos difíciles. Diseña políticas y procedimientos que permiten llevar a cabo los planes organizacionales en contextos complejos.	200
3	Implementa procedimientos y métodos de trabajo que permiten llevar a cabo los planes para su sector en contextos complejos. Implementa las decisiones de sus superiores que requieren compromiso y esfuerzo mayores a los habituales.	150
2	Aplica procedimientos y métodos de trabajo que permiten llevar a cabo las labores en contextos complejos. Actúa de acuerdo a las decisiones de sus superiores que requieren compromiso y esfuerzo mayores a los habituales.	100
1	Desempeña las actividades manteniendo el nivel de desempeño esperado aun en situaciones exigentes y cambiantes, durante jornadas intensas.	50

- b. **Manejo de Crisis.-** Es la capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflicto, y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco de la organización.

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
4	Define y diseña estrategias, procesos, cursos de acción y métodos de trabajo que permiten identificar y administrar exitosamente situaciones de presión, contingencia y conflictos de la organización. Ante situaciones de crisis o contingencia, considera siempre los objetivos de la organización.	100
3	Logra identificar y administrar correctamente situaciones de presión, contingencia y conflicto. Las soluciones que ofrece resultan oportunas y adecuadas al marco organizacional.	75
2	Logra identificar situaciones potencialmente conflictivas, y busca soluciones para evitar que lleguen a producirse. Procura manejar situaciones de crisis y contingencia, sin descuidar las metas departamentales.	50
1	Identifica y administra satisfactoriamente situaciones de presión, contingencia y conflicto. Aporta soluciones a los problemas, y busca que resulten adecuadas al marco organizacional.	25

- Art. 9. 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 institución, a través de los siguientes subfactores:

- a. **Toma de Decisiones.-** Capacidad para analizar diversas variantes u opciones, considerando las circunstancias existentes, los recursos disponibles y su impacto en el negocio, para seleccionar la alternativa más adecuada, con el fin de lograr el mejor resultado en función de los objetivos institucionales.

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
4	Establece mecanismos de selección de opciones que contemplan el mejor resultado, desde diversos puntos de vista, en función de los objetivos organizacionales. Anticipa y prevé el alcance y profundidad del impacto que las decisiones pueden tener en el cumplimiento de las estrategias y objetivos organizacionales.	200
3	Toma decisiones mediante el desarrollo de opciones viables y convenientes, que consideran las circunstancias existentes, los recursos disponibles y su impacto en la organización.	150
2	Genera claras opciones frente a cada situación a resolver, y especialmente en el caso de cuestiones críticas o sensibles para su área. Utiliza el mecanismo de selección de opciones establecido, para obtener el mejor resultado.	100
1	Toma decisiones que permiten un óptimo aprovechamiento de los recursos existentes. Genera más de una opción a cada situación a resolver.	50

- b. **Gestión y Logro de Objetivos.-** Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionar y formar personas, delegar, generar directrices, planificar, diseñar, analizar información, movilizar recursos, controlar la gestión, sopesar riesgos e integrar actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión organizacional.

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
4	Genera directrices y ejerce las funciones basado en una planificación sistemática, diseñando estrategias y procesos innovadores con la información disponible. Logra movilizar recursos organizacionales de un modo innovador, optimizándolo mediante el control de la gestión.	100
3	Logra la obtención de resultados positivos al formar equipos de trabajo y seleccionar colaboradores de un modo adecuado. Traza líneas de dirección y ejerce sus funciones con base a la planificación y análisis de la información.	75
2	Fija metas retadoras para el personal. Ejerce funciones en base a una planificación previa, y genera directrices y propuestas sustentadas en la información disponible. Busca el aprovechamiento de los recursos organizacionales.	50
1	Considera siempre la obtención de resultados. Evidencia planificación y dirección en el ejercicio de las funciones, y presenta propuestas en base a la información disponible.	25

Art. 10. Escala de intervalos de valoración.- Por el resultado alcanzado en la valoración de los puestos comprendidos en el nivel jerárquico superior y que son considerados como de libre remoción, se define el grado remunerativo de ubicación conforme la siguiente escala de ponderación:

GRADO	GRUPO OCUPACIONAL	INTERVALOS	
		de	hasta
1	Nivel Jerárquico Superior 1	250	342
2	Nivel Jerárquico Superior 2	343	436
3	Nivel Jerárquico Superior 3	437	530
4	Nivel Jerárquico Superior 4	531	624
5	Nivel Jerárquico Superior 5	625	718
6	Nivel Jerárquico Superior 6	719	812
7	Nivel Jerárquico Superior 7	813	906
8	Nivel Jerárquico Superior 8	907	1000

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA La aplicación del proceso de valoración de puestos comprendidos en el nivel jerárquico superior y que son considerados como de libre remoción, por su incidencia, debe estar respaldada en la capacidad económica de la institución.

La Unidad de Talento Humano, valorará los 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.

SEGUNDA Los procesos de revisión de la valoración de puestos comprendidos en el nivel jerárquico superior en la Universidad de las Fuerzas Armadas- ESPE, procederán específicamente por motivo de creación, fusión o eliminación de procesos o unidades administrativas.

La Unidad de Talento Humano realizará el estudio respectivo que justifique la revisión de la valoración de puestos comprendidos en el nivel jerárquico superior.

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 cuatro (4) hojas, corresponde a la *Norma Interna de Valoración de Puestos comprendidos en el Nivel Jerárquico Superior 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-2016-019; y, en segundo y definitivo debate en sesión extraordinaria del 4 de abril de 2016, mediante resolución ESPE-HCU-RES-2016-022.



Abogada OROENMA BORREGALES CORDONES
Secretaria del H. Consejo Universitario



