



Secretaría General

ORDEN DE RECTORADO 2022-199-ESPE-a-1

CRNL. C.S.M. Víctor Emilio Villavicencio Álvarez, Ph.D., Rector de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe: "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 355 de la Constitución de la República del Ecuador, determina: "Derecho a la autonomía.- 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. (...)";

Que, el artículo 17 reformado de la Ley Orgánica de Educación Superior, dispone: "Reconocimiento de la autonomía responsable.- 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. (...). Se reconoce y garantiza la naturaleza jurídica propia y la especificidad de todas las universidades y escuelas politécnicas.";

Que, el artículo 18 reformado de la Ley Orgánica de Educación Superior, establece: "Ejercicio de la autonomía responsable.- La autonomía responsable que ejercen las universidades y escuelas politécnicas consiste en: (...) e) La libertad para gestionar sus procesos internos; (...); h) La libertad para administrar los recursos acorde con los objetivos del régimen de desarrollo, sin perjuicio de la fiscalización a la institución por un órgano contralor interno o externo, según lo establezca la Ley; (...). El ejercicio de la autonomía responsable permitirá la ampliación de sus capacidades en función de la mejora y aseguramiento de la calidad de las universidades y escuelas politécnicas. El reglamento de la presente ley establecerá los mecanismos para la aplicación de este principio.";

Que, el artículo 48 reformado de la Ley Orgánica de Educación Superior, señala: "Del Rector o Rectora.- El Rector o la Rectora en el caso de las universidades y escuelas politécnicas, es la primera autoridad ejecutiva de la institución de educación superior, y ejercerá la representación legal, judicial y extrajudicial. (...)";

Que, el artículo 70 reformado de la Ley Orgánica de Educación Superior, determina: "Régimen Laboral del Sistema de Educación Superior.- El personal no académico de las instituciones de educación superior públicas y organismos del Sistema de Educación Superior son servidores públicos y su régimen laboral es el previsto en la Ley Orgánica de Servicio Público, de conformidad con las reglas generales. El personal no académico de las instituciones de educación superior particulares, se regirá por el Código de Trabajo. (...)";

Que, el artículo 159 reformado de la Ley Orgánica de Educación Superior, prevé: "Instituciones de Educación Superior.- Las instituciones de educación superior son comunidades académicas con personería jurídica propia. (...) Gozarán de autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, (...)";

Que, el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público, establece: "Ámbito.- Las disposiciones de la presente ley son de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública, que

comprende: 1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial y Justicia Indígena, Electoral, Transparencia y Control Social, Procuraduría General del Estado y la Corte Constitucional; (...); 3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado; (...).”;

Que, el artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público, determina: “Competencia del Ministerio del Trabajo en el ámbito de esta Ley.- El Ministerio del Trabajo, tendrá las siguientes competencias: a) Ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público, y expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos, conforme lo determinado en esta ley; (...).”;

Que, el Art. 52 reformado de la Ley Orgánica del Servicio Público, señala: “De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano.- Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades: a) Cumplir y hacer cumplir la presente Ley, su Reglamento General y las resoluciones del Ministerio del Trabajo, en el ámbito de su competencia; (...); d) Elaborar y aplicar los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con enfoque en la gestión competencias laborales; e) Administrar el Sistema Integrado de Desarrollo Institucional, Talento Humano y Remuneraciones; (...); i) Aplicar las normas técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo, sobre selección de personal, capacitación y desarrollo profesional con sustento en el Estatuto, Manual de Procesos de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Genérico e Institucional; (...); l) Cumplir las funciones que esta ley dispone y aquellas que le fueren delegadas por el Ministerio del Trabajo; (...); ñ) Aplicar el subsistema de selección de personal para los concursos de méritos y oposición, de conformidad con la norma que expida el Ministerio del Trabajo; (...); r) Las demás establecidas en la ley, su reglamento y el ordenamiento jurídico vigente.”;

Que, el artículo 54 de la Ley Orgánica del Servicio Público, prevé: “De su estructuración.- El sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio público está conformado por los subsistemas de planificación del talento humano; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal; formación, capacitación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño.”;

Que, el artículo 61 reformado de la Ley Orgánica del Servicio Público, establece: “El subsistema de clasificación de puestos del servicio público es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos en todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas de las señaladas en el Artículo 3 de esta Ley. Se fundamentará principalmente en el tipo de trabajo, su dificultad, ubicación geográfica, ámbito de acción, complejidad, nivel académico; técnico, tecnológico o su equivalente y responsabilidad, así como los requisitos de aptitud, instrucción y experiencia necesarios para su desempeño de los puestos públicos. La clasificación señalará el título de cada puesto, la naturaleza del trabajo, la distribución jerárquica de las funciones y los requerimientos para ocuparlos.”;

Que, el artículo 62 reformado de la Ley Orgánica del Servicio Público, dispone: “El Ministerio del Trabajo, diseñará el subsistema de clasificación de puestos del servicio público, sus reformas y vigilará su cumplimiento. Será de uso obligatorio en todo nombramiento, contrato ocasional, ascenso, promoción, traslado, rol de pago y demás movimientos de personal. La elaboración de los presupuestos de gastos de personal se sujetará al sistema de clasificación vigente, en coordinación con la unidad de administración de talento humano de la entidad. Los cambios en las denominaciones no invalidarán las actuaciones administrativas legalmente realizadas. (...).”;

Que, el artículo 1 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, estipula: “Ámbito.- Las disposiciones del presente Reglamento General son de aplicación obligatoria en todas las instituciones, entidades y organismos establecidos en el artículo 3 de la LOSEP en lo atinente al talento humano, remuneraciones e ingresos complementarios.”;

Que, el artículo 162 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, determina: “El subsistema de clasificación de puestos es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos estandarizados para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos, que será aplicable para las instituciones descritas en el artículo 3 de la LOSEP.”;

Que, el artículo 163 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, señala: "Principios y fundamentos del subsistema de clasificación de puestos.- La resolución que expida el Ministerio de Relaciones Laborales con el fin de establecer la clasificación de puestos, su nomenclatura y valoración, prevista en el artículo 61 de la LOSEP, reconocerá principalmente el tipo de trabajo, su dificultad, ámbito de acción, complejidad, nivel académico y responsabilidad, así como los requisitos de aptitud y experiencia necesarios para el desempeño de los puestos públicos. La valoración y clasificación de puestos se realizará en aplicación de los procedimientos y procesos que deban ejecutarse para la consecución del portafolio de productos y servicios institucionales, y los objetivos contenidos en la planificación del talento humano y demás planes institucionales. (...). Todas las UATH de las instituciones del Estado registrarán la información de clasificación de puestos en el sistema de información administrado por el Ministerio de Relaciones Laborales.";

Que, el artículo 173 reformado del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, prevé: "Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucional.- 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. El manual contendrá entre otros elementos la metodología, la estructura de puestos de la institución, definición y puestos de cada grupo ocupacional, la descripción y valoración genérica y específica de los puestos. Este Manual será elaborado por cada institución del sector público y aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales en el caso de la administración pública central e institucional y referencial para las demás instituciones comprendidas bajo el ámbito de esta ley.";

Que, el artículo 175 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, establece: "Administración del subsistema de clasificación de puestos.- El Ministerio de Relaciones Laborales, administrará el subsistema de clasificación de puestos del servicio público y sus reformas. La clasificación contendrá el título de cada puesto, la naturaleza del trabajo, la distribución jerárquica de las funciones y actividades y los requerimientos para ocuparlos.";

Que, el artículo 2 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-022- Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, señala: "Del ámbito de aplicación.- Las disposiciones de la presente norma son de aplicación obligatoria en todas las instituciones del Estado determinadas en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público – LOSEP. (...).";

Que, el artículo 4 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-022- Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, prevé: "Del concurso de méritos y oposición.- Es el proceso por el cual se convoca a todas las personas que se encuentren legalmente habilitadas para el ingreso y desempeño de un puesto en el servicio público, según los requisitos establecidos en la convocatoria relativos al descriptivo y perfil del puesto, para participar en el proceso de selección determinado en la presente norma. Todo concurso de méritos y oposición será abierto.";

Que, el artículo 5 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-022- Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, dispone: "De las fases del concurso.- El concurso de méritos y oposición está compuesto por las siguientes fases: a) Convocatoria; a.1) Planificación; a.2) Difusión; y a.3) Postulaciones. b) Verificación del Mérito; c) Evaluación por Oposición, comprendido por: c.1) Pruebas psicométricas; c.2) Pruebas de conocimientos técnicos; y c.3) Entrevista; b) Declaratoria del ganador. La ejecución de los componentes del concurso estará establecida de conformidad al cronograma de actividades del proceso. De ser necesario, el cronograma podrá prever la ejecución simultánea de los referidos componentes.";

Que, el artículo 7 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-022- Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, estipula: "Del Ministerio del Trabajo.- El Ministerio del Trabajo en los procesos selectivos que sean parte de la Función Ejecutiva, a través de su unidad competente, designará un administrador que será el encargado, a su nombre, de dirigir, controlar, coordinar y disponer dentro del concurso de méritos y oposición en el marco de lo establecido en la presente norma. El administrador debe ser un servidor público registrado en la nómina del Ministerio del Trabajo. Dicha designación será efectuada con base a la solicitud de convocatoria a concurso por parte de la UATH institucional en relación a la necesidad de iniciar un proceso selectivo de un puesto vacante. El administrador designado por el Ministerio del Trabajo formalizará con su firma y/o su clave de acceso, según sea el caso, la información y documentación que los órganos responsables generen cada una de las etapas del concurso de méritos y oposición. Esta información constará en la plataforma tecnológica. En aplicación de la presente norma, aquellas instituciones que corresponden a las establecidas el

artículo 2 de la presente norma y no sean parte de la Función Ejecutiva, la Máxima Autoridad institucional o su delegado, bajo su responsabilidad administrativa, civil y/o penal, hará las veces del Ministerio del Trabajo descritas en el presente artículo, sin perjuicio del uso obligatorio de la plataforma tecnológica en todos los casos.”;

Que, el artículo 8 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-022- Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, dispone: “Unidad de Administración del Talento Humano Institucional- UATH.- Con base a sus necesidades institucionales y de acuerdo a lo establecido en la presente norma, la Unidad de Administración del Talento Humano – UATH institucional será la encargada de generar la información y subir la información determinada en la presente norma a la plataforma tecnológica. Para este efecto solicitará a la unidad competente del Ministerio del Trabajo la respectiva clave de acceso. El responsable de la UATH institucional formalizará con su firma y/o su clave de acceso, la información y documentación que se genere en el concurso de méritos y oposición, siendo este el responsable de la información que se registre en la plataforma tecnológica establecida por el Ministerio del Trabajo para tal efecto, de conformidad con lo establecido en la presente norma.”;

Que, el artículo 11 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-022- Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, prevé: “De la información previa. - La UATH institucional será la encargada de la preparación de la siguiente documentación para iniciar un concurso de méritos y oposición: 1. El manual de puesto institucional actualizado o el perfil del puesto debidamente aprobado, como instrumento indispensable para insumir las bases del concurso; 2. El número de vacantes que se sujetarán a concurso con el detalle de: 2.1. Denominación institucional del puesto; 2.2. Grado y grupo ocupacional; 2.3. Remuneración mensual unificada (R.M.U.); 2.4. Instrucción formal: Identificación del nivel de instrucción formal y área de conocimiento requerido para ocupar el puesto materia del concurso, de conformidad con la descripción y perfil establecido en el manual de puestos institucional; 2.5. Experiencia: Identificación del tiempo y especificidad de la experiencia que requiere el puesto determinada en el manual de puestos institucional. Se podrán tomar en cuenta pasantías o prácticas pre profesionales. En ningún caso se establecerá como requisito la experiencia específica en el sector público; 2.6. Competencias técnicas del puesto: Descripción de las destrezas y habilidades técnicas requeridas para el puesto de conformidad al perfil del mismo. Podrá ingresar hasta tres (3) competencias técnicas, las que considere más relevantes; 2.7. Competencias conductuales del puesto: Descripción de las competencias conductuales requeridas para el puesto de conformidad al perfil del mismo. Podrá ingresar hasta tres (3) competencias conductuales las que considere más relevantes; 2.8. Partida presupuestaria por cada vacante; 2.9. Unidad administrativa; y, 2.10. Lugar de trabajo; 3. Informe técnico legal referente a los puestos a convocarse, (...). La información deberá ser registrada por la UATH institucional en la plataforma tecnológica, (...). La veracidad, legitimidad, vigencia y exactitud de la información registrada serán de entera responsabilidad de la UATH institucional.”;

Que, el artículo 41 de las Reformas al Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE; y, su Codificación, determina: “Las atribuciones del Comité de Planificación y Evaluación Institucional son: (...); g. Aprobar la propuesta de manual de puestos y remitirlos al Rector para la expedición de la orden de rectorado; (...).”;

Que, el Art. 45 de las Reformas al Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE; y, su Codificación, señala: “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 de las Reformas al Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE; y, su Codificación, dispone entre los deberes y atribuciones del Infrascrito, la siguiente: “(...); k. Dictar acuerdos, instructivos, resoluciones y poner en ejecución aquellos dictados por el H. Consejo Universitario, mediante órdenes de rectorado; (...).”;

Que, con Orden de Rectorado ESPE-HCU-OR-2016-042, de fecha 30 de mayo de 2016, la primera autoridad ejecutiva de la Universidad, resolvió: “(...) Art. 1.- Poner en ejecución la resolución ESPE-HCU-RES-2016-037 adoptada por el H. Consejo Universitario al tratar el primer punto del orden del día, en sesión extraordinaria de 26 de mayo de 2016, en el siguiente sentido: “a. Aprobar el Manual Institucional de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE, bajo la Ley Orgánica del Servicio Público, de acuerdo con la siguiente estructura ocupacional: (...). c. La Unidad de Talento Humano, con sustento en la estructura organizacional por procesos, mantendrá actualizado el Manual

de Descripción, Valoración y Clasificación de los Puestos que integran la estructura ocupacional definida en los literales a y b, respectivamente, de esta Resolución. (...).”;

Que, con informe Nro. UTH-2022-457, de fecha 12 de septiembre de 2022, aprobado por el Director de la Unidad de Talento Humano, y que guarda relación con la reforma parcial del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos en relación a un (1) descriptivo de puesto de la Unidad de Vinculación con la Sociedad (Especialista en Transferencia de Tecnología); con sustento en la fundamentación legal señalada en el citado informe y el análisis técnico correspondiente, concluye que: “(...) 1. Con la finalidad de cumplir con el orden de las series establecidas en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos aprobado mediante Orden de rectorado Nro. ESPE-HCU-OR-2016- 042, se evidencia la necesidad de ajustar el grupo ocupacional de Especialista en Transferencia de Tecnología de servidor público 9 a servidor público 8, de conformidad a lo que está establecido para todos los cargos de especialistas que mantienen el rol de ejecución y coordinación de procesos con grupo ocupacional servidor público 8. 2. Una vez realizado el análisis del cambio de grupo ocupacional del perfil de Especialista en Transferencia de Tecnología de la Unidad de Vinculación con la Sociedad, en el que no conlleva alza de remuneración por lo que no afectaría presupuesto, es importante corroborar así mismo que dicho cargo no ha sido funcional para la gestión de la Unidad ya que no ha sido ocupado por ningún profesional; razones por las cuales la Unidad de Talento Humano considera procedente regular el perfil, a fin de poder hacer uso efectivo del mismo. 3. Analizando las competencias técnicas y conductuales establecidas en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos aprobado mediante Orden de rectorado Nro. ESPE-HCU-OR-2016-042, se puede evidenciar la necesidad de modificar las competencias técnicas y conductuales en base al Diccionario de competencias emitido por el Ministerio de Trabajo. 4. Al no estar vinculado ningún servidor público en la partida No. 465 del Especialista en Transferencia de Tecnología, no genera vulneración de derecho alguno, al encontrarse vacante.”. Por lo que, recomienda al Vicerrector Académico General: “(...) autorizar el cambio de grupo ocupacional de servidor público 9 a servidor público 8, así también modificar las competencias técnicas y conductuales en base al Diccionario de Competencias del Ministerio de trabajo, en el perfil de Especialista en Transferencia de Tecnología del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, bajo la Ley Orgánica del Servicio Público emitido con Orden de Rectorado ESPE-HCU-OR-2016- 042 del 30 mayo 2016, en base al desarrollo de este Informe. (...).”;

Que, mediante memorando Nro. ESPE-VAD-2022-3796-M de fecha 12 de septiembre de 2022, el Vicerrector Administrativo, remite al Vicerrector Académico General Subrogante, el Informe Técnico y la actualización del Perfil del cargo de Especialista en Transferencia de Tecnología; con el fin que se realice el trámite pertinente;

Que, con Resolución Nro. ESPE-CPEI-RES-2022-021 de fecha 21 de septiembre de 2022, el Comité de Planificación y Evaluación Institucional, con base en el Art. 41, literal g, de las Reformas al Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE; y, su Codificación, resolvió: “(...) Art. 1.- Aprobar el informe nro. UTH-2022-457, de fecha 12 de septiembre de 2022, que contiene la propuesta de reforma parcial del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos en relación a un (1) descriptivo de puesto de la Unidad de Vinculación con la Sociedad (Especialista en Transferencia de Tecnología), conforme el anexo adjunto que formará parte constitutiva e inseparable de la presente resolución y remitirlo al señor Rector para que se emita la respectiva orden de rectorado en concordancia con el artículo 41, literal g del Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE. (...).”;

Que, a través de memorando Nro. ESPE-VAG-2022-1641-M de fecha 21 de septiembre de 2022, el Vicerrector Académico General Subrogante, en su calidad de Presidente del Comité de Planificación y Evaluación Institucional, remite al Infrascrito, la Resolución ESPE-CPEI-RES-2022-021, expedida por el citado Órgano Colegiado Administrativo, relacionado con la propuesta de reforma parcial del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos en relación a un (1) descriptivo de puesto de la Unidad de Vinculación con la Sociedad (Especialista en Transferencia de Tecnología);

Que, mediante memorando Nro. ESPE-REC-2022-1516-M de fecha 23 de septiembre de 2022, el Infrascrito, se dirige a la Secretaria General, en los siguientes términos: “(...) En referencia al memorando Nro. ESPE-VAG-2022-1641-M, mediante el cual remite la resolución nro. ESPE-CPEI-RES-2022-021 emitida por el Comité de Planificación y Evaluación Institucional, respecto a la propuesta de reforma parcial del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos en relación a un (1) descriptivo de puesto de la Unidad de Vinculación con la Sociedad (Especialista en Transferencia de Tecnología);

agradeceré a usted señorita Secretaria, realice la correspondiente Orden de Rectorado en base a la resolución en mención.”; y,

En ejercicio de sus atribuciones,

RESUELVE:

Art. 1.- Acoger la Resolución Nro. ESPE-GPEI-RES-2022-021 de fecha 21 de septiembre de 2022, expedida por el Comité de Planificación y Evaluación Institucional; de acuerdo al Informe Nro. UTH-2022-457, de fecha 12 de septiembre de 2022, y en base a lo mencionado:

- Aprobar la reforma parcial del Manual Institucional de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE, bajo la Ley Orgánica del Servicio Público; específicamente, en lo referente a un (1) descriptivo de puesto de la Unidad de Vinculación con la Sociedad (Especialista en Transferencia de Tecnología).

Art. 2.- En concordancia con el artículo precedente, el Informe Nro. UTH-2022-457, de fecha 12 de septiembre de 2022, así como el anexo en relación al Descriptivo y Perfil de Puesto de Especialista en Transferencia de Tecnología, en doce (12) fojas útiles, son parte constitutiva e inseparable de la presente Orden de Rectorado.

Art. 3.- En concordancia con el artículo precedente, la Unidad de Talento Humano, realice las gestiones necesarias para el efectivo cumplimiento de la presente resolución.

Art. 4.- Responsabilizar del estricto cumplimiento de la presente Orden de Rectorado, en sus ámbitos de competencia, a los señores: Vicerrector Administrativo y Director de la Unidad de Talento Humano. Y, para conocimiento, Auditoría Interna.

NOTIFÍQUESE Y CÚPLASE,

Expedida en el Rectorado de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE, en Sangolquí, a 27 de septiembre de 2022

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS-ESPE



Víctor Emilio Villavicencio Álvarez, Ph.D.
CRNL. C.S.M.

VEVA/DIRC/JCOC



	Informe técnico que presenta el TCRN. EMT de AVC. Edixon Rodrigo Pacheco Cabrera, Director de Talento Humano a mi Crnl. C.S.M. Patricio Xavier Molina Simbaña Phd, Vicerrector Académico General, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, referente a la reforma parcial del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos en relación a un (1) descriptivo de puesto de la Unidad de Vinculación con la Sociedad. (Especialista en Transferencia de Tecnología)	
	Unidad de Talento Humano	
	N.º Informe	UTH-2022-457
	Página:	1 de 11

A. BASE LEGAL

Ley Orgánica del Servicio Publico

“Art. 51.- Competencia del Ministerio del Trabajo en el ámbito de esta Ley. - (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 1008-S, 19-V-2017). - El Ministerio del Trabajo, tendrá las siguientes competencias:

a) Ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público, y expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos, conforme lo determinado en esta ley;”

“**Art. 61.- Del Subsistema de clasificación de puestos.** - (Sustituido por la Disposición Reformatoria Primera Lit. i i de la Ley s/n R.O. 297-S, 2-VIII-2018) El subsistema de clasificación de puestos del servicio público es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos en todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas de las señaladas en el Artículo 3 de esta Ley.

Se fundamentará principalmente en el tipo de trabajo, su dificultad, ubicación geográfica, ámbito de acción, complejidad, nivel académico; técnico, tecnológico o su equivalente y responsabilidad, así como los requisitos e aptitud, instrucción y experiencia necesarios para su desempeño de los puestos públicos.

La clasificación señalará el título de cada puesto, la naturaleza del trabajo, la distribución jerárquica de las funciones y los requerimientos para ocuparlos.”

“**Art. 62.- Obligatoriedad del subsistema de clasificación.** - (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 1008-S, 19-V-2017). - El Ministerio del Trabajo, diseñará el subsistema de clasificación de puestos del servicio público, sus reformas y vigilará su cumplimiento. Será de uso obligatorio en todo nombramiento, contrato ocasional, ascenso, promoción, traslado, rol de pago y demás movimientos de personal. La elaboración de los presupuestos de gastos de personal se sujetará al sistema de clasificación vigente, en coordinación con la unidad de administración de talento humano de la entidad.

Los cambios en las denominaciones no invalidarán las actuaciones administrativas legalmente realizadas.

En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos.”

Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Publico

Art. 162.- Subsistema de clasificación de puestos. - El subsistema de clasificación de puestos es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos estandarizados para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos, que será aplicable para las instituciones descritas en el artículo 3 de la LOSEP.

Art. 163.- Principios y fundamentos del subsistema de clasificación de puestos. - La resolución que expida el Ministerio de Relaciones Laborales con el fin de establecer la clasificación de puestos, su nomenclatura y valoración, prevista en el artículo 61 de la LOSEP, reconocerá principalmente el tipo de trabajo, su dificultad, ámbito de acción, complejidad, nivel académico y responsabilidad, así como los requisitos de aptitud y experiencia necesarios para el desempeño de los puestos públicos.

	Informe técnico que presenta el TCRN. EMT de AVC. Edixon Rodrigo Pacheco Cabrera, Director de Talento Humano a mi Crnl. C.S.M. Patricio Xavier Molina Simbaña Phd, Vicerrector Académico General, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, referente a la reforma parcial del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos en relación a un (1) descriptivo de puesto de la Unidad de Vinculación con la Sociedad. (Especialista en Transferencia de Tecnología)	
	Unidad de Talento Humano	
	N.º Informe	UTH-2022-457
	Página:	2 de 11

La valoración y clasificación de puestos se realizará en aplicación de los procedimientos y procesos que deban ejecutarse para la consecución del portafolio de productos y servicios institucionales, y los objetivos contenidos en la planificación del talento humano y demás planes institucionales.

En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos, observando la normativa general que emita el Ministerio de Relaciones Laborales, respetando la estructura de puestos, grados y grupos ocupacionales, así como los techos y pisos remunerativos que se establezcan en los respectivos acuerdos emitidos por el Ministerio de Relaciones Laborales. En todo momento, los Gobiernos Autónomos Descentralizados aplicarán esta normativa considerando su real capacidad económica.

Todas las UATH de las instituciones del Estado registrarán la información de clasificación de puestos en el sistema de información administrado por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Art. 173.- Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucional. - (Reformado por el Art. 13 del D.E. 813, R.O. 489-S, 12-VII-2011). - 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.

El manual contendrá entre otros elementos la metodología, la estructura de puestos de la institución, definición y puestos de cada grupo ocupacional, la descripción y valoración genérica y específica de los puestos. Este Manual será elaborado por cada institución del sector público y aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales en el caso de la administración pública central e institucional y referencial para las demás instituciones comprendidas bajo el ámbito de esta ley.

Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Civil y Acuerdos Ministeriales

Con Resolución No. SENRES-RH-2005-000042, de 02 de agosto de 2005, se emite la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Civil, estableciéndose los lineamientos e instrumentos, de carácter técnico y operativo para analizar, describir, valorar, clasificar y estructurar puestos de las instituciones del Servicio Público, reformada según Acuerdos Ministeriales Nos. MDT-2015-0232, de 7 de octubre de 2015 y MDT-2016-0152, de 22 de junio de 2016; y Fe de Erratas publicada en Registro Oficial No. 817, de 11 de agosto de 2016.

Art. 4.- De los sustentos de la clasificación de puestos. - La valoración y clasificación de puestos se efectuará sobre la base de los siguientes sustentos:

e) La relevancia de los factores, subfactores y competencias para la descripción y valoración estarán determinados por las características operativas de gestión que ejecutan los puestos de trabajo en cada unidad o proceso organizacional, en función del portafolio de productos y servicios específicos y su grado de incidencia en la misión institucional.

Art. 10.- Del análisis de puestos. - Es el proceso que permite conocer las características del puesto, respecto a sus principales roles, atribuciones y responsabilidades en función de las unidades y procesos organizacionales, a fin de determinar su real dimensión e incidencia y definir el perfil de exigencias y de competencias necesarios para un desempeño excelente.

	Informe técnico que presenta el TCRN. EMT de AVC. Edixon Rodrigo Pacheco Cabrera, Director de Talento Humano a mi Crnl. C.S.M. Patricio Xavier Molina Simbaña Phd, Vicerrector Académico General, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, referente a la reforma parcial del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos en relación a un (1) descriptivo de puesto de la Unidad de Vinculación con la Sociedad. (Especialista en Transferencia de Tecnología)	
	Unidad de Talento Humano	
	N.º Informe	UTH-2022-457
	Página:	3 de 11

Art. 11.- 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 organización, a través de la determinación de su rol que define la misión, atribuciones y responsabilidades principales asignadas al puesto, en función del portafolio de productos y servicios de las unidades y los procesos organizacionales.

Cada titular o responsable de la unidad o proceso, en coordinación con las UARHs, elaborará y actualizará la descripción de los puestos asociados a su proceso interno, aplicando los instrumentos y herramientas técnicas respectivas.

En el perfil de exigencias se determinará el grado de instrucción formal, experiencia, capacitación y el nivel de las competencias requeridas, para el desempeño del puesto según el proceso interno.

Art. 16.- De las competencias. - Son conocimientos asociadas a la instrucción formal, destrezas y habilidades adicionales que se requieren para el ejercicio de los puestos a través de los subfactores de:

Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0152 de 22 de junio de 2016 emitido por el Ministerio de Trabajo, mediante el cual se reforma la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Civil, en lo que corresponde a roles, años de experiencia, criterios de valoración de puestos y asignación de puntos.

Acuerdo Ministerial No. MDT-2019-022- Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal

- **“Art. 4.- Del concurso de méritos y oposición.** - Es el proceso por el cual se convoca a todas las personas que se encuentren legalmente habilitadas para el ingreso y desempeño de un puesto en el servicio público, según los requisitos establecidos en la convocatoria relativos al descriptivo y perfil del puesto, para participar en el proceso de selección determinado en la presente norma. Todo concurso de méritos y oposición será abierto.”.
- **“Art. 5.- De las fases del concurso.** - El concurso de méritos y oposición está compuesto por las siguientes fases:
Convocatoria;
a.1) Planificación;
a.2) Difusión; y
a.3) Postulaciones
Verificación del Mérito;
Evaluación por Oposición, comprendido por:
c.1) Pruebas psicométricas;
c.2) Pruebas de conocimientos técnicos; y,
c.3) Entrevista;
b) Declaratoria del ganador.
La ejecución de los componentes del concurso estará establecida de conformidad al cronograma de actividades del proceso. De ser necesario, el cronograma podrá prever la ejecución simultánea de los referidos componentes.”.
- **“Art. 7.- Del Ministerio del Trabajo.** - El Ministerio del Trabajo en los procesos selectivos que sean parte de la Función Ejecutiva, a través de su unidad competente, designará un administrador que será el encargado, a su nombre, de dirigir, controlar, coordinar y disponer dentro del concurso de méritos y oposición en el marco

	Informe técnico que presenta el TCRN. EMT de AVC. Edixon Rodrigo Pacheco Cabrera, Director de Talento Humano a mi Crnl. C.S.M. Patricio Xavier Molina Simbaña Phd, Vicerrector Académico General, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, referente a la reforma parcial del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos en relación a un (1) descriptivo de puesto de la Unidad de Vinculación con la Sociedad. (Especialista en Transferencia de Tecnología)	
	Unidad de Talento Humano	
	N.º Informe	UTH-2022-457
	Página:	4 de 11

de lo establecido en la presente norma. El administrador debe ser un servidor público registrado en la nómina del Ministerio del Trabajo. Dicha designación será efectuada con base a la solicitud de convocatoria a concurso por parte de la UATH institucional en relación a la necesidad de iniciar un proceso selectivo de un puesto vacante. El administrador designado por el Ministerio del Trabajo formalizará con su firma y/o su clave de acceso, según sea el caso, la información y documentación que los órganos responsables generen cada una de las etapas del concurso de méritos y oposición. Esta información constará en la plataforma tecnológica.

En aplicación de la presente norma, aquellas instituciones que corresponden a las establecidas el artículo 2 de la presente norma y no sean parte de la Función Ejecutiva, la Máxima Autoridad institucional o su delegado, bajo su responsabilidad administrativa, civil y/o penal, hará las veces del Ministerio del Trabajo escritas en el presente artículo, sin perjuicio del uso obligatorio de la plataforma tecnológica en todos los casos.”.

- **“Art. 8.- Unidad de Administración del Talento Humano Institucional– UATH. -** Con base a sus necesidades institucionales y de acuerdo a lo establecido en la presente norma, la Unidad de Administración del Talento Humano – UATH institucional será la encargada de generar la información y subir la información determinada en la presente norma a la plataforma tecnológica. Para este efecto solicitará a la unidad competente del Ministerio del Trabajo la respectiva clave de acceso.

El responsable de la UATH institucional formalizará con su firma y/o su clave de acceso, la información y documentación que se genere en el concurso de méritos y oposición, siendo este el responsable de la información que se registre en la plataforma tecnológica establecida por el Ministerio del Trabajo para tal efecto, de conformidad con lo establecido en la presente norma.”.

- **“Art. 11.- De la información previa. -** La UATH institucional será la encargada de la preparación de la siguiente documentación para iniciar un concurso de méritos y oposición:
 1. El manual de puesto institucional actualizado o el perfil del puesto debidamente aprobado, como instrumento indispensable para insumir las bases del concurso;
 2. El número de vacantes que se sujetarán a concurso con el detalle de:
 - 2.1. Denominación institucional del puesto;
 - 2.2. Grado y grupo ocupacional;
 - 2.3. Remuneración mensual unificada (R.M.U.);
 - 2.4. Instrucción formal: Identificación del nivel de instrucción formal y área de conocimiento requerido para ocupar el puesto materia del concurso, de conformidad con la descripción y perfil establecido en el manual de puestos institucional;
 - 2.5. Experiencia: Identificación del tiempo y especificidad de la experiencia que requiere el puesto determinada en el manual de puestos institucional. Se podrán tomar en cuenta pasantías o prácticas pre profesionales. En ningún caso se establecerá como requisito la experiencia específica en el sector público;

	Informe técnico que presenta el TCRN. EMT de AVC. Edixon Rodrigo Pacheco Cabrera, Director de Talento Humano a mi Crnl. C.S.M. Patricio Xavier Molina Simbaña Phd, Vicerrector Académico General, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, referente a la reforma parcial del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos en relación a un (1) descriptivo de puesto de la Unidad de Vinculación con la Sociedad. (Especialista en Transferencia de Tecnología)	
	Unidad de Talento Humano	
	N.º Informe	UTH-2022-457
	Página:	5 de 11

- 2.6. *Competencias técnicas del puesto: Descripción de las destrezas y habilidades técnicas requeridas para el puesto de conformidad al perfil del mismo. Podrá ingresar hasta tres (3) competencias técnicas, las que considere más relevantes;*
- 2.7. *Competencias conductuales del puesto: Descripción de las competencias conductuales requeridas para el puesto de conformidad al perfil del mismo. Podrá ingresar hasta tres (3) competencias conductuales las que considere más relevantes;*
- 2.8. *Partida presupuestaria por cada vacante;*
- 2.9. *Unidad administrativa; y,*
- 2.10. *Lugar de trabajo;*
3. *Informe técnico legal referente a los puestos a convocarse, certificando que se encuentran:*
- 3.1. *Debidamente financiados a través de la partida presupuestaria correspondiente;*
- 3.2. *Que no estén sujetos a litigio y/o se encuentren legalmente vacantes; y,*
- 3.3 *Que se hayan agotado los bancos de elegibles propios de la vacante;*
- Dichas certificaciones deberán ser emitidas por el área institucional correspondiente.*
4. *La identificación del servidor que integrará el Tribunal de Méritos y Oposición, y de Apelaciones, que contendrá nombre, número de cédula, correo electrónico, número de contacto y la respectiva delegación, de ser el caso;*
5. *La identificación del servidor que será designado técnico entrevistador, que contendrá nombre, número de cédula, correo electrónico, número de contacto y la respectiva delegación, de ser el caso;*
6. *El banco de preguntas para el puesto objeto del concurso. La UATH institucional podrá solicitar asesoría al responsable de la unidad administrativa a la que pertenece el puesto para desarrollar el banco. Se desarrollarán por puesto 200 preguntas de opción múltiple con una sola respuesta correcta. Todos los involucrados firmarán los acuerdos de confidencialidad correspondientes;*
- Las preguntas deberán ser elaboradas sobre la base del rol, la misión y actividades establecidas en la descripción del puesto. No se podrán establecer preguntas fuera de los criterios referidos;*
7. *Identificar y remitir alternativas al Ministerio del Trabajo para que a su vez defina el lugar, infraestructura y logística para el normal desarrollo de concurso. La institución deberá financiar los gastos que se generen para este fin; y,*
8. *Cualquier tipo de información adicional que se considere necesaria para que el Ministerio del Trabajo pueda ejecutar correctamente el proceso selectivo.*

La información deberá ser registrada por la UATH institucional en la plataforma tecnológica, con excepción de la información requerida en el numeral 6 que deberá ser remitida de conformidad al instructivo correspondiente que el Ministerio del Trabajo disponga para el efecto. La veracidad, legitimidad, vigencia y exactitud de la información registrada serán de entera responsabilidad de la UATH institucional.

Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, bajo la Ley Orgánica del Servicio Público emitido con Orden de Rectorado ESPE-HCU-OR-2016- 042 del 30 de mayo de 2016

- **Líteral c del Art. 1.-** *La Unidad de Talento Humano, con sustento en la estructura organizacional por procesos, mantendrá actualizado el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos que integran la estructura ocupacional definida en los literales a y b, respectivamente, de esta Resolución*

	Informe técnico que presenta el TCRN. EMT de AVC. Edixon Rodrigo Pacheco Cabrera, Director de Talento Humano a mi Crnl. C.S.M. Patricio Xavier Molina Simbaña Phd, Vicerrector Académico General, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, referente a la reforma parcial del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos en relación a un (1) descriptivo de puesto de la Unidad de Vinculación con la Sociedad. (Especialista en Transferencia de Tecnología)	
	Unidad de Talento Humano	
	N.º Informe	UTH-2022-457
	Página:	6 de 11

Reglamento Organizacional de Gestión por Procesos (ROGOP)

El artículo 35 refiere la Gestión de Talento Humano donde se menciona que una de las atribuciones y responsabilidades es:

Literal u.- “Emitir estudios técnicos para la solución de problemas relacionados con la gestión de talento humano”;

Gestión del talento humano administrativo (LOSEP). -

Clasificación y valoración de puestos. -

a.- “Perfiles de puestos actualizados;” d. “Puestos valorados;” e. “Manual de clasificación, descripción y valoración de puestos;”

B. ANTECEDENTES

1. Orden de Rectorado Nro. ESPE-HCU-OR-2016-042 de 30 de mayo de 2016, se aprobó el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos.

2. Memorando No. ESPE-VAD-2022-1087-M de 10 de marzo de 2022, mi Tcrn. de EM. Jorge Eduardo Acosta Hidalgo, Vicerrector Administrativo, solicita a mi Crnl. C.S.M. Víctor Emilio Villavicencio Álvarez, PhD. Rector lo siguiente: “(...) Por esta razón me permito solicitar a usted mi Coronel se digne elevar al Honorable Consejo Universitario esta solicitud, a fin de que se emita la resolución con la reforma respecto a la modificación del grupo ocupacional del referido puesto, para lo cual adjunto los documentos anexos habilitantes.”

3. Memorando No. ESPE-REC-2022-1074-M de 21 de julio de 2022, suscrito por mi Crnl. C.S.M. Víctor Emilio Villavicencio Álvarez, PhD. RECTOR en el que dispone lo siguiente: “Con la finalidad de viabilizar la modificación al grupo ocupacional del cargo de Especialista en Transferencia de Tecnología de la Unidad de Vinculación con la Sociedad, agradeceré a usted señor Vicerrector, disponga a la Unidad de Talento Humano, realice un nuevo informe apegado a la normativa, considerando que la autorización corresponde a la autoridad nominadora.”

C. OBJETIVO

Viabilizar la reforma de manera parcial el Manual de puestos en referencia a la Unidad de Vinculación con la Sociedad, en el puesto de Especialista en Transferencia de Tecnología, efectuando con lo dispuesto por mi Crnl. C.S.M Rector de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, considerando adicional que se requiere actualizar los campos de Competencias Técnicas y Conductuales, cumpliendo con el Diccionario de Competencias del Ministerio de Trabajo.

D. DESARROLLO

La Unidad de Talento Humano tiene la misión de prever, proveer y administrar el desarrollo personal y profesional del talento humano demandado por los procesos institucionales, mediante la aplicación de métodos y procedimientos ágiles, dinámicos y sencillos, a fin de asegurar la disponibilidad permanente de los recursos necesarios para la gestión institucional y considerando las demandas institucionales, tomando en cuenta que la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, cuenta con un Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos aprobado mediante Orden de rectorado Nro. ESPE-HCU-OR-2016-042 de 30 de mayo de 2016, mismo que ha sufrido cinco (5) reformas desde el año 2016 hasta la presente fecha.

	Informe técnico que presenta el TCRN. EMT de AVC. Edixon Rodrigo Pacheco Cabrera, Director de Talento Humano a mi Crnl. C.S.M. Patricio Xavier Molina Simbaña Phd, Vicerrector Académico General, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, referente a la reforma parcial del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos en relación a un (1) descriptivo de puesto de la Unidad de Vinculación con la Sociedad. (Especialista en Transferencia de Tecnología)		Unidad de Talento Humano	
			N.º Informe	UTH-2022-457
			Página:	7 de 11

El Manual de Puestos aprobado por el Honorable Consejo Universitario, cuenta con treinta y uno (31) descriptivos con la denominación de “**Especialistas**” bajo el rol de ejecución y coordinación de procesos; sin embargo, treinta (30) mantienen el grupo ocupacional de servidor público 8, y uno que corresponde a Especialista en Transferencia de Tecnología sale del contexto de las series establecidas en el manual, reflejando el grupo ocupacional de servidor público 9, conforme se resumen en el cuadro siguiente de todos los cargos de Especialistas que forman parte del Manual de Descripción, Clasificación y Valoración de Puestos Matriz:

		MANUAL DE PUESTOS Orden de Rectorado ESPE-HCU-OR- 2016-042 Resolución HCU-RES-2016-037	MANUAL DE PUESTOS Resolución SECPEI 2405 2016 Acta No. 009-2016 ESPE- CPEIE
No.	APROBADO POR:	HONORABLE CONSEJO	-
		COMITÉ DE PLANIFICACIÓN	COMITÉ DE PLANIFICACIÓN
		RECTORADO	RECTORADO
	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	GRUPO OCUPACIONAL	
	PROCESO HABILITANTE DE ASESORÍA		
1	Especialista de Auditoría Interna	Servidor Público 8	Servidor Público 8
2	Especialista Legal de Contratación Pública	Servidor Público 8	Servidor Público 8
3	Especialista de Asesoría Legal y Patrocinio	Servidor Público 8	Servidor Público 8
4	Especialista de Planificación y Desarrollo Institucional	Servidor Público 8	Servidor Público 8
5	Especialista de Proyectos de Inversión	Servidor Público 8	Servidor Público 8
6	Especialista de Seguimiento y Evaluación	Servidor Público 8	Servidor Público 8
7	Especialista de Vigilancia Estratégica	Servidor Público 8	Servidor Público 8
8	Especialista de Cooperación Interinstitucional	Servidor Público 8	Servidor Público 8
9	Especialista de Comunicación Social	Servidor Público 8	Servidor Público 8
10	Especialista de Seguridad Integrada	Servidor Público 8	Servidor Público 8
	PROCESO HABILITANTE DE APOYO		
11	Especialista de Talento Humano	Servidor Público 8	Servidor Público 8
12	Especialista de Seguridad y Salud Ocupacional	Servidor Público 8	Servidor Público 8
13	Especialista de Compras Públicas	Servidor Público 8	Servidor Público 8
14	Especialista de Control de Bienes y Seguros	Servidor Público 8	Servidor Público 8
15	Especialista de Infraestructura	Servidor Público 8	Servidor Público 8
16	Especialista de Presupuesto	Servidor Público 8	Servidor Público 8
17	Especialista de Planificación de Tics	Servidor Público 8	Servidor Público 8
18	Especialista de Aplicaciones y Desarrollo de Servicios	Servidor Público 8	Servidor Público 8
19	Especialista de Infraestructura Tecnológica	Servidor Público 8	Servidor Público 8
20	Especialista de Provisión de Servicios	Servidor Público 8	Servidor Público 8
	PROCESO AGREGADOR DE VALOR		
21	Especialista de Planificación y Gestión Académica	Servidor Público 8	Servidor Público 8
22	Especialista en Planificación Académica	Servidor Público 8	Servidor Público 8
23	Especialista de Evaluación Académica	Servidor Público 8	Servidor Público 8
24	Especialista de Laboratorio de Investigación	Servidor Público 8	Servidor Público 8
25	Especialista de Vinculación con la Sociedad	Servidor Público 8	Servidor Público 8
26	Especialista de Emprendimiento e Innovación	Servidor Público 8	Servidor Público 8

	Informe técnico que presenta el TCRN. EMT de AVC. Edixon Rodrigo Pacheco Cabrera, Director de Talento Humano a mi Crnl. C.S.M. Patricio Xavier Molina Simbaña Phd, Vicerrector Académico General, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, referente a la reforma parcial del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos en relación a un (1) descriptivo de puesto de la Unidad de Vinculación con la Sociedad. (Especialista en Transferencia de Tecnología)		Unidad de Talento Humano	
			N.º Informe	UTH-2022-457
			Página:	8 de 11

27	Especialista en Transferencia de Tecnología	Servidor Público 9	Servidor Público 8
28	Especialista de Simulación	Servidor Público 8	Servidor Público 8
29	Especialista de desarrollo de Sistemas Simulados	Servidor Público 8	Servidor Público 8
30	Especialista de Proyectos de Investigación	Servidor Público 8	Servidor Público 8
31	Especialista de Estudios Estratégicos	Servidor Público 8	Servidor Público 8

En vista de las necesidades puntuales, se realiza el análisis y revisión del perfil del cargo de Especialista en Transferencia de Tecnología que pertenece a la Unidad de Vinculación con la Sociedad del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la institución, cuya misión es la de *“Generar y asesorar sobre el potencial comercial de la propiedad intelectual de la Institución”*, y entre sus actividades principales tenemos las siguientes:

1. Asesora y gestiona los procesos de transferencia, comercialización o licenciamiento de tecnología en base a las políticas Institucionales y apoya en la redacción de patentes para nuevas invenciones.
2. Coordina y elabora estudios de prospección del potencial de producción o comercialización de los procesos de investigación realizados en la Institución.
3. Diseña políticas y procedimientos y gestiona estudios de propiedad intelectual y de transferencia de tecnología aplicados a la Institución.
4. Realiza el seguimiento de los resultados de investigación con potencial de producción y/o comercialización generados por los Centros de la Institución.
5. Realiza las búsquedas, gestiones técnicas y legales para la protección de la propiedad intelectual de los proyectos de investigación, innovación tecnológica de la Institución.
6. Realiza el análisis prospectivo y analiza los posibles escenarios de desarrollo de proyectos emprendidos o por emprender.

Las actividades se encuentran enmarcadas dentro de lo establecido para un rol de ejecución y coordinación de procesos.

En base a los antecedentes y desarrollo de este informe, se evidencia la necesidad de regular el grupo ocupacional del cargo de Especialista en Transferencia de Tecnología, ordenando y respetando el orden de las series establecidas en el Manual de Puestos para todos los cargos con la denominación de especialistas y con el rol de ejecución y coordinación de procesos.

Es necesario indicar que el distributivo de personal con corte 30 de junio de 2022, la partida individual 465 a donde pertenece esta denominación no ha sido cubierta y se mantiene en estado vacante.

En razón de todo lo anteriormente expuesto, la Unidad de Talento Humano considera procedente implementar el siguiente ajuste:

	Informe técnico que presenta el TCRN. EMT de AVC. Edixon Rodrigo Pacheco Cabrera, Director de Talento Humano a mi Crnl. C.S.M. Patricio Xavier Molina Simbaña Phd, Vicerrector Académico General, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, referente a la reforma parcial del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos en relación a un (1) descriptivo de puesto de la Unidad de Vinculación con la Sociedad. (Especialista en Transferencia de Tecnología)		Unidad de Talento Humano	
	N.º Informe	UTH-2022-457		
	Página:	9 de 11		

Denominación del puesto	Situación actual	Situación propuesta	Remuneración Actual	Remuneración Propuesta
Especialista en Transferencia de Tecnología	Servidor Público 9	Servidor Público 8	\$ 2.034.00	\$ 1760.00

Adicional, se pudo analizar las competencias técnicas y conductuales no están de acuerdo al diccionario de competencias del MDT, por lo que se requiere modificar y actualizar las competencias técnicas y conductuales en base al diccionario de competencias del MDT, que se resume en lo siguiente:

Nro.	Denominación del Puesto	SITUACION ACTUAL			SITUACIÓN PROPUESTA		
		8. COMPETENCIAS TÉCNICAS			8. COMPETENCIAS TÉCNICAS		
		Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable	Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable
1	Especialista en Transferencia de Tecnología	Visión Estratégica	Alto	Se anticipa y comprende los cambios del entorno y establece su impacto a corto, mediano y largo plazo.	Percepción de Sistemas y Entorno	Alto	Identifica la manera en cómo un cambio de leyes o de situaciones distintas afectará a la organización.
		Gestión y Logro de Objetivos	Alto	Establece, tanto para sí mismo como para la organización en general, metas retadoras y desafiantes.	Planificación y Gestión	Alto	Anticipa los puntos críticos de una situación o problema, desarrollando estrategias a largo plazo, acciones de control, mecanismos de coordinación y verificando información para la aprobación de diferentes proyectos, programas y otros. Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos complejos.
		Pensamiento Estratégico	Alto	Comprende rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades de su organización / unidad o proceso/ proyecto y establece directrices estratégicas para la aprobación de planes, programas y otros.	Pensamiento Estratégico	Alto	Comprende rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades de su organización / unidad o proceso/ proyecto y establece directrices estratégicas para la aprobación de planes, programas y otros.
		Pensamiento Estratégico	Alto	Comprende rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades de su organización / unidad o proceso/ proyecto y establece directrices estratégicas para la aprobación de planes, programas y otros.	Pensamiento Crítico	Alto	Analiza, determina y cuestiona la viabilidad de aplicación de leyes, reglamentos, normas, sistemas y otros, aplicando la lógica.
		Generación de Ideas	Alto	Desarrolla planes, programas o proyectos alternativos para solucionar problemas estratégicos organizacionales.	Generación de Ideas	Alto	Desarrolla planes, programas o proyectos alternativos para solucionar problemas estratégicos organizacionales.
		9. COMPETENCIAS CONDUCTUALES			9. COMPETENCIAS CONDUCTUALES		
		Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable	Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable
		Liderazgo	Alto	Diseña estrategias, procesos, cursos de acción y métodos de trabajo con el propósito de asegurar una exitosa conducción de personas y desarrollar su talento.	Trabajo en equipo	Alto	Crea un buen clima de trabajo y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo. Se considera que es un referente en el manejo de equipos de trabajo. Promueve el trabajo en equipo con otras áreas de la organización.

	Informe técnico que presenta el TCRN. EMT de AVC. Edixon Rodrigo Pacheco Cabrera, Director de Talento Humano a mi Crnl. C.S.M. Patricio Xavier Molina Simbaña Phd, Vicerrector Académico General, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, referente a la reforma parcial del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos en relación a un (1) descriptivo de puesto de la Unidad de Vinculación con la Sociedad. (Especialista en Transferencia de Tecnología)		Unidad de Talento Humano	
	N.º Informe	UTH-2022-457		
	Página:	10 de 11		

		Aprendizaje Continuo	Alto	Realiza trabajos de investigación y comparte con sus compañeros. Brinda sus conocimientos y experiencias, actuando como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.	Orientación de Servicio	Alto	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnostica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.
		Dirección de equipos de trabajo	Alto	Estimula a los miembros de la organización a lograr las metas corporativas con altos estándares de rendimiento.	Construcciones de Relaciones	Alto	Construye relaciones beneficiosas para el cliente externo y la institución, que le permiten alcanzar los objetivos organizacionales. Identifica y crea nuevas oportunidades en beneficio de la institución.

En la situación propuesta, se actualizan competencias técnicas y conductuales, retirando las que no están dentro de este diccionario, y se incluyen otras competencias tomando en consideración la definición.

Sobre la base de lo expuesto, el cambio que se propone no tiene afectación o impacto presupuestario directo; tomando en consideración que se baja el grupo ocupacional de servidor público 9 a servidor público 8, no obstante, al ser una necesidad que conlleva un cambio de grupo ocupacional y por ende de remuneración es indispensable cumplir con todo el proceso y aprobaciones respectivas para proceder con la reforma al Manual de Puestos, adicional se incluye la modificación de las competencias Técnicas y conductuales.

E. CONCLUSIONES:

1. Con la finalidad de cumplir con el orden de las series establecidas en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos aprobado mediante Orden de rectorado Nro. ESPE-HCU-OR-2016- 042, se evidencia la necesidad de ajustar el grupo ocupacional de Especialista en Transferencia de Tecnología de servidor público 9 a servidor público 8, de conformidad a lo que está establecido para todos los cargos de especialistas que mantienen el rol de ejecución y coordinación de procesos con grupo ocupacional servidor público 8.
2. Una vez realizado el análisis del cambio de grupo ocupacional del perfil de Especialista en Transferencia de Tecnología de la Unidad de Vinculación con la Sociedad, en el que no conlleva alza de remuneración por lo que no afectaría presupuesto, es importante corroborar así mismo que dicho cargo no ha sido funcional para la gestión de la Unidad ya que no ha sido ocupado por ningún profesional; razones por las cuales la Unidad de Talento Humano considera procedente regular el perfil, a fin de poder hacer uso efectivo del mismo.
3. Analizando las competencias técnicas y conductuales establecidas en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos aprobado mediante Orden de rectorado Nro. ESPE-HCU-OR-2016- 042, se puede evidenciar la necesidad de modificar las competencias técnicas y conductuales en base al Diccionario de competencias emitido por el Ministerio de Trabajo.
4. Al no estar vinculado ningún servidor público en la partida No. 465 del Especialista en Transferencia de Tecnología, no genera vulneración de derecho alguno, al encontrarse vacante.

F. RECOMENDACIONES:

Por lo expuesto, la Unidad de Talento Humano se permite recomendar a usted mi Coronel, Vicerrector, se digne autorizar el cambio de grupo ocupacional de servidor público 9 a servidor público 8, así también modificar las

	Informe técnico que presenta el TCRN. EMT de AVC. Edixon Rodrigo Pacheco Cabrera, Director de Talento Humano a mi Crnl. C.S.M. Patricio Xavier Molina Simbaña Phd, Vicerrector Académico General, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, referente a la reforma parcial del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos en relación a un (1) descriptivo de puesto de la Unidad de Vinculación con la Sociedad. (Especialista en Transferencia de Tecnología)		Unidad de Talento Humano	
			N.º Informe	UTH-2022-457
			Página:	11 de 11

competencias técnicas y conductuales en base al Diccionario de Competencias del Ministerio de trabajo, en el perfil de Especialista en Transferencia de Tecnología del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, bajo la Ley Orgánica del Servicio Público emitido con Orden de Rectorado ESPE-HCU-OR-2016- 042 del 30 mayo 2016, en base al desarrollo de este Informe.

Sangolquí, a 12 de septiembre de 2022

ANEXOS

1. Memorando Nro. ESPE-UTHM-2020-3405-M de 19 de agosto de 2020.
2. Memorando No. ESPE-VAD-2022-1087-M de 10 de marzo de 2022.
3. Memorando No. ESPE-REC-2022-1074-M de 21 de julio de 2022.
4. Descripción y Perfil de Puesto de Especialista en Transferencia de Tecnología.

Rubro	Nombre Apellido	Unidad /Cargo	Firma
Elaborado por:	Psi. Ind. Vanessa Palacios	Analista de Talento Humano 2	
Revisado por:	Ing. Diana López	Especialista de Talento Humano	
Aprobado por:	Tcrn. EMT. AVC. Edixon Pacheco Cabrera	Director de la Unidad de Talento Humano	

		Fecha: 2015-03-04 Revisión: 00 Página: 1 de 1
	Descripción y Perfil de Puestos	Código: PRO-GDA-02-01 FOR 04 EXT

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DEL PUESTO

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO		3. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS	4. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA		
Código:	1.4.00.04.03.00.01.00	INTERFAZ: Cliente Interno: Vicerrector Académico General; Servidores; Trabajadores; Docentes y Estudiantes. Cliente Externo: Consejo de Educación Superior, CES; Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, CEAACES; Sociedad.	Nivel de Instrucción:	Cuarto Nivel	
Denominación del Puesto:	Especialista en Transferencia de Tecnología				
Nivel:	Profesional		Área de Conocimiento:	Transferencia Tecnológica; Comercialización de Tecnología; Propiedad Intelectual.	
Unidad Administrativa:	vicerector de investigación, innovación y transferencia Tecnológica				
Rol:	Ejecución y Coordinación de Procesos Estratégicos				
Grupo Ocupacional:	Servidor Público 8				
Grado:	8				
Ámbito:	Nacional				
2. MISIÓN			5. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA		
Generar y asesorar sobre el potencial comercial de la propiedad intelectual de la Institución.			Tiempo de Experiencia:	4 años	
			Especificidad de la experiencia	Procedimientos y procesos de propiedad intelectual; Gestión de Proyectos de investigación; Transferencia y comercialización de tecnología; Patentes; Normativa legal de propiedad intelectual.	
			6. CAPACITACIÓN REQUERIDA PARA EL PUESTO		
			Temática de la Capacitación		
7. ACTIVIDADES ESENCIALES		8. CONOCIMIENTOS ADICIONALES RELACIONADOS A LAS ACTIVIDADES ESENCIALES	9. COMPETENCIAS TÉCNICAS		
1. Asesora y gestiona los procesos de transferencia, comercialización o licenciamiento de tecnología en base a las políticas Institucionales y apoya en la redacción de patentes para nuevas invenciones.		Normativa legal nacional e internacional de propiedad intelectual.	Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable
			Percepción de Sistemas y Entorno	Alto	Identifica la manera en cómo un cambio de leyes o de situaciones distintas afectará a la organización.
2. Coordina y elabora estudios de prospección del potencial de producción o comercialización de los procesos de investigación realizados en la Institución.		Propiedad intelectual, transferencia, comercialización o licenciamiento de tecnología.	Planificación y Gestión	Alto	Anticipa los puntos críticos de una situación o problema, desarrollando estrategias a largo plazo, acciones de control, mecanismos de coordinación y verificando información para la aprobación de diferentes proyectos, programas y otros. Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos complejos.
			Pensamiento Crítico	Alto	Analiza, determina y cuestiona la viabilidad de aplicación de leyes, reglamentos, normas, sistemas y otros, aplicando la lógica.
3. Diseña políticas y procedimientos y gestiona estudios de propiedad intelectual y de transferencia de tecnología aplicados a la Institución.		Técnica de investigación, proyectos de investigación.	Generación de Ideas	Alto	Desarrolla planes, programas o proyectos alternativos para solucionar problemas estratégicos organizacionales.
			Pensamiento Estratégico	Alto	Comprende rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades de su organización / unidad o proceso/ proyecto y establece directrices estratégicas para la aprobación de planes, programas y otros.
4. Realiza el seguimiento de los resultados de investigación con potencial de producción y/o comercialización generados por los Centros de la Institución.		Transferencia de tecnología, técnicas de marketing y comercialización.	10. COMPETENCIAS CONDUCTUALES		
			Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable
5. Realiza las búsquedas, gestiones técnicas y legales para la protección de la propiedad intelectual de los proyectos de investigación, innovación tecnológica de la Institución.		Redacción de solicitudes de patentes, valoración del conocimiento.	Trabajo en Equipo	Alto	Crea un buen clima de trabajo y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo. Se considera que es un referente en el manejo de equipos de trabajo. Promueve el trabajo en equipo con otras áreas de la organización.
			Orientación de Servicio	Alto	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnostica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.
6. Realiza el análisis prospectivo y analiza los posibles escenarios de desarrollo de proyectos emprendidos o por emprender.			Construcciones de Relaciones	Alto	Construye relaciones beneficiosas para el cliente externo y la institución, que le permiten alcanzar los objetivos organizacionales. Identifica y crea nuevas oportunidades en beneficio de la institución.

Formulario MRL-SCP-01

Elaborado por:	Revisado por:
Ing. Vanessa Palacios Terán ANALISTA DE TALENTO HUMANO 2	TCRN. EMT. AVC. Edixon Rodrigo Pacheco Cabrera DIRECTOR DE TALENTO HUMANO