



Secretaría General

ORDEN DE RECTORADO 2024-054-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 229 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: "Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. (...) La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia";

Que, el artículo 350 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: "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 artículo 355 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: "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 3 del Código Orgánico Administrativo, Reformado, determina: "Principio de eficacia. Las actuaciones administrativas se realizan en función del cumplimiento de los fines previstos para cada órgano o entidad pública, en el ámbito de sus competencias";

Que, el artículo 4 del Código Orgánico Administrativo, Reformado, establece: "Principio de eficiencia. Las actuaciones administrativas aplicarán las medidas que faciliten el ejercicio de los derechos de las personas. Se prohíben las dilaciones o retardos injustificados y la exigencia de requisitos puramente formales";

Que, el artículo 22 del Código Orgánico Administrativo, Reformado, señala: "Principios de seguridad jurídica y confianza legítima. Las administraciones públicas actuarán bajo los criterios de certeza y previsibilidad. La actuación administrativa será respetuosa con las expectativas que razonablemente haya generado la propia administración pública en el pasado. La aplicación del principio de confianza legítima no impide que las administraciones puedan cambiar, de forma motivada, la política o el criterio que emplearán en el futuro. Los derechos de las personas no se afectarán por errores u omisiones de los servidores públicos en los procedimientos administrativos, salvo que el error u omisión haya sido inducido por culpa grave o dolo de la persona interesada.";

Que, el artículo 13 de la Ley Orgánica de Educación Superior, establece: "Funciones del Sistema de Educación Superior. - Son funciones del Sistema de Educación Superior: a) Garantizar el derecho a la educación superior mediante la docencia, la

investigación y su vinculación con la sociedad, y asegurar crecientes niveles de calidad, excelencia académica y pertinencia (...);

Que, el artículo 17 reformado de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), 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. En el ejercicio de autonomía responsable, las universidades y escuelas politécnicas mantendrán relaciones de reciprocidad y cooperación entre ellas y de estas con el Estado y la sociedad; además observarán los principios de justicia, equidad, solidaridad, participación ciudadana, responsabilidad social y rendición de cuentas. 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 (LOES), señala: "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; (...);

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

Que, el artículo 70 de la Ley Orgánica de Educación Superior, dispone: "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 del Servicio Público, de conformidad con las reglas generales. (...);

Que, el artículo 159 de la Ley Orgánica de Educación Superior, prevé: "Instituciones de Educación Superior. - Las instituciones de educación superior son comunidades académicas con personería jurídica propia, esencialmente pluralistas y abiertas a todas las corrientes y formas del pensamiento universal expuestas de manera científica. Gozarán de autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, (...);

Que, la Disposición General Primera de la LOES, señala: "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, el artículo 5 de la Ley Orgánica de Servicio Público, dispone: "Requisitos para el ingreso. - Para ingresar al servicio público se requiere: (...) d) Cumplir con los requerimientos de preparación académica; técnica, tecnológica o su equivalente y demás competencias que, según el caso, fueren exigibles y estuvieren previstas en esta Ley y su Reglamento";

Que, el artículo 51 de la Ley Orgánica de Servicio Público, señala: "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 artículo 52 de la Ley Orgánica del Servicio Público, determina: "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; (...);

Que, el artículo 61 de la Ley Orgánica de Servicio Público, establece: "Del Subsistema de clasificación de puestos. - 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 de la Ley Orgánica de Servicio Público, dispone: “Obligatoriedad del subsistema de clasificación. - 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”;

Que, el artículo 151 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, prevé: “La autoridad nominadora, sobre la base de las políticas y normas emitidas por el Ministerio de Trabajo, la planificación estratégica institucional y el plan operativo anual de talento humano, por razones técnicas, funcionales, de fortalecimiento institucional o en función del análisis histórico del talento humano, podrá disponer, previo informe técnico favorable de las UATH y del Ministerio de Finanzas, de ser necesario, la creación de unidades, áreas y puestos, que sean indispensables para la consecución de las metas y objetivos trazados, en la administración pública. Se exceptúan del procedimiento establecido en el presente artículo a los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales”;

Que, el artículo 153 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, prevé: “De la creación de puestos.- El Ministerio de Relaciones Laborales, conforme a lo señalado en el artículo 57 de la LOSEP, regulará y aprobará la creación de los puestos que sean necesarios para la consecución de las metas y objetivos de cada unidad, área o procesos, de conformidad con la planificación estratégica institucional, el plan operativo anual de talento humano y la administración de procesos, en función de lo dispuesto en este Reglamento General y de las necesidades de los procesos internos de cada institución, planes estratégicos y operacionales y sus disponibilidades presupuestarias; y, el dictamen previo favorable del Ministerio de Finanzas, de ser el caso. Se exceptúan de los informes de creación de puestos, establecido en el inciso anterior los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, las universidades y escuelas politécnicas públicas y las entidades sometidas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas”;

Que, el artículo 162 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, de fecha 26 de mayo de 2021 prevé: “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”;

Que, el artículo 163 del Reglamento General a la Ley Orgánica de 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 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, dispone: “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 1 de la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Civil, establece: "La norma tiene por objeto establecer los instrumentos y mecanismos de carácter técnico y operativo que permitan a las Unidades de Administración de Recursos Humanos, UARHs, de las instituciones, entidades, organismos y empresas del Estado, analizar, describir, valorar, clasificar y estructurar puestos";

Que, el artículo 2 de la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Civil, dispone: "Ámbito de aplicación. - Comprende a las instituciones, entidades, organismos y empresas del Estado descritas en los artículos 3 y 101 de la Codificación de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público - LOSCCA, y en el artículo 1 de su reglamento";

Que, el artículo 3 de la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Civil, señala: "Del Subsistema de Clasificación de Puestos. - Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos para analizar, describir, valorar, clasificar y definir la estructura de puestos";

Que, el artículo 1 de las Normas de Control Interno para las Entidades, Organismos del Sector Público y de las Personas Jurídicas de Derecho Privado que dispongan de recursos públicos, dispone: "100-02 Objetivos del control interno El control interno de las entidades y organismos del sector público y las personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos, para alcanzar la misión institucional, deberá contribuir al cumplimiento de los siguientes objetivos:- Promover la eficacia, eficiencia, efectividad y economía en la ejecución de operaciones, bajo principios éticos y de transparencia. - Cumplir con las disposiciones normativas, generales y específicas, aplicables a la gestión de la entidad. - Proteger y conservar el patrimonio público contra pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidades o el cometimiento de actos ilegales. - Garantizar la confiabilidad, integridad y oportunidad de la información de tipo físico y la generada a través de sistemas de archivos informáticos. - Garantizar el establecimiento de atribuciones y competencias claras y precisas, que permitan verificar responsabilidades individuales en la ejecución de las operaciones de la entidad.";

Que, las Normas de Control Interno de las Entidades, Organismos del Sector Público y de las Personas Jurídicas de Derecho Privado que dispongan de recursos públicos, respecto al talento humano señalan: "407 ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO: La máxima autoridad y los responsables de la Administración de Talento Humano, implementarán procedimientos de control interno para garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales y legales, políticas, normas, métodos y procedimientos sobre esta materia, a fin de promover las capacidades de su personal para que aporten al logro de objetivos institucionales en términos de eficacia y eficiencia. 407-01 Planificación del talento humano: Las planificaciones del talento humano se sustentarán en el análisis de la capacidad operativa de las diferentes unidades administrativas, en el diagnóstico del personal existente y en las necesidades de operación institucionales. La planificación se elaborará sobre la base de un diagnóstico del personal, efectuado con la información estadística que mantendrá la unidad responsable de la administración del talento humano o quien haga sus veces; considerando la normativa vigente y sus excepciones relacionadas con este subsistema, el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, el plan estratégico institucional, los planes operativos anuales, programas y proyectos. 407-02 Clasificación de puestos: Las unidades de administración de talento humano, o quien haga sus veces, de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente, la estructura organizacional, los procesos y las necesidades de la institución, formularán y revisarán periódicamente la clasificación de puestos, mediante los actos administrativos correspondientes, definiendo las actividades clave, las competencias, interrelaciones, requisitos para el desempeño y los niveles de remuneración de los cargos diseñados, analizados, valorados y clasificados. La entidad emitirá su Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de puestos aprobado por la máxima autoridad y el órgano rector competente. Contendrá la descripción de actividades, responsabilidades, las competencias y requisitos de todos los puestos para el funcionamiento de su estructura orgánica. El documento será revisado y actualizado periódicamente y servirá de base para la aplicación del sistema de administración del talento humano. La definición y ordenamiento de los puestos se establecerá en base al reglamento orgánico, estatuto orgánico o al instrumento técnico de gestión organizacional, tomando en consideración la misión, objetivos, productos y servicios que presta la entidad y la funcionalidad operativa de las unidades y procesos organizacionales";

Que, el artículo 45 del Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE; y, su Codificación, prevé: "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 artículo 47 del Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE; y, su Codificación, establece entre los deberes y atribuciones del infrascrito: "(...); c. Dictar políticas de gestión institucional; (...); k. Dictar acuerdos, instructivos, resoluciones y poner en ejecución aquellos dictados por el H. Consejo Universitario, mediante órdenes de rectorado; (...); w. Delegar una o más de sus atribuciones, conforme la Ley; (...).";

Que, el artículo 9 del Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos Codificado de la Universidad de las Fuerzas Armadas, ESPE, determina como Alta desconcentración y baja descentralización: "(...) La DESCONECENTRACIÓN implica el fortalecimiento de la gestión de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE en sus unidades desconcentradas, mejorando la capacidad resolutoria, la oportunidad, calidad, eficiencia y eficacia, en los ámbitos y territorios en que se desenvuelven. La DESCONECENTRACIÓN se refiere al traspaso de competencias. La desconcentración es de importancia estratégica, sin embargo, es necesaria una rectoría con un fuerte liderazgo para la implementación de políticas, en todo el territorio nacional, acordes con la razón de ser universitaria, por lo que se ha determinado la tipología de ALTA desconcentración y BAJA descentralización, para la gestión administrativa institucional (...).";

Que, el artículo 26 del Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos Codificado de la Universidad de las Fuerzas Armadas, ESPE, determina como responsabilidad del Infrascrito: "(...); W. Delegar una o más de sus atribuciones, conforme a la ley; (...).";

Que, con informe Nro. UPDI-INF-2023-097 de fecha 15 de diciembre de 2023, aprobado por el Grnl. CSM. Xavier Molina S. PhD., Vicerrector Académico General, pone en conocimiento al Infrascrito: "(...) 1. El Centro de Posgrados y Educación Continua señala que el Manual Institucional de descripción, valoración y clasificación de puestos de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE aprobado en el año 2016, determina los puestos del Centro de Posgrados y para el Centro de Educación Continua; mismos que, conforme las nuevas reformas del Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, deben ser actualizados una vez se establezcan las necesidades de personal conforme el levantamiento de productos y carga laboral. Consecuentemente, establece que la Unidad de Planificación y la Unidad de Talento Humano, validen la matriz de productos y carga laboral de dicho Centro, a fin de que se establezca la estructura para su funcionamiento. Los procesos que se han legalizado son: MACROPROCESO: GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN (Proceso) N1: GESTIÓN DE POSGRADOS Y EDUCACIÓN CONTINUA (Proceso) N2: GESTIÓN DE POSGRADOS SUBPROCESO N2: GESTIÓN PARA ADMISIÓN Y PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE CUARTO NIVEL. Aprobado 2023-nov-24 MACROPROCESO: GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN (Proceso) N1: GESTIÓN DE POSGRADOS Y EDUCACIÓN CONTINUA (Proceso) N1: GESTIÓN DE POSGRADOS (Subproceso) N2: MATRICULACIÓN DE POSGRADOS SUBPROCESO N1: PLANIFICACIÓN ACADÉMICA SUBPROCESO N1: GESTIÓN DE TITULACIÓN PARA POSGRADO Se han elaborado cuatro procesos de seis, faltando los procesos de 1) Programación Académica de Programas de Cuarto Nivel, Matriculación en Programas de Cuarto Nivel y Titulación de Posgrado; y, 2) Promoción y Admisión de Programas de Cuarto Nivel. Este trabajo debe realizarlo el Centro de Posgrados, documentando los procesos, posteriormente corresponde a la Unidad de Talento Humano que sobre la base de las actividades descritas en las caracterizaciones proceda a realizar la medición de carga laboral. 2. El Vicerrectorado de Docencia con la Unidad de Admisión señala que, la actualización de sus procesos se encuentra en 78%. Para completar se necesita revisar la versión final del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad, a fin de verificar si existen nuevas atribuciones o actividades que cumplir. El análisis de la carga laboral y definición de perfiles se encuentra en 80%, a la espera que la Unidad de Talento Humano culmine con el proceso de revisión de la información para la presentación al Comité de Planificación y la aprobación de la reforma parcial al Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos. El porcentaje de actualización es considerable, corresponde a la autoridad operativa continuar el trabajo con sus funcionarios, revisando la normativa que pueda incidir en cambios a las actividades planificadas. Una vez realizado este trabajo, la Unidad de Talento Humano deberá levantar la carga laboral respectiva. 3. La Unidad de Registro se encuentra con la actualización de sus procesos al 100%, señala que no existen observaciones al respecto; en lo que corresponde al análisis de la carga laboral y definición de perfiles también se encuentra al 100%. En este caso, el siguiente paso es generar el pedido correspondiente a través de las instancias respectivas al Comité de Planificación y Evaluación Institucional, órgano colegiado encargado de conocer y decidir. 4. La Unidad de Apoyo a la Formación Académica (UAFA), en la actualización de los procesos, expresa que se realizó el levantamiento, caracterización y legalización de los procedimientos pertenecientes al macro proceso de Programación Académica. También, se realizó el levantamiento y legalización de los procedimientos pertenecientes al macro proceso de Seguimiento y Evaluación Académica. Para verificar el avance de lo realizado se puede ingresar en los enlaces descritos en el Memorando Nro. ESPE-UEPR-2023-1231-M, mismos se encuentran registrados en el sistema de calidad de la ESPE. En cuanto al análisis de carga laboral y definición de perfiles de la Unidad de Apoyo a la Formación Académica, se encuentra en status pendiente, puesto que se requiere del personal de la Unidad de Talento Humano para la emisión del Informe (por grupo) de resultados de carga laboral por unidad reformada y el Informe técnico (por

grupo) de la propuesta de la estructura de puestos y perfiles (unidades involucradas). Corresponde a la Unidad de Talento Humano retomar el procedimiento para establecer el nivel de carga laboral en base a los productos de los procesos, para posteriormente validarlos y enviar al Comité de Planificación para la aprobación. 5. La Unidad de Autoevaluación y Aseguramiento de la Calidad Académica presenta un informe al Director de la UPDI, relacionado a las reformas al ROGDP con las siguientes observaciones: Existen inconsistencias en la Reforma del Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE del 16 de diciembre de 2022, ya que no se elimina, ni se sustituye Artículo 44 donde señala la misión, atribuciones y responsabilidades de la Unidad de Autoevaluación y Aseguramiento de la Calidad Académica, por lo tanto, la existencia y atribuciones de esta Unidad aún siguen vigentes. Al no eliminarse el Artículo 44, se evidencia una duplicación de funciones de la Unidad de Autoevaluación y Aseguramiento de la Calidad con la Gestión de Planificación y Desarrollo Institucional. El modelo de evaluación institucional del CAGES para la acreditación de la Universidad al año 2026 demanda de procesos iterativos de autoevaluación desde el 2023, dispone de altos estándares de cumplimiento, diferentes a los anteriores modelos de evaluación. Se requiere especial atención a la acreditación institucional de todos los Directivos por su dificultad, caso contrario, la Universidad tendría el riesgo de cerrarse. La UAAC lideró, planificó y ejecutó la acreditación internacional con las carreras de ingeniería que oferta la Universidad con el sello de calidad EUR-ACE, con resultados mucho más de los esperados, 9 carreras acreditaron a 4 años y 4 carreras a 3 años. Generalmente en la primera acreditación se otorga una acreditación de 2 años. La UAAC desarrollo satisfactoriamente el primer proceso de contratación de un servicio internacional en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, en su etapa preparatoria, precontractual y contractual, a través de un régimen especial internacional. A la presente fecha se encuentra ejecutando la etapa preparatoria de contratación pública con las carreras del Departamento de Ciencias Económicas Administrativas y de Comercio para obtener la acreditación ACBSP y con las carreras del Departamento de Ciencias Humanas y Sociales y del Departamento de Ciencias Militares para obtener la certificación de Acreditadora de Chile. Proyectamos que al 2026 todas las carreras de la Universidad contarán con una acreditación internacional. En relación a lo descrito, todo el proceso de reformas al Reglamento Orgánico se realizó sobre la base de la planificación y socialización con los actores involucrados en dichas reformas, a través de reuniones, talleres, exposiciones y consensos en todos los niveles. Posteriormente, fue conocido y aprobado por los órganos colegiados, tanto administrativo el Comité de Planificación y Evaluación Institucional, y, el Honorable Consejo Universitario como máxima autoridad de la institución. Es importante manifestar que la estructura y perfiles de puestos de la Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional que incluye la Unidad de Autoevaluación y Aseguramiento de la Calidad Académica, fue validada conforme al acta de reunión del 27 de septiembre de 2023 como parte de las implementaciones a las reformas al ROGDP, a cargo de la Unidad de Talento Humano, inclusive se conoce que dicha Unidad elaboró el informe preliminar para la actualización del manual institucional de puestos, a fin de elevarlo al Comité de Planificación y Desarrollo Institucional. En el caso de que exista una disposición contraria a lo consensuado y documentado hasta el momento, es necesario que se siga todo el proceso para volver a separar las unidades, basado en un informe fundamentado que debe ser expuesto y aprobado en los órganos colegiados respectivos. 6. El Director de la Unidad de Bienestar Universitario (UBUN) solicita al Director de la Unidad de Talento Humano, gestionar la implementación de las resoluciones del HCU, en el ámbito del cambio de acciones de personal de los puestos de la Unidad de Bienestar Universitario y el respectivo registro en las instancias de control. Así mismo, considerando que dentro de los procesos de la Unidad de Bienestar Universitario, se ha incrementado la gestión de becas para tercer y cuarto nivel, insta a que se realice el proceso de contratación del personal asignado para el cumplimiento de dichas funciones, bajo la resolución aprobada de "La propuesta de actualización del Manual de Puestos de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE" suscrito por el Director de la Unidad de Talento Humano, según consta en la resolución ESPE-CPEI-RES2023-014 del Comité de Planificación y Evaluación Institucional, Resolución de 17 de octubre de 2023. En el caso de la UBUN, se debe señalar que, otro de los procesos importantes a cargo de la Unidad de Talento Humano para la implementación a las reformas es el cambio de acciones de personal de los puestos en el caso que así amerite, dado que existe una nueva estructura y la carga de trabajo arroja responsabilidades diferentes a las que existían previa a las reformas, este es el caso de dicha Unidad. 7. La Unidad de Talento Humano no ha enviado hasta la presente fecha, el informe con la situación actual de las reformas al ROGDP, desde el ámbito de su competencia (cuantificación de los nuevos perfiles y cantidad de nuevos funcionarios que se requieran), lo que dificulta tener una apreciación del impacto presupuestario que puede incidir en la implementación. Con ello, poder considerar las Directrices para optimización del Gasto emitido por el Ministerio de Finanzas, especialmente aquella que dice "(...) Estructura Organizacional e Implementación de Manual de Puestos, se suspende el trámite de solicitudes de Reformas a la Estructura Organizacional y Procesos relacionados que requieren del pronunciamiento del ente rector de las finanzas públicas (...)" 8. Por otra parte, existen decisiones que se deben tomar en relación a la designación de los directores de las unidades objeto de las reformas, como es el caso de: Unidad de Apoyo a la Formación Académica; Admisión y Seguridad Integrada. Esto permitirá que estas nuevas autoridades asuman las atribuciones descritas en las resoluciones que contienen las reformas al ROGDP. 9. Se puede deducir que se requiere ampliar el plazo de implementación a las reformas, mismo concederá tiempo para analizar de mejor forma las acciones a ejecutar y conocer el escenario económico al que nos enfrentaremos el año 2024 (...)."

Previa exposición de motivos concluye: "(...) 1. La implementación de las reformas al Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de las unidades académicas y administrativas, no se ha cumplido en su totalidad debido fundamentalmente a la operacionalización de las acciones de personal, en lo relacionado a determinar carga laboral, perfiles de nuevos puestos, acciones de personal y envío del manual de puestos al Comité de Planificación y Evaluación Institucional para su conocimiento y aprobación. 2. Existen unidades que han cumplido con la implementación de sus procesos desde el ámbito de su competencia, quedando ser armonizados con las acciones que debe realizar Talento Humano. 3. No se dispone de información para determinar el impacto presupuestario que conlleva la implementación de las reformas al ROGOP. 4. La Unidad de Autoevaluación y Aseguramiento de la Calidad Académica deberá fundamentar su petición, a través de un informe, mismo deber ser canalizado a las instancias correspondientes de aprobación (Comité de Planificación y HCU), debiendo contemplar el involucramiento de otros elementos como la gestión del Sistema Institucional ESPE, caracterizado por la armonización e interdependencia de los modelos existentes: Educativo; Internacionalización; Investigación y Smart University. 5. Se deben designar a los directores de las unidades objeto de las reformas, como es el caso de: Unidad de Apoyo a la Formación Académica; Admisión y Seguridad Integrada. Esto permitirá que estas nuevas autoridades asuman las atribuciones descritas en las resoluciones que contienen las reformas al ROGOP. 6. Es importante que se amplíe al plazo para dar cumplimiento a las reformas al Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Universidad, conforme a las resoluciones del HCU (...)." A su vez recomienda: "(...) 1. Ampliar el plazo de implementación de las reformas al ROGOP por ciento ochenta días, lo que permitirá completar el trabajo a realizar por parte de las unidades responsables. 2. Acogernos a las Directrices para optimización del Gasto emitido por el Ministerio de Finanzas. 3. Disponer a la Unidad de Talento Humano que, en coordinación con la Unidad de Planificación, culmine con sus labores tendientes a completar la implementación de las reformas al ROGOP. 4. Disponer a las Unidad de Autoevaluación y Aseguramiento de la Calidad Académica fundamente su pedido a través de un informe, a fin de que sea analizado por los órganos competentes. 5. Designar a los nuevos directores de las unidades objeto de las reformas, descritos en el presente informe.";

Que, mediante memorando Nro. ESPE-REC-2024-0201-M de 01 de febrero de 2024 el Infrascrito dispuso al Secretario General: "(...) elaborar una orden de rectorado en la que se designe a: Ing. Jorge Damián Álvarez Veintimilla, Mgtr. como Director de la Unidad de Admisión (artículo 48 sustituido en Resolución ESPE-HCU-RES-2023-015) Ing. Fidel Leopoldo Castro de la Cruz, MSc. como Director de la Unidad de Registro (artículo innumerado después del art. 48 agregado en Resolución ESPE-HCU-RES-2023-015) Ing. Darwin Leonidas Aguilar Salazar, Mgtr. como Director de la Unidad de Apoyo a la Formación Académica (artículo 49 sustituido en Resolución ESPE-HCU-RES-2023-015) Tcrn. (SP) David Alfredo Molina Vizcaino, Mgtr. como Director de Seguridad Integrada (artículo 40 sustituido en Resolución ESPE-HCU-RES-2023-015)."; y,

En ejercicio de sus atribuciones,

RESUELVE:

Art. 1.- Designar a partir de la presente fecha, a los profesionales que se detallan a continuación, para desempeñar los siguientes cargos en la universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, Sede Matriz:

| NOMBRES Y APELLIDOS: | CARGOS: |
|---|---|
| Ing. Jorge Damián Álvarez Veintimilla, Mgtr. | Director de la Unidad de Admisión |
| Ing. Fidel Leopoldo Castro de la Cruz, MSc. | Director de la Unidad de Registro |
| Ing. Darwin Leonidas Aguilar Salazar, Mgtr. | Director de la Unidad de Apoyo a la Formación Académica |
| Tcrn. (SP) David Alfredo Molina Vizcaino, Mgtr. | Director de Seguridad Integrada |

Art. 2.- Cada responsable designado, será el encargado de implementar en su totalidad la mencionada unidad con todos sus procesos y subprocesos, así como las coordinaciones con las Unidades de Talento Humano y Planificación y Desarrollo Institucional a fin de verificar el cumplimiento de la normativa vigente.

Art. 3.- En concordancia con los artículos precedentes, los señores Vicerrectores, Directores, personal académico o administrativo que intervengan en este proceso, incluido el personal que dejaría de ostentar funciones directivas y/o de gestión académica, den la prioridad que amerita a la consecución de la implementación total de las reformas de ROGOP con la finalidad de mejorar la gestión de la Universidad.

Art. 4.- Facultar a las Unidades de Planificación y Desarrollo Institucional y Talento Humano, coordinen con las Unidades de Comunicación Social y Bienestar Universitario, para que realicen la difusión sobre la gestión de implementación del ROGOP en las distintas unidades para facilitar el proceso de adaptación a los cambios requeridos.

Art. 5.- Responsabilizar del estricto cumplimiento de la presente Orden de Rectorado, en sus ámbitos de competencia a los señores: Vicerrector académico General; Vicerrector de Docencia; Vicerrector Administrativo; Director de la Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional; Director de la Unidad de Admisión y Registro; Director de la Unidad de Admisión; Director de la Unidad de Registro; Director de la Unidad de Apoyo a la Formación Académica; Director de Seguridad Integrada; Directora Financiera; Director de la Unidad de Talento Humano Y, para conocimiento; Auditoría Interna.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

Expedida en el Rectorado de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE, en Sangolquí, a 15 de febrero de 2024.

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS-ESPE

Victor Emilio Villavicencio Álvarez, Ph.D.
GRNL. C.S.M.



VEVA/JJA

DR. JOSÉ JAVIER IRIGOYEN ARBOLEDA, en mi calidad de Secretario General de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, hago CONSTAR y CERTIFICO que la presente Orden de Rectorado Nro. 2024-054-ESPE-a-1 de fecha 15 de febrero del 2024, consta de ocho (08) páginas útiles, concuerdan fielmente con los originales que reposan en la Secretaría General de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE. En fe de lo cual suscribo en Sangolquí, 20 de febrero de 2024.

DR. JOSÉ JAVIER IRIGOYEN ARBOLEDA
SECRETARIO GENERAL