RESOLUCIÓN ESPE-HCU-RES-2025-033

EL PRESIDENTE DEL HONORABLE CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS-ESPE

CONSIDERANDO:

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

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

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

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

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

Que, el artículo 45 reformado ibídem determina que *"El cogobierno es parte consustancial de la autonomía responsable. Consiste en la dirección compartida de las instituciones de educación superior por parte de los diferentes sectores de la comunidad de esas instituciones: profesores, estudiantes, empleados y trabajadores, acorde con los principios de calidad, igualdad de oportunidades, alternabilidad y equidad de género. Las instituciones de educación superior incluirán este principio en sus respectivos estatutos."*;

Que, el artículo 46 reformado de la Ley Orgánica de Educación Superior determina que: *"Para el ejercicio del cogobierno las instituciones de educación superior definirán y establecerán órganos colegiados de carácter académico y administrativo, así como unidades de apoyo. Su organización, integración, deberes y atribuciones constarán en sus respectivos estatutos y reglamentos, en concordancia con su misión y las disposiciones establecidas en esta Ley […]*";

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

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

Que, el artículo 159 reformado ibídem, establece: *"Las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares 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 reformada de la LOES, determina: *"Para fines de aplicación de la presente Ley todas las instituciones que conforman el Sistema de Educación Superior adecuarán su estructura orgánica funcional, académica, administrativa, financiera y estatutaria a las disposiciones del nuevo ordenamiento jurídico contemplado en este cuerpo legal, a efectos que guarden plena concordancia y armonía con el alcance y contenido de esta Ley";*

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

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

Que, el artículo 173 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público establece que: *[…] Las UATH, en base a las políticas, normas e instrumentos de orden general, elaborarán y mantendrán actualizado el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos de cada institución, que será expedido por las autoridades nominadoras o sus delegados. […]"*;

Que, el Ministerio de Trabajo mediante Acuerdo Ministerial N." MDT-2024039 de 17 de marzo de 2024, expide la escala la de las remuneraciones mensuales unificadas de los servidores y trabajadores del sector público, que integran las instituciones del Estado, incluidas las entidades que conforman el régimen seccional autónomo y las empresas públicas (EP) comprendidos en el Nivel Jerárquico Superior;

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

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

Que, el artículo 12 del Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE, reformado y codificado dispone que: *"El Honorable Consejo Universitario es el órgano colegiado de cogobierno superior y autoridad máxima de la Universidad de las Fuerzas Armadas "ESPE" […];*

Que, el artículo 14, literal bb. del Estatuto de la Universidad, reformado y codificado, establece que el H. Consejo Universitario tiene, entre otras atribuciones, la de: *"[…] Resolver los asuntos no regulados en forma expresa en la normatividad institucional. […]"*;

Que, el artículo 47 del Estatuto de la Universidad, reformado y codificado, señala que: *"El Rector será designado por el Jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas de la terna de oficiales que remitan las Fuerzas; durará en sus funciones cinco años, y podrá ser designado nuevamente, consecutivamente o no, por una sola vez; […]";*

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

Que, mediante Resolución Nro. ESPE-HCU-RES-2019-042 de 31 de mayo de 2019; y, Resolución Nro. ESPE-HCU-RES-2019-046 de 10 de junio de 2019, el H. Consejo Universitario resolvió aprobar en primer y en segundo y definitivo debate la reforma a la Norma Interna de Valoración de Puestos comprendidos en el Nivel Jerárquico Superior de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE;

Que, mediante memorando Nro. MINTEL-DALDN-2021-0027-M de 08 de febrero de 2021, el Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la información emite el siguiente criterio jurídico sobre la fecha de firma electrónica: *"[…] PRIMERA INTERROGANTE: "La firma electrónica en un documento aprueba y*

reconoce la información contenida en esta, en este contexto si la fecha de firma difiere de la fecha que conste en el documento no es motivo para invalidarlo." Es menester entender que, si la fecha del documento hace parte de su contenido, como es el caso de, por ejemplo, los instrumentos normativos que llevan usualmente la expresión "dado y firmado" en tal lugar y tal fecha, es responsabilidad del firmante estampar su firma electrónica en la fecha que el documento dice ser dado y firmado. Esto no es así, en contrapartida, para los documentos en los que solo se señala una fecha de elaboración, pero no una fecha de suscripción, porque como se ha explicado, la firma solo se vincula con el contenido del documento, y no con sus demás particularidades, como por ejemplo las circunstancias de su elaboración […]";

Que, mediante oficio CCFFAA-JCC-DIEDMIL-P-2021-11353 de 4 de octubre de 2021, el Vicealmirante Jorge Fernando Cabrera Espinosa, en su calidad de Jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, en concordancia con los Arts. 46 y 47 del Estatuto, resuelve designar al señor Coronel de CSM. Víctor Emilio Villavicencio Álvarez, como Rector de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE, a partir del 22 de octubre de 2021;

Que, mediante Resolución Nro. ESPE-HCU-RES-2024-051 de 12 de junio de 2024; y, Resolución Nro. ESPE-HCU-RES-2024-056 de 20 de junio de 2024, el H. Consejo Universitario Provisional resolvió aprobar el Reglamento de Gestión Organizacional por Procesos de la Universidad de las Fuerzas Armadas- ESPE;

Que, mediante informe técnico Nro. UTHM-2024-562 de 18 de diciembre de 2024 referente a la propuesta de la Norma Interna para regularizar la escala salarial del personal del nivel jerárquico superior de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, suscrito por: Ing. Sandra Chimbo, Especialista de Talento Humano; y, CPFG-AD Santiago Villalva Córdova, Mgtr, Director de la Unidad de Talento Humano, se establecen las siguientes conclusiones y recomendaciones: *"E. CONCLUSIONES: La Unidad de Talento Humano ha desarrollado la propuesta de norma interna y remite como anexo la misma a fin de regularizar la escala de remuneraciones de los servidores públicos del nivel jerárquico superior de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE y dar cumplimiento al Acuerdo Ministerial N." MDT-2024039. La valoración de puestos no contempla puestos académicos, tomando en consideración la realidad institucional y la normativa expedida para el ámbito académico, ya que las autoridades académicas están regidas bajo el Reglamento de Carrera y Escalafón. F. RECOMENDACIONES: En virtud de lo expuesto, las principales recomendaciones son: Elevar para aprobación del Comité de Planificación y Evaluación Institucional y el Honorable Consejo Universitario, la propuesta de norma interna que define la escala salarial del personal del nivel jerárquico superior. Establecer un proceso de comunicación constante con el personal del nivel jerárquico superior, fomentando la participación y el compromiso con la nueva política. Disponer a la Unidad de Talento Humano la implementación del Manual de Puestos vigente de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE conforme la norma interna definida en el presente informe";*

Que, mediante memorando Nro. ESPE-VAD-2024-3447-M de 18 de diciembre de 2024, suscrito por el Crnl. E.M. Hugo Geovanny Díaz Cajas, Mgtr., Vicerrector Administrativo dirigido al Crnl. E.M. Henry Omar Cruz Carrillo, PhD., Vicerrector Académico General remite el Informe Técnico Nro. UTHM-2024-562 para que sea presentado al Comité de Planificación Institucional y Honorable Consejo Universitario sobre la propuesta de norma interna de la escala del Nivel Jerárquico Superior;

Que, mediante resolución ESPE-CPEI-RES-2025-001 de 20 de enero de 2025, el Comité de Planificación y Evaluación Institucional resolvió: *"Acoger el informe nro. UTHM-2024-562, que contiene la PROPUESTA DE LA NORMA INTERNA PARA REGULARIZAR LA ESCALA SALARIAL DEL PERSONAL DEL NIVEL JERARQUICO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS – ESPE"; y, recomendar al señor Rector que por su digno intermedio someta a conocimiento y resolución del Honorable Consejo Universitario, para que resuelva lo que corresponda.";*

Que, mediante memorando Nro. ESPE-VAG-2025-0075-M de 20 de enero de 2025, suscrito por el Crnl. E.M. Henry Omar Cruz Carrillo, PhD., Vicerrector Académico General dirigido al Crnl. C.S.M. Víctor Emilio Villavicencio Álvarez, PhD., Rector remite la Resolución Nro. ESPE-CPEI-RES-2025-001, por medio de la cual el Comité de Planificación y Evaluación Institucional, conoció respecto al "Informe Nro. UTHM-2024-562, que contiene la PROPUESTA DE LA NORMA INTERNA PARA REGULARIZAR LA ESCALA SALARIAL DEL PERSONAL DEL NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS – ESPE" y recomendó remitirlo al HCU para la aprobación correspondiente;

Que, el H. Consejo Universitario en sesión de 29 de enero del 2025, al tratar el cuarto punto del orden del día conoció informe técnico Nro. UTHM-2024-562 de 18 de diciembre de 2024 y dispuso a la Secretaria del Honorable Consejo Universitario disponga al Vicerrector Administrativo: *"Disponer al Vicerrector Administrativo conforme una comisión con la participación del Director Unidad de Talento Humano; Director de la Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional; Representante en el H. Consejo Universitario de los servidores públicos y trabajadores; Coordinador Jurídico; Jefe/a administrativo – financiero de la Sede Latacunga; e Ing. Sandra Chimbo Chávez Especialista de Talento Humano, con el objetivo de revisar y*

validar el informe Nro. UTHM-2024-562 de 18 de diciembre de 2024, lo cual fue emitido con memorando Nro. ESPE-HCU-2025-0025-M de 30 de enero de 2025;

Que, mediante informe de validación que remite la comisión conformada para la revisión y validación del informe Nro. UTHM-2024-562 relacionado a la propuesta de norma interna de la escala del nivel jerárquico superior de 13 de febrero de 2025, suscrito por: Crnl. EM. Hugo Geovanny Díaz Cajas, Vicerrector Administrativo; CPNV-CSM. José Luis Troya, Director de la Unidad de Talento Humano; Crnl (SP) Carlos Sarango, Director de la Unidad de Planificación; Ing. Jeanneth Beltrán, Representante de los servidores públicos y trabajadores; Dr. José Mauricio Jaramillo, Coordinador Jurídico; Capt. Nataly Trujillo, Jefa Administrativo – Financiero de la Sede Latacunga; Ing. Sandra Chimbo, Especialista de Talento Humano, se emiten las siguientes conclusiones y recomendaciones: *"E.CONCLUSIONES La Comisión conformada en cumplimiento a lo dispuesto por el Honorable Consejo Universitario, una vez que ha finalizado la revisión del informe Nro. UTHM-2024-562, considera: • Validar el Informe Nro. UTHM-2024-562, en virtud que el mismo guarda concordancia con la normativa emitida por el Ministerio de Trabajo e instrumentos institucionales de la Universidad. • Que existe una coherencia general en la clasificación de los puestos, asegurando que la remuneración este alineada a la responsabilidad y el impacto de cada puesto en la universidad. • Este sistema de valoración permite asignar de manera objetiva la remuneración de acuerdo con la responsabilidad y complejidad del cargo.* ***F.*** *RECOMENDACIONES La Comisión recomienda al Honorable Consejo Universitario lo siguiente: • Aprobar el Informe Nro. UTHM-2024-562, mediante el cual la Unidad de Talento Humano presenta la propuesta de norma interna que define la escala salarial del personal del nivel jerárquico superior. • Derogar toda norma interna que se contraponga con la norma interna de la escala del Nivel Jerárquico Superior. • Se realice el análisis de la escala remunerativa del personal administrativo en función de la normativa legal vigente, en aplicación del mayor beneficio a los servidores.";*

Que mediante memorando Nro. ESPE-VAD-2025-0391-M de 14 de febrero de 2025 suscrito por el Crnl. E.M. Hugo Geovanny Díaz Cajas, Mgtr., Vicerrector Administrativo dirigido a la Abg. Lilia Carolina Ramos Vargas, Mgtr., Secretaria del Honorable Consejo Universitario se remite el informe de la revisión y validación realizada por la comisión de la propuesta de norma interna de la escala del nivel jerárquico superior.

Que, el H. Consejo Universitario mediante Resolución Nro. ESPE-HCU-RES-2025-026 de 20 de febrero de 2025, aprobó en primer debate la propuesta a la Norma Interna para definir la escala salarial del personal del nivel jerárquico superior de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE;

Que, el H. Consejo Universitario en sesión ordinaria ESPE-HCU-SO-2025-006 de 06 de marzo de 2025, al tratar el cuarto punto del orden del día conoció el memorando señalado en el párrafo anterior y toda la documentación expuesta, al respecto, en la validación realizada se determina que la valoración de los puestos se hizo de manera objetiva, tomando en cuenta la complejidad del conocimiento requerido, el equipo de trabajo a su cargo, la capacidad de solución de problemas y la responsabilidad en la toma de decisiones, existiendo una coherencia general en la clasificación de los puestos, asegurando que la remuneración está alineada a la responsabilidad y el impacto de cada puesto en la universidad. Realizadas las deliberaciones correspondientes, con la votación unánime de los miembros; y, en ejercicio de sus atribuciones;

RESUELVE:

Art. 1.- Acoger las recomendaciones del Informe Nro. UTHM-2024-562 de 18 de diciembre de 2024, emitido por la Unidad de Talento Humano; y, del informe de validación adjunto al memorando Nro. ESPE-VAD-2025-0391-M de 14 de febrero de 2025, emitido por la comisión conformada para la revisión y validación del informe Nro. UTHM-2024-562.

Art. 2.- Aprobar en segundo y definitivo debate la Norma Interna para definir la escala salarial del personal del nivel jerárquico superior de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE.

Art. 3.- Derogar la Resolución Nro. ESPE-HCU-RES-2019-042 de 31 de mayo de 2019; y, Resolución Nro. ESPE-HCU-RES-2019-046 de 10 de junio de 2019, mediante las cuales el H. Consejo Universitario resolvió aprobar en primer y en segundo y definitivo debate la reforma a la Norma Interna de Valoración de Puestos comprendidos en el Nivel Jerárquico Superior de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE.

Art. 4.- Disponer que la Secretaría General realice la publicación de la Norma Interna para definir la escala salarial del personal del nivel jerárquico superior de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE en la web institucional.

Art. 5.- Del cumplimiento de esta orden de rectorado encárguense los señores: Vicerrector Académico General; Vicerrector de Docencia; Vicerrector Administrativo; Vicerrector de Investigación,

Innovación y Transferencia de Tecnología; Director de la Unidad de Talento Humano; Director de la Unidad Financiera; Secretaría General; y, Coordinador Jurídico de la Universidad.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Expedida en el Rectorado de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE, el 06 de marzo del 2025.

El Presidente del H. Consejo Universitario

Firmado electrónicamente por:
VICTOR EMILIO VILLAVICENCIO ALVAREZ

VÍCTOR EMILIO VILLAVICENCIO ÁLVAREZ, Ph.D.
Coronel de CSM.
Rector

Lo Certifico.-

Firmado electrónicamente por:
LILIA CAROLINA RAMOS VARGAS

Abg. Carolina Ramos Vargas.
Secretaria del H. Consejo Universitario.

Revisado por:

Firmado electrónicamente por:
MELANEE GISSELLE AUZ VACA

Abg. Melanee Auz Vaca
Asesora de Rectorado

EL HONORABLE CONSEJO UNIVERSITARIO

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

RESUELVE:

Expedir el siguiente:

NORMA INTERNA PARA DEFINIR LA ESCALA SALARIAL DEL PERSONAL DEL NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS - ESPE

CAPÍTULO I
DEL OBJETO y ÁMBITO

Art. 1. **Objeto.**- Establecer la metodología de valoración de puestos por puntos del nivel jerárquico superior de las autoridades de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE.

Art. 2. **Ámbito.-** Las disposiciones de esta norma son de aplicación obligatoria para las y los servidores públicos que se encuentren comprendidos en el nivel jerárquico superior de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE.

CAPÍTULO II
DE LA METODOLOGÍA PARA LA VALORACIÓN

Art. 3. **De la metodología. -** Para efectos de la aplicación de la presente normativa, se establece una metodología de valoración de puestos por puntos con el fin de evaluar a cada uno de los puestos del nivel jerárquico superior de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE.

Art. 4. **De la aplicación.-** Es responsabilidad de las autoridades de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE la aplicación de las disposiciones establecidas en esta Norma, relacionadas con la metodología de valoración de puestos por puntos para los puestos del nivel jerárquico superior de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE.

Art. 5. **De los sustentos de la metodología de valoración de puestos por puntos.-** Para la aplicación de la metodología de valoración de puestos por puntos se considerarán los siguientes sustentos:

a) El trabajo de valoración está orientado a un análisis del puesto, independientemente de las características individuales de su ocupante;

b) Para la valoración de los puestos se requiere de información común, mínima y básica, que se desprende del Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos – ROGOP, de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE

c) El análisis de cada puesto se realizará tomando en cuenta sus circunstancias actuales.

d) Considerará una serie de factores, subfactores y niveles de desarrollo que son comunes a todos los puestos.

Art. 6**. De los factores y subfactores .-** La metodología de valoración de puestos por puntos permite comparar los puestos de acuerdo a tres (3) factores comunes que son: Conocimiento, Experiencia y Habilidades; Solución de Problemas; y, Responsabilidad, los cuales son medidos a través de seis (6) subfactores que se detallan a continuación:

FACTORES	SUBFACTORES
CONOCIMIENTO, EXPERIENCIA Y HABILIDADES	AMPLITUD Y PROFUNDIDAD DEL CONOCIMIENTO
	COMPETENCIA GERENCIAL
	DESTREZAS EN RELACIONES HUMANAS
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	COMPLEJIDAD DE LOS PROBLEMAS
	MANEJO DE CRISIS
RESPONSABILIDAD	LIBERTAD PARA ACTUAR
	IMPACTO Y MAGNITUD DEL PUESTO

Art. 7. **Del factor de Conocimiento, Experiencia y Habilidades. –** Constituyen el conjunto de conocimiento, experiencia y habilidades requeridas para desempeñar adecuadamente el puesto.

Este factor será medido a través de los siguientes subfactores:

a) Amplitud y Profundidad del Conocimiento.- A través de este subfactor se estima el nivel de alcance (variedad) y profundidad (nivel de detalle) de los conocimientos y habilidades que son necesarios para el desempeño óptimo de un puesto dentro del nivel jerárquico superior.

En este análisis se considerarán desde las nociones básicas requeridas en un puesto de trabajo, y a medida que uno recorre en la escala, se proporciona un reconocimiento a la creciente especialización.

b) Competencia Gerencial.- Con este subfactor se medirá el nivel de alcance de las habilidades gerenciales requeridas por el puesto para gestionar los procesos, actividades o recursos (variedad de funciones/cantidad de recursos).

Esto incluye la capacidad de administrar las actividades de un grupo de trabajo o institución, utilizando herramientas estratégicas que faciliten anticiparse a eventos futuros.

c) Destrezas en Relaciones Humanas.- Para la aplicación de este subfactor se considerará las habilidades de interactuar efectivamente con las personas, dentro o fuera de la institución, para la consecución de los objetivos.

Se analizará el interfaz o nivel de interacción necesaria para relacionarse con autoridades, servidores, subordinados y/o clientes externos, y producir los resultados finales que requiere la Universidad.

Art. 8. **Del factor Solución de Problemas. –** Considera la calidad y autonomía del pensamiento requerido por el puesto, a fin de obtener soluciones adecuadas a las diversas situaciones de trabajo.

Este factor será medido a través de los siguientes subfactores:

a) Complejidad de los problemas.- Considera la naturaleza de los problemas encontrados y la complejidad del proceso mental requerido para construir soluciones a los mismos.

Los niveles de desarrollo que presenta este subfactor miden desde problemas simples hasta problemas muy complejos.

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

Art. 9. **Del factor de Responsabilidad.-** Toma en cuenta la condición de responder o ser responsable por acciones, decisiones y consecuencias dentro de la institución.

Implica la medición del aporte del puesto en los resultados finales.

Este factor será medido a través de los siguientes subfactores:

a) Libertad para Actuar. **-** Mide el grado o nivel de autonomía que mantiene el puesto para realizar sus diferentes actividades dentro de la institución. Este análisis debe considerar el grado de control, guía, orientación y dirección que recibe.

b) Impacto y Magnitud del Puesto. **-** Mide el grado de incidencia de los puestos dentro de la institución, basado en el tipo de magnitud que se analiza.

Está relacionado con indicadores típicos o medidas de magnitud que se establecen para conocer el impacto de un puesto dentro de la institución.

Para la universidad, la medida de magnitud será el Presupuesto Institucional disponible, el grado de contribución a los objetivos institucionales, o el presupuesto asignado a cada uno de los puestos de trabajo.

CAPITULO III
DEL PROCEDIMIENTO

Art. 10. **Requisitos previos.-** A fin de proceder con el análisis y valoración por puntos de los

puestos ubicados en el nivel jerárquico superior de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, se deberá contar con los siguientes requisitos:

a) Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos - ROGOP. - Que determine la estructura orgánica y atribuciones y responsabilidades de las unidades administrativas cuyos responsables son puestos del nivel jerárquico superior.

b) Presupuesto institucional. – Se deberá contar con la certificación de disponibilidad presupuestaria para la estructura organizacional.

Art. 11. **Del formato de registro.-** Para la medición del puesto se utilizará la tabla que se muestra a continuación:

No.	Puesto	FACTOR 1: Conocimiento, Experiencia y Habilidades				FACTOR 2: Solución de problemas			FACTOR 3: Responsabilidad			PUNTAJE TOTAL	NIVEL
		Amplitud y profundidad del conocimiento	Competencia gerencial	Relaciones humanas	Puntos	Complejidad de problemas	Manejo de crisis	Puntos	Libertad para actuar	Impacto y amplitud del puesto	Puntos		
1													
2													
3													
4													

En la tabla se deberá registrar cada uno de los subfactores evaluados para cada puesto.

Art. 12. **De los factores para la valoración de puestos.-** La valoración de puestos se realizará considerando factores de: conocimiento, experiencia y habilidades, solución de problemas y responsabilidad, los que han sido jerarquizados y ponderados de la siguiente manera:

FACTORES	SUBFACTORES	PONDERACIÓN	SUBTOTAL
CONOCIMIENTO, EXPERIENCIA Y HABILIDADES	AMPLITUD Y PROFUNDIDAD DEL CONOCIMIENTO	250	600
	COMPETENCIA GERENCIAL	200	
	DESTREZAS EN RELACIONES HUMANAS	150	
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	COMPLEJIDAD DE LOS PROBLEMAS	250	450
	MANEJO DE CRISIS	200	
RESPONSABILIDAD	LIBERTAD PARA ACTUAR	350	550
	IMPACTO Y MAGNITUD DEL PUESTO	200	
TOTAL PUNTOS		**1600**	**1600**

Art. 13. **Del análisis del conocimiento, experiencia y habilidades. -** Evaluar el factor conforme el detalle que se presenta a continuación:

Amplitud y profundidad del conocimiento.- El conocimiento debe verse como una continuidad, comenzando con el conocimiento básico implicado en la supervivencia; conocimiento de función en un sistema social y dentro de una cultura, e incluso la capacidad de realizar trabajo productivo.

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
TÉCNICA	Conocimiento de procedimientos y sistemas de trabajo que podrá incluir destreza o manipulación de un equipamiento especializado.	50
VOCACIÓN AVANZADA	Algunas habilidades especializadas, generalmente no teóricas, adquiridas dentro o fuera del puesto, que dan amplitud o profundidad adicional a una unidad o proceso específico. Destrezas adquiridas a través de la acumulación de experiencia de trabajo o de entrenamiento vocacional prolongado.	100
CONOCIMIENTO ESPECIALIZADO BÁSICO	Suficiencia en una disciplina especializada que requiere la comprensión de teorías, principios científicos, o de prácticas y antecedentes complejos o de ambos.	150
CONOCIMIENTO ESPECIALIZADO AVANZADO	Competencia obtenida a través de una maduración profesional lograda por una vasta experiencia que combina a una amplia comprensión de prácticas y precedente involucrados, o de teorías y principios científicos o de ambos.	200
CONOCIMIENTO AMPLIO	Profundo conocimiento de teorías y principios científicos o amplia experiencia multidisciplinaria en la gestión pública de negocios o ambos (dominio completo).	250

Competencia Gerencial.- Para entender la competencia gerencial, debe hacerse una distinción clara entre supervisión y gerencia.

Supervisión es la interacción directa con posiciones subordinadas con el propósito de dar una dirección al trabajo o actividades, y suele incluir una verificación del trabajo que se lleva a cabo, así como una revisión del mismo una vez concluido. Generalmente, el foco del supervisor está en las actividades de un período de tiempo corto e incluye qué debe hacerse y quién debe hacerlo dentro de los cronogramas actuales.

La Gerencia suele lograrse a través de la dirección de supervisores subordinados y generalmente implica planificación, organización, ejecución, control y revisión de las actividades de otras personas en el mediano y largo plazo.

Entonces, se entiende por Competencia Gerencial a la exigencia de coordinar e integrar diversidad de funciones y recursos para lograr resultados finales. En la medida en que los recursos sean mayores y más variados la Competencia Gerencial se incrementa.

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
BÁSICA	Ejecución y/o supervisión de una actividad o actividades específicas en cuanto a objetivos y contenido con apropiados conocimientos de las actividades relacionadas.	50
HOMOGÉNEA	Integración o coordinación operacional o conceptual de actividades que son relativamente similares en naturaleza y objetivo.	100
HETEROGÉNEA	Integración operacional o conceptual de funciones o procesos diversos en naturaleza y objetivos de un área gerencial importante o coordinación de una función que abarque una institución completa.	150
AMPLIA	Integración o dirección de los procesos fundamentales de una institución grande.	200

Destrezas en relaciones humanas.- Dentro del contexto de trabajo, las destrezas en relaciones humanas incluyen las habilidades necesarias para interactuar directamente, de persona a persona, con pares, subordinados o con aquellos con más autoridad, dentro o fuera de la institución, para producir los resultados finales deseados.

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
BÁSICAS	Cortesía, tacto y eficacia en el trato con otros en las relaciones diarias de trabajo incluyendo contactos para requerir o dar información. Incluirá la habilidad de comunicarse con los colegas de trabajo, supervisores y otros miembros de la organización para solicitar o transmitir información, hacer preguntas, pedir aclaraciones con acierto.	50
IMPORTANTES	Las habilidades para comprender y/o influir sobre las personas, utilizadas en forma alternativa o combinada, son importantes para alcanzar los objetivos del puesto, induciendo a los otros a la acción o a la comprensión. Interactúan regularmente con otros, dentro de la institución, con clientes o con el público. Frecuentemente se requieren aptitudes como persuasión o firmeza, así como sensibilidad para con el punto de vista de los demás para influenciar conductas, cambiar una opinión o invertir una situación.	100
CRÍTICAS	Las habilidades para comprender, seleccionar, desarrollar y motivar a las personas utilizadas en forma alternativa o combinada son importantes en el más alto grado. Puestos que tienen significativo grade de interacción con otras personas en cualquier nivel dentro o fuera de la institución. Estas posiciones requieren una comprensión bien desarrollada del comportamiento humano y aquellos factores que lo influencian o provocan cambios de conducta. Son responsables del desarrollo, motivación, evaluación y remuneración de otros trabajadores y servidores.	150

Art. 14. **Del Análisis de la Solución de Problemas.-** Una vez concluido el análisis del factor

"conocimiento, experiencia y habilidades", se procederá a evaluar el factor "Solución de problemas".

a) **Complejidad de los problemas. -** Este factor considera la naturaleza de los problemas encontrados y los procesos mentales utilizados para resolver el problema. La escala maneja desde problemas simples hasta problemas muy complejos, con la premisa de que los problemas simples recurren regularmente de la misma forma y después de un tiempo se resuelven por rote o instinto. Los problemas muy difíciles requieren considerable pensamiento y deliberación.

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
REPETITIVO	Situaciones idénticas, en las que la solución requiere de una simple elección entre cosas aprendidas. Aplican conocimientos y habilidades directamente al trabajo. Cada situación es casi la misma que la anterior, y se toman las decisiones correctas a través de selecciones simples.	50
CON MODELOS	Situaciones similares, en las que la solución requiere una elección discriminada entre cosas aprendidas que generalmente siguen un modelo definido. Confrontan situaciones de selección múltiple, pero han aprendido cual es la selección más adecuada para la situación a través de exposición o experiencia previa.	100
INTERPOLATIVO	Situaciones diferenciadas que requieren de investigación para encontrar soluciones o nuevas aplicaciones dentro de cosas aprendidas. Enfrentar problemas que "se esconden en grietas" y se resuelven "leyendo entre líneas". Las soluciones resultan de la comparación de elementos de problemas con puntos de referencia dentro de la propia experiencia y la selección de soluciones que se relacionan con experiencias anteriores.	150
ADAPTATIVO	Situaciones variables que requieren un pensamiento analítico, interpretativo, evaluativo y/o constructivo. La situación que debe resolverse incluye circunstancias, hechos y problemas que difieren de aquellos encontrados en el pasado.	200
SIN PRECEDENTES	Situaciones nuevas o sin precedentes que requieren el desarrollo de conceptos nuevos y propuestas conforme la situación del problema. El ocupante del cargo debe originar nuevos conceptos o enfoques sin la orientación de otras personas.	250

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

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
BÁSICO	Identifica y administra satisfactoriamente situaciones de presión, contingencia y conflicto. Aporta soluciones a los problemas, y busca que resulten adecuadas al marco organizacional.	50
COMPLEJO	Logra identificar situaciones potencialmente conflictivas, y busca soluciones para evitar que lleguen a producirse. Procura manejar situaciones de crisis y contingencia, sin descuidar las metas de la universidad.	100
AVANZADO	Logra identificar y administrar correctamente situaciones de presión, contingencia y conflicto. Las soluciones que ofrece resultan oportunas y adecuadas al marco organizacional	150
ESPECIALIZADO	Define y diseña estrategias, procesos, cursos de acción y métodos de trabajo que permiten identificar y administrar exitosamente situaciones de presión, contingencia y conflictos de la organización. Ante situaciones de crisis o contingencia, considera siempre los objetivos de la universidad.	200

Art. 15. **Del análisis de la Responsabilidad. –** Terminado el análisis del factor "Solución de problemas", se procederá a evaluar el factor "responsabilidad".

Libertad para actuar.- La libertad para actuar es una función de la posición dentro de la institución. En el nivel más bajo de la institución las restricciones para actuar en forma independiente son severas e incluyen supervisión personal directa o controles de procedimientos. En los niveles más altos y visibles de la organización los riesgos son altos, pero la libertad para actuar es significativa.

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
RESTRICTA	Estos puestos están sujetos a instrucciones prescritas que cubren las actividades asignadas y/o supervisión inmediata.	50
CONTROLADA	Estos puestos están sujetos a instrucciones y rutinas de trabajo establecidas y/o de supervisión directa.	100
ESTANDARIZADA	Estos puestos están total o parcialmente sujetos a prácticas y procedimientos estandarizados y/o instrucciones generales de trabajo y/o supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados.	150
GENÉRICAMENTE REGULADA	Estos puestos están total o parcialmente sujetos prácticas y procedimientos cubiertos por precedentes o políticas muy definidas y/o revisión del supervisor.	200
CON DIRECCIÓN	Estos puestos por su naturaleza o tamaño, están sujetos a prácticas y procedimientos amplios cubiertos por precedentes y políticas funcionales y/o realización de una actividad operacional circunscripta y/o dirección gerencial.	250
CON RIENTACIÓN	Estos puestos por su naturaleza o tamaño, están sujetos en forma amplia a: políticas funcionales, objetivos y metas institucionales y/o dirección gerencial general.	300

CON GUÍAS GENERALES	Estos puestos están esencialmente sujetos únicamente a políticas y guías gerenciales amplias.	350

Impacto y Magnitud.- El impacto y la magnitud conducen a la pregunta "¿Qué tipo de impacto en qué porción de los recursos totales (financieros, humanos, materiales) de la institución?" Los juicios sobre impacto y magnitud deben realizarse en forma conjunta.

Algunos puestos tienen un impacto indirecto sobre los recursos de magnitud muy poco significativa, otros tienen un impacto muy "directo" sobre cantidades relativamente pequeñas de recursos de la Universidad. Muchas otras afirmaciones también son ciertas. La tarea aquí es (1) seleccionar la magnitud general del área más claramente afectada por el puesto (generalmente implicada en su "razón de ser"), y (2) medir el impacto del puesto en este punto.

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
REMOTO	Procesamiento de información, registro o eventuales servicios, para ser utilizados por otros en relación con algún resultado final importante. La actividad del puesto puede ser compleja, pero su impacto sobre la organización en general es relativamente menor. Estos puestos pueden estar involucrados con la recolección o el procesamiento de información, típicamente utilizada en puesto que tienen un impacto más directo sobre la institución.	50
CONTRIBUTORIO	Servicios de interpretación, asesoramiento o ayuda para ser utilizados por otros, al actuar. Este tipo de impacto es apropiado donde los puestos son responsables por la rendición de "asesoramiento y consejos" significativo además de información y/o análisis y cuando las decisiones son probablemente tomadas en virtud de tal consejo.	100
COMPARTIDO	Participan con otros (excepto sus subordinados y superiores), dentro o fuera de su unidad organizacional, al actual. Los impactos compartidos pueden existir entre puestos pares y/o funciones y sugieren un grado de "sociedad" o de "responsabilidad conjunta" por el área total de resultados.	150
PRIMARIO	Control del impacto sobre los resultados finales, donde cualquier responsabilidad compartida con otros es secundaria. Tales impactos se encuentran comúnmente en posiciones operativas y gerenciales que tienen "responsabilidad directa" por áreas claves de resultados finales.	200

Art. 16. **Escala de intervalos de valoración.-** Por el resultado alcanzado en la valoración de los puestos institucionales, se definirá el grupo ocupacional que le corresponde de acuerdo a la siguiente escala.

ROLES	GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	RMU	INTERVALOS	
				DE	HASTA
DIRECTIVO	Nivel Jerárquico Superior 1	1	$ 2115,00	300	625
	Nivel Jerárquico Superior 2	2	$ 2368,00	626	951
	Nivel Jerárquico Superior 3	3	$ 2418,00	952	1277
	Nivel Jerárquico Superior 4	4	$ 3247,00	1278	1600

DISPOSICIONES GENERALES

Primera.- El cumplimiento de esta norma será responsabilidad de las autoridades de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE

DISPOSICIÓN FINAL

Primera.- La presente Norma, entrará en vigencia una vez aprobada por el Honorable Consejo Universitario.

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS–ESPE.- ABG. CAROLINA RAMOS VARGAS, SECRETARIA DEL H. CONSEJO UNIVERSITARIO, en legal y debida forma; y, en ejercicio de la facultad que me confiere el artículo 23 literal e) del Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos Codificado de la Institución y siendo las 15:00 horas del 6 de marzo de 2025, CERTIFICO: Que el texto que antecede en cinco (05) fojas útiles, corresponde a la Norma Interna para definir la escala salarial del Personal del Nivel Jerárquico Superior de la Universidad de Las Fuerzas Armadas-ESPE, que fue aprobado en primer debate en la sesión ordinaria de 20 de febrero de 2025; y en segundo y definitivo debate en la sesión ordinaria de 06 de marzo de 2025, mediante resoluciones ESPE-HCU-RES-2025-026 y ESPE-HCU-RES-2025-033; respectivamente.

Firmado electrónicamente por:
LILIA CAROLINA RAMOS VARGAS

ABG. CAROLINA RAMOS VARGA, MGTR.
Secretaria del H. Consejo Universitario.