



# Secretaría General

## ORDEN DE RECTORADO 2026-124-ESPE-a-1

Coronel Oswaldo Mauricio González Mosquera, 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 las derechos reconocidos en la Constitución”;*

Que el artículo 229 de la Constitución 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 355 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: *“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 357 de la Constitución de la República del Ecuador, determina: *“El Estado garantizará el financiamiento de las instituciones públicas de educación superior. Las universidades y escuelas politécnicas públicas podrán crear fuentes complementarias de ingresos para mejorar su capacidad académica, invertir en la investigación y en el otorgamiento de becas y créditos, que no implicarán costo o gravamen alguno para quienes estudian en el tercer nivel. La distribución de estos recursos deberá basarse fundamentalmente en la calidad y otros criterios definidos en la ley (...)”;*

Que el artículo 3 del Código Orgánico Administrativo, 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, 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, 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 17 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 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 de la Ley Orgánica de Educación Superior, 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 Ley Orgánica de Educación Superior 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; (...); (...) 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 (...);”;*

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 162 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, 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 delegadas. 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 Público establece: *“La presente norma tiene por objeto establecer la metodología y procedimientos de carácter técnico que permitan a las Unidades de Administración del Talento Humano - UATH o quien hiciere sus veces, de las instituciones del Estado comprendidas en el ámbito de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, elaborar y mantener actualizado el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucional”;*

Que el artículo 2 de la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Público dispone: *“Del ámbito. - Las disposiciones de la presente norma son de aplicación obligatoria en todas las entidades del Estado determinadas en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público. Las instituciones que se encuentren fuera de este ámbito podrán observar los lineamientos establecidos en la presente Norma Técnica”;*

Que el artículo 3 de la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Público señala: *“De los instrumentos técnicos de aplicación. - Todo el proceso para realizar la descripción, valoración y clasificación de puestos y su implementación deberá ejecutarse de conformidad a los instrumentos técnicos de aplicación de la presente Norma Técnica”;*

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: *“Objetivo.- Las Normas de Control Interno, que forman parte integrante del presente Acuerdo, tienen por objeto propiciar con su aplicación, el mejoramiento de los sistemas de control interno y la gestión pública, en relación a la utilización de los recursos estatales y la consecución de los objetivos institucionales. Constituyen el marco que regula y garantiza las acciones de titulares, funcionarios, servidoras, servidores y todo el personal de cada entidad u organismo según su competencia y en función de la naturaleza jurídica de la entidad para que desarrollen, expidan y apliquen los controles internos que provean una seguridad razonable en salvaguarda de su patrimonio”;*

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 41 de las Reformas al Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas -ESPE; y, su Codificación, señala: *“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 artículo 45 de las Reformas al 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 I del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, literal c) dice: *“(...) 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 (...)”;*

Que el artículo 13 del Reglamento Interno de Creación y Administración de los Laboratorios de la Universidad de las Fuerzas Armadas -ESPE, señala: *“Personal del laboratorio de docencia e investigación. El laboratorio deberá contar con: a. El jefe de laboratorio (...). a. El jefe de laboratorio será propuesto por el director del departamento o centro de investigación al que pertenece, a través de una terna que será remitida al vicerrectorado correspondiente, y posteriormente será designado por el Rector, mediante orden de rectorado (...)”;*

Que a través de Resolución Nro. CGFFAA-JCC-001-2026 de 13 de enero de 2026, el Jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas resolvió: *“(...) Artículo 2.- Designar al señor CRNL CSM Oswaldo Mauricio González Mosquera como Rector de la Universidad de las Fuerzas Armadas “ESPE” (...)”;*

Que con memorando Nro. ESPE-UDFS-2026-0056-M de 13 de enero de 2026, la Directora de la Unidad de Desarrollo Físico remite al Director de Talento Humano: *“(...) la actualización de los perfiles profesionales del personal de la UDFS, los mismos que han sido revisados y ajustados conforme a la misión, atribuciones y responsabilidades actualmente asignadas a esta unidad. La presente actualización tiene como finalidad asegurar que los perfiles ocupacionales se encuentren debidamente alineados con las funciones que se ejecutan, así como con los requerimientos técnicos, normativos e institucionales vigentes, a fin de optimizar la gestión del talento humano y garantizar el adecuado cumplimiento de los objetivos institucionales. En virtud de lo expuesto, solicito muy respetuosamente se sirva disponer la revisión correspondiente y, de ser procedente, la aprobación de los perfiles profesionales remitidos, conforme a los procedimientos establecidos por la institución (...)”;*

Que a través de informe Nro. UTHM-2026-019 de 15 de enero de 2026, supervisado por el Director de la Unidad de Talento Humano, previa exposición de motivos concluye: *“(...) ■ La estructura de puestos propuesta para la Unidad de Desarrollo Físico se encuentra alineada al RRGDP, al Manual de Puestos institucional y a la normativa actual emitida por el Ministerio del Trabajo para el Subsistema de Clasificación de Puestos. ■ Los puntajes de valoración obtenidos reflejan de manera objetiva los niveles de complejidad, responsabilidad y toma de decisiones de cada puesto. ■ La diferenciación de niveles ocupacionales permite una adecuada segregación de funciones entre planificación, supervisión y ejecución operativa. ■ La propuesta de actualización no*

genera impacto presupuestario, al ser una actualización técnica de perfiles (...). A su vez, recomienda: "(...) ■ Remitir el presente informe al Comité de Planificación y Evaluación Institucional, a fin de que se apruebe la actualización de los perfiles de la Unidad de Desarrollo Físico (...);

Que con Resolución ESPE-CPEI-RES-2026-001 de 21 de enero de 2026, el Comité de Planificación y Evaluación Institucional, con fundamento en el Art. 41 literal g) del Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE; y, su Codificación, dispone que entre las atribuciones del Comité de Planificación y Evaluación Institucional se encuentran: "Aprobar la propuesta de manual de puestos y remitirlos al Rector para la expedición de la orden de rectorado;" resolvió: "(...) Art. 1.- Aprobar el informe nro. UTHM-2026-019, de fecha 15 de enero de 2026, que contiene la "LA PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DEL MANUAL INSTITUCIONAL DE DESCRIPCIÓN, VALORACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS – ESPE, EN LO QUE CORRESPONDE A LOS PERFILES DE PUESTOS DE LA UNIDAD DE DESARROLLO FÍSICO", mismo que no genera impacto presupuestario y es suscrita por el Director de la Unidad de Talento Humano, con las recomendaciones dadas en el mismo; y, remitirlo al señor Rector, para que en virtud de lo dispuesto en el literal g) del artículo 41 del Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, se expida la respectiva orden de rectorado, con el objeto de autorizar la actualización parcial del manual de puestos de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, en lo que corresponde a los perfiles de puestos de la Unidad de Desarrollo Físico (...);

Que a través de memorando Nro. ESPE-VAG-2026-0819-M de 19 de marzo de 2026, el Vicerrector Académico General, dispone al Vicerrector Administrativo: "(...) tomar conocimiento de los mismos, y en concordancia a lo resuelto en el Comité de Planificación y Evaluación Institucional, en el mes de enero de 2026, la Resolución está vigente, puesto que resolvió el cuerpo y habilitando al Vicerrectorado de Docencia, el continuar con el trámite reglamentario para la emisión de la respectiva Orden de Rectorado. En caso de que existan nuevos requerimientos por los diferentes vicerrectorados, departamentos y/o unidades, recuerdo a usted, señor Vicerrector, el realizar un nuevo proceso reglamentario a fin de obtener una nueva aprobación por parte del Comité de Planificación y Evaluación Institucional (...);

Que con memorando Nro. ESPE-VAD-2026-0715-M de 24 de marzo de 2026, el Vicerrector Administrativo solicita al Infrascrito: "(...) se digne disponer a quien corresponda la elaboración y emisión de la respectiva Orden de Rectorado, con la finalidad de implementar lo dispuesto en la Resolución Nro. ESPE-CPEI-RES-2026-001, así como viabilizar la aplicación de los perfiles de puestos actualizados de la Unidad de Desarrollo Físico (...);

Que con fecha 31 de marzo de 2026, mediante disposición electrónica inserta en hoja de ruta del memorando Nro. ESPE-VAD-2026-0715-M, referente a la propuesta de actualización del Manual de Puestos, el Infrascrito, dio la disposición a la Secretaria General, para verificación de requisitos y elaboración de la respectiva Orden de Rectorado;

En ejercicio de sus atribuciones,

#### RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la resolución Nro. ESPE-CPEI-RES-2026-001 de 21 de enero de 2026 mediante la cual el Comité de Planificación y Evaluación Institucional, aprobó el informe Nro. UTHM-2026-019 de 15 de enero de 2026, mismo que contiene la "LA PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DEL MANUAL DE PUESTOS DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS – ESPE EN LO QUE CORRESPONDE A LOS PERFILES DE PUESTOS DE LA UNIDAD DE DESARROLLO FÍSICO";

Artículo 2.- Actualizar el Manual Institucional de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, conforme la estructura ocupacional que se detalla a continuación:

**Tabla 1.- Estructura de puestos de la Unidad de Desarrollo Físico**

Unidad:	Unidad de Desarrollo Físico	Grupo Ocupacional
<b>Serie</b>	<b>Director de Desarrollo Físico</b>	<b>Nivel Jerárquico Superior 4</b>
	Especialista de Infraestructura	Servidor Público 8
	Analista de Infraestructura física 2	Servidor Público 6
	Analista de Infraestructura física 1	Servidor Público 5
	Analista de Mantenimiento	Servidor Público 4

Al efecto, se deberán considerar los perfiles de puesto modificados en el informe nro. UTHM-2026-019; los cuales formarán parte constitutiva e inseparable de la presente orden de Rectorado.

- Artículo 3.- Disponer al Vicerrectorado Administrativo y la Unidad de Talento Humano realizar los trámites administrativos legales correspondientes para implementar estas actualizaciones en forma inmediata; de conformidad con el artículo 62 de la Ley Orgánica de Servicio Público que ordena: *“Los cambios en las denominaciones no invalidarán las actuaciones administrativas legalmente realizadas”*, por lo que se deberá mantener las contrataciones y designaciones realizadas con anterioridad a las y los servidores públicos que se encuentran en funciones en las Unidades cuyos perfiles de puestos han sido actualizados.
- Artículo 4.- Responsabilizar del estricto cumplimiento de la presente Orden de Rectorado, en sus ámbitos de competencia, a los señores: Vicerrector Administrativo, Secretaría General; Director de la Unidad de Talento Humano; Directora de la Unidad de Desarrollo Físico. Y para conocimiento: Auditoría Interna.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,**

Expedida en el Rectorado de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, en la ciudad de Sangolquí, a los 16 días del mes de abril de 2026.

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS-ESPE

Oswaldo Mauricio González Mosquera.  
Coronel Ph.D.

Elaborado por:


Supervisado por:

Revisado por:

Abg. María Augusta de la Torre Phuma  
Técnica de Archivo

Dra. Alexandra Berenice Valdospinos Castro, Mgtr.  
Secretaría General

Abg. Juan José Arroyo Naranjo, Mtr.  
Asesor

	<b>INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR VICERRECTOR ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD, REFERENTE A LA ACTUALIZACIÓN DE LOS PERFILES DE PUESTOS DE LA UNIDAD DE DESARROLLO FÍSICO.</b>	<b>Unidad de Talento Humano</b>	
		<b>N.º Informe</b>	UTHM-2026-019
		<b>Página:</b>	1 de 9

## 1. ANTECEDENTES:

Mediante Memorando Nro. ESPE-UDFS-2026-0056-M la Directora de la Unidad de Desarrollo Físico cita: *“En el marco de las competencias de la Unidad de Desarrollo Físico (UDFS) y en atención a la necesidad de fortalecer la gestión técnica y administrativa de esta unidad, me permito remitir a usted la actualización de los perfiles profesionales del personal de la UDFS, los mismos que han sido revisados y ajustados conforme a la misión, atribuciones y responsabilidades actualmente asignadas a esta unidad.*

*La presente actualización tiene como finalidad asegurar que los perfiles ocupacionales se encuentren debidamente alineados con las funciones que se ejecutan, así como con los requerimientos técnicos, normativos e institucionales vigentes, a fin de optimizar la gestión del talento humano y garantizar el adecuado cumplimiento de los objetivos institucionales.*

*En virtud de lo expuesto, solicito muy respetuosamente se sirva disponer la revisión correspondiente y, de ser procedente, la aprobación de los perfiles profesionales remitidos, conforme a los procedimientos establecidos por la institución.”*

## 2. BASE LEGAL:


### 1.1. Constitución de la República del Ecuador

*“Art 226.- 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”.*

*“Art. 229.-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.*

*Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo.*

	<b>INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR VICERRECTOR ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD, REFERENTE A LA ACTUALIZACIÓN DE LOS PERFILES DE PUESTOS DE LA UNIDAD DE DESARROLLO FÍSICO.</b>	<b>Unidad de Talento Humano</b>	
		<b>N.º Informe</b>	UTHM-2026-019
		<b>Página:</b>	2 de 9

*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.”.*

*“Art. 355.- 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.(...)”*

*“Art. 357.- El Estado garantizará el financiamiento de las instituciones públicas de educación superior. Las universidades y escuelas politécnicas públicas podrán crear fuentes complementarias de ingresos para mejorar su capacidad académica, invertir en la investigación y en el otorgamiento de becas y créditos, que no implicarán costo o gravamen alguno para quienes estudian en el tercer nivel. La distribución de estos recursos deberá basarse fundamentalmente en la calidad y otros criterios definidos en la ley. (...)*

### 1.2. Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)

*“Art. 18.- Ejercicio de la autonomía responsable.- (Reformado por los Arts. 1 y 15 de la Ley s/n, R.O. 297-S, 2-VIII-2018).- La autonomía responsable que ejercen las instituciones de educación superior consiste en: (...)”*

*“(...)” b) La libertad de expedir sus estatutos en el marco d*


### 1.3. Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)

*“Art. 5.- Requisitos para el ingreso.- Para ingresar al servicio público se requiere: (...)”*

*“(...) d).(Sustituido por la Disposición Reformatoria Primera Lit. i de la Ley s/n R.O. 297-S, 2- VIII-2018).- 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; (...)”*

*“Art. 51.- 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; (...)”.*

	<b>INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR VICERRECTOR ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD, REFERENTE A LA ACTUALIZACIÓN DE LOS PERFILES DE PUESTOS DE LA UNIDAD DE DESARROLLO FÍSICO.</b>	<b>Unidad de Talento Humano</b>	
		<b>N.º Informe</b>	UTHM-2026-019
		<b>Página:</b>	3 de 9

*“(...) i) Emitir criterios sobre la aplicación de los preceptos legales en materia de remuneraciones, ingresos complementarios y talento humano del sector público, y absolver las consultas que formulen las instituciones señaladas en el Artículo 3 de esta ley; (...)”.*

*“(...) Art. 61.- Del Subsistema de clasificación de puestos.- (Sustituido por la Disposición Reformativa 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.*


*“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. (...)”*

#### **1.4. Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público**

*“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.”*

*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.*

	<b>INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR VICERRECTOR ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD, REFERENTE A LA ACTUALIZACIÓN DE LOS PERFILES DE PUESTOS DE LA UNIDAD DE DESARROLLO FÍSICO.</b>	<b>Unidad de Talento Humano</b>	
		<b>N.º Informe</b>	UTHM-2026-019
		<b>Página:</b>	4 de 9

*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.”*


#### **1.5. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-108 (28 de agosto de 2025):**

*“NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DEL SERVICIO PÚBLICO”*

#### **1.6. Numeral 407-02 de las normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado:**

##### ***“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.*

	<b>INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR VICERRECTOR ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD, REFERENTE A LA ACTUALIZACIÓN DE LOS PERFILES DE PUESTOS DE LA UNIDAD DE DESARROLLO FÍSICO.</b>	<b>Unidad de Talento Humano</b>	
		<b>N.º Informe</b>	UTHM-2026-019
		<b>Página:</b>	5 de 9

*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.”*

### 1.7. Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE:

*“Art. 41, 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; (...)”.*

### 1.8. 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 ESPEHCU-OR-2016- 042 del 30 mayo 2016.


*“Literal 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.”*

## 3. OBJETIVO:

Analizar, valorar y sustentar técnicamente la estructura y perfiles de puestos de la Unidad de Desarrollo Físico, a fin de que el Comité de Planificación y Evaluación Institucional cuente con los elementos necesarios para la aprobación de la actualización de los perfiles.

## 4. DESARROLLO:

La Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE tiene como misión: *“Formar académicos, profesionales e investigadores de excelencia, creativos, humanistas, con capacidad de liderazgo,*

	<b>INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR VICERRECTOR ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD, REFERENTE A LA ACTUALIZACIÓN DE LOS PERFILES DE PUESTOS DE LA UNIDAD DE DESARROLLO FÍSICO.</b>	<b>Unidad de Talento Humano</b>	
		<b>N.º Informe</b>	UTHM-2026-019
		<b>Página:</b>	6 de 9

*pensamiento crítico y alta conciencia ciudadana; generar, aplicar y transferir el conocimiento; y, proporcionar e implementar alternativas de solución a los problemas del país, acordes con el Plan Nacional de Desarrollo.”*

La Unidad de Desarrollo Físico (UDFS) cumple un rol fundamental en la gestión, planificación, ejecución y mantenimiento de la infraestructura física institucional, garantizando condiciones adecuadas para el desarrollo de las funciones sustantivas y administrativas de la Universidad. Sus actividades se vinculan directamente con la sostenibilidad de la infraestructura, la seguridad operativa y la optimización de los recursos físicos institucionales.


En este contexto, resulta indispensable contar con una estructura de puestos técnicamente definida, que responda a los niveles de complejidad, responsabilidad y toma de decisiones inherentes a la gestión de infraestructura universitaria, por lo que es necesario actualizar y fortalecer los perfiles de la UDFS, con el propósito de que respondan de manera efectiva a los nuevos productos que desarrolla la unidad.

Para la valoración de los puestos de la Unidad de Desarrollo Físico, la Unidad de Talento Humano aplicó la metodología establecida en la Norma Interna del Subsistema de Clasificación de Puestos en concordancia con la actualización emitida por el Ministerio del Trabajo, considerando los siguientes factores:

- Instrucción formal requerida.
- Experiencia necesaria.
- Habilidades de gestión y comunicación.
- Complejidad del puesto y condiciones de trabajo.
- Nivel de toma de decisiones.
- Grado de responsabilidad y control de resultados.

La información base fue levantada en coordinación con la Directora de la Unidad de Desarrollo Físico, utilizando el Formato Descriptivo de Puestos y los Formularios de Valoración de Puestos debidamente suscritos.

Conforme al análisis realizado, la estructura propuesta para la Unidad de Desarrollo Físico es la siguiente:

	<b>INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR VICERRECTOR ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD, REFERENTE A LA ACTUALIZACIÓN DE LOS PERFILES DE PUESTOS DE LA UNIDAD DE DESARROLLO FÍSICO.</b>	<b>Unidad de Talento Humano</b>	
		<b>N.º Informe</b>	UTHM-2026-019
		<b>Página:</b>	7 de 9

### 1) Especialista de Infraestructura

- **Grupo ocupacional:** Servidor Público 8
- **Puntaje de valoración:** 960 puntos
- **Rol:** Ejecución y coordinación de procesos

Este puesto constituye el eje técnico–estratégico de la unidad, responsable de la planificación, coordinación y supervisión integral de los proyectos y procesos de infraestructura institucional.

### 2) Analista de Infraestructura Física 2

- **Grupo ocupacional:** Servidor Público 6
- **Puntaje de valoración:** 820 puntos
- **Rol:** Ejecución y coordinación de procesos

Responsable de apoyar la supervisión técnica de obras, mantenimiento y control de la infraestructura física.

### 3) Analista de Infraestructura Física 1


- **Grupo ocupacional:** Servidor Público 5
- **Puntaje de valoración:** 785 puntos
- **Rol:** Ejecución de procesos

Encargado de la ejecución operativa de actividades técnicas relacionadas con infraestructura física.

### 4) Analista de Mantenimiento

- **Grupo ocupacional:** Servidor Público 4
- **Puntaje de valoración:** 750 puntos
- **Rol:** Ejecución de procesos

Responsable de las actividades operativas de mantenimiento preventivo y correctivo de la infraestructura institucional.

	<b>INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR VICERRECTOR ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD, REFERENTE A LA ACTUALIZACIÓN DE LOS PERFILES DE PUESTOS DE LA UNIDAD DE DESARROLLO FÍSICO.</b>	<b>Unidad de Talento Humano</b>	
		<b>N.º Informe</b>	UTHM-2026-019
		<b>Página:</b>	8 de 9

La actualización de los perfiles permitirá ejecutar procesos de selección enfocados a las necesidades actuales que mantiene la Universidad, lo que también aporta valor estratégico en la toma de decisiones, en la gestión de relaciones interinstitucionales y en la ejecución de iniciativas de alto impacto institucional.

La actualización de los perfiles ha abarcado aspectos clave como la interfaz del puesto, misión, formación académica requerida, experiencia laboral y capacitaciones necesarias, con el objetivo de fortalecer las actividades esenciales del cargo. Asimismo, se han incorporado conocimientos adicionales vinculados a dichas actividades y se han ajustado las competencias técnicas y conductuales, en concordancia con las nuevas demandas institucionales.


Cabe destacar que esta actualización no implica ningún impacto presupuestario, ya que no modifica la estructura salarial ni el nivel del puesto, sino que responde a la necesidad de alinear el perfil con los requerimientos actuales de la gestión universitaria, mejorando su pertinencia y efectividad.

## 5. CONCLUSIONES:

- La estructura de puestos propuesta para la Unidad de Desarrollo Físico se encuentra alineada al ROGOP, al Manual de Puestos institucional y a la normativa actual emitida por el Ministerio del Trabajo para el Subsistema de Clasificación de Puestos.
- Los puntajes de valoración obtenidos reflejan de manera objetiva los niveles de complejidad, responsabilidad y toma de decisiones de cada puesto.
- La diferenciación de niveles ocupacionales permite una adecuada segregación de funciones entre planificación, supervisión y ejecución operativa.
- La propuesta de actualización no genera impacto presupuestario, al ser una actualización técnica de perfiles.

## 6. RECOMENDACIÓN:

- Remitir el presente informe al Comité de Planificación y Evaluación Institucional, a fin de que se apruebe la actualización de los perfiles de la Unidad de Desarrollo Físico.

	<b>INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR VICERRECTOR ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD, REFERENTE A LA ACTUALIZACIÓN DE LOS PERFILES DE PUESTOS DE LA UNIDAD DE DESARROLLO FÍSICO.</b>	<b>Unidad de Talento Humano</b>	
		<b>N.º Informe</b>	UTHM-2026-019
		<b>Página:</b>	9 de 9

## 7. ANEXOS:

7.1 Memorando Nro. ESPE-UDFS-2026-0056-M

7.2 Valoración de 4 puestos

7.3 Perfil de 4 puestos conforme estructura UDFS

Sangolquí, 15 de enero de 2026

Rubro	Nombre Apellido	Cargo	Firma
Elaborado por:	Ing. Sandra Chimbo Ch.	Especialista de Talento Humano	
Supervisado por:	Ing. Andrés Burbano Mgtr.	Director de la Unidad de Talento Humano	