

COMITÉ DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN INSTITUCIONAL
RESOLUCIÓN ESPE-CPEI-RES-2022-021

Referencia: Acta nro. ESPE-CPEI-CSE-2022-013, sesión 20 de septiembre de 2022

El Comité de Planificación y Evaluación Institucional de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, en uso de las atribuciones conferidas en el artículo 41 del Estatuto 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 355 de la Constitución de la República del Ecuador señala: *“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 literal a) del artículo 51 de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) establece lo siguiente: *“(...) a) establece que es competencia del Ministerio de Relaciones Laborales actual Ministerio del Trabajo: “Ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público y expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos (...);”;*

Que, el artículo 61 de la LOSEP menciona: *“El subsistema de clasificación de puestos del servicio público es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos (...);”;*

Que, el artículo 62 de la LOSEP indica: *“El subsistema de clasificación de puestos del servicio público es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos (...);”;*

Que, el artículo 162 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público establece: *“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 menciona: *“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. 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.”;

Que, el artículo 173 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público establece: *“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 4 del acuerdo ministerial nro. MDT-2019-022- Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, menciona: *“Del concurso de méritos y oposición. - Es el proceso por el cual se convoca a todas las personas que se encuentren legalmente habilitadas para el ingreso y desempeño de un puesto en el servicio público, según los requisitos establecidos en la convocatoria relativos al descriptivo y perfil del puesto, para participar en el proceso de selección determinado en la presente norma. Todo concurso de méritos y oposición será abierto”;*

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

Que, el artículo 7 del acuerdo ministerial nro. MDT-2019-022- Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, indica: *“Del Ministerio del Trabajo. - El Ministerio del Trabajo en los procesos selectivos que sean parte de la Función Ejecutiva, a través de su unidad competente, designará un administrador que será el encargado, a su nombre, de dirigir, controlar, coordinar y disponer dentro del concurso de méritos y oposición en el marco de lo establecido en la presente norma. El administrador debe ser un servidor público registrado en la nómina del Ministerio del Trabajo. Dicha designación será efectuada con base a la solicitud de convocatoria a concurso por parte de la UATH institucional en relación a la necesidad de iniciar un proceso selectivo de un puesto vacante. El administrador designado por el Ministerio del Trabajo formalizará con su firma y/o su clave de acceso, según sea el caso, la información y documentación que los órganos responsables generen cada una de las etapas del concurso de méritos y oposición. Esta información constará en la plataforma tecnológica. En aplicación de la presente norma, aquellas instituciones que corresponden a las establecidas el artículo 2 de la presente norma y no sean parte de la Función Ejecutiva, la Máxima Autoridad institucional o su delegado, bajo su responsabilidad administrativa, civil y/o penal, hará las veces del Ministerio del Trabajo escritas en el presente artículo, sin perjuicio del uso obligatorio de la plataforma tecnológica en todos los casos”;*

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

Que, el artículo 11 del acuerdo ministerial nro. MDT-2019-022- Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, menciona: *“La UATH institucional será la encargada de la preparación de la siguiente documentación para iniciar un concurso de méritos y oposición: 1. El manual de puesto institucional actualizado o el perfil del puesto debidamente aprobado, como instrumento indispensable para insumir las bases del concurso; 2. El número de vacantes que se sujetarán a concurso con el detalle de: 2.1. Denominación institucional del puesto; 2.2. Grado y grupo ocupacional; 2.3. Remuneración mensual unificada (R.M.U.); 2.4. Instrucción formal: Identificación del nivel de instrucción formal y área de conocimiento requerido para ocupar el puesto materia del concurso, de conformidad con la descripción y perfil establecido en el manual de puestos institucional; 2.5. Experiencia: Identificación del tiempo y especificidad de la experiencia que requiere el puesto determinada en el manual de puestos institucional. Se podrán tomar en cuenta pasantías o prácticas pre profesionales. En ningún caso se establecerá como requisito la experiencia específica en el sector público; 2.6. Competencias técnicas del puesto: Descripción de las destrezas y habilidades técnicas requeridas para el puesto de conformidad al perfil del mismo. Podrá ingresar hasta tres (3) competencias técnicas, las que considere más relevantes; 2.7. Competencias conductuales del puesto: Descripción de las competencias conductuales requeridas para el puesto de conformidad al perfil del mismo. Podrá ingresar hasta tres (3) competencias conductuales las que considere más relevantes; 2.8. Partida presupuestaria por cada vacante; 2.9. Unidad administrativa; y, 2.10. Lugar de trabajo; 3. Informe técnico legal referente a los puestos a convocarse, certificando que se encuentran: 3.1. Debidamente financiados a través de la partida presupuestaria correspondiente; 3.2. Que no estén sujetos a litigio y/o se encuentren legalmente vacantes; y, 3.3 Que se hayan agotado los bancos de elegibles propios de la vacante; Dichas certificaciones deberán ser emitidas por el área institucional correspondiente. 4. La identificación del servidor que integrará el Tribunal de Méritos y Oposición, y de Apelaciones, que contendrá nombre, número de cédula, correo electrónico, número de contacto y la respectiva delegación, de ser el caso; 5. La identificación del servidor que será designado técnico entrevistador, que contendrá nombre, número de cédula, correo electrónico, número de contacto y la respectiva delegación, de ser el caso; 6. El banco de preguntas para el puesto objeto del concurso. La UATH institucional podrá solicitar asesoría al responsable de la unidad administrativa a la que pertenece el puesto para desarrollar el banco. Se desarrollarán por puesto 200 preguntas de opción múltiple con una sola respuesta correcta. Todos los involucrados firmarán los acuerdos de confidencialidad correspondientes; Las preguntas deberán ser elaboradas sobre la base del rol, la misión y actividades establecidas en la descripción del puesto. No se podrán establecer preguntas fuera de los criterios referidos; 7. Identificar y remitir alternativas al Ministerio del Trabajo para que a su vez defina el lugar, infraestructura y logística para el normal desarrollo de concurso. La institución deberá financiar los gastos que se generen para este fin; y, 8. Cualquier tipo de información adicional que se considere necesaria para que el Ministerio del Trabajo pueda ejecutar correctamente el proceso selectivo. La información deberá ser registrada por la UATH institucional en la plataforma tecnológica, con excepción de la información requerida en el numeral 6 que deberá ser remitida de conformidad al instructivo correspondiente que el Ministerio del Trabajo disponga para el efecto. La veracidad, legitimidad, vigencia y exactitud de la información registrada serán de entera responsabilidad de la UATH institucional.”;*

Que, el literal c) del artículo 1 Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, bajo la Ley Orgánica del Servicio Público emitido con Orden de Rectorado ESPE-HCU-OR-2016- 042 del 30 mayo 2016 establece: *“(…)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, mediante memorando nro. ESPE-VAD-2022-3796-M, de fecha 12 de septiembre de 2022, suscrito por el Tcrn. de EM. Jorge Eduardo Acosta Hidalgo, Vicerrector Administrativo, dirigido al Crnl. C.S.M. Patricio Xavier Molina Simbaña, PhD.: SUBROGADO POR: TCRN. DE EM. HENRY OMAR CRUZ CARRILLO, PHD. Vicerrector Académico General, menciona: *“En atención al memorando Nro. ESPE-REC-2022-1074-M de 21, en el que solicita lo siguiente: “(…) Con la finalidad de viabilizar la modificación al grupo ocupacional del cargo de Especialista en Transferencia de Tecnología de la Unidad de Vinculación con la Sociedad, agradeceré a usted señor Vicerrector, disponga a la Unidad de Talento Humano, realice*

un nuevo informe apegado a la normativa, considerando que la autorización corresponde a la autoridad nominadora.”;

Que, mediante informe nro. UTH-2022-457, de fecha 12 de septiembre de 2022, suscrito por la Psi. Ind. Vanessa Palacios, Analista de Talento Humano; Ing. Diana López Especialista de Talento Humano; y, Tcrn. EMT. AVC. Edixon Pacheco Cabrera, Director de la Unidad de Talento Humano, en su parte pertinente indica: “(...) **CONCLUSIONES:** 1. Con la finalidad de cumplir con el orden de las series establecidas en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos aprobado mediante Orden de rectorado Nro. ESPE-HCU-OR-2016- 042, se evidencia la necesidad de ajustar el grupo ocupacional de Especialista en Transferencia de Tecnología de servidor público 9 a servidor público 8, de conformidad a lo que está establecido para todos los cargos de especialistas que mantienen el rol de ejecución y coordinación de procesos con grupo ocupacional servidor público 8. 2. Una vez realizado el análisis del cambio de grupo ocupacional del perfil de Especialista en Transferencia de Tecnología de la Unidad de Vinculación con la Sociedad, en el que no conlleva alza de remuneración por lo que no afectaría presupuesto, es importante corroborar así mismo que dicho cargo no ha sido funcional para la gestión de la Unidad ya que no ha sido ocupado por ningún profesional; razones por las cuales la Unidad de Talento Humano considera procedente regular el perfil, a fin de poder hacer uso efectivo del mismo. 3. Analizando las competencias técnicas y conductuales establecidas en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos aprobado mediante Orden de rectorado Nro. ESPE-HCU-OR-2016- 042, se puede evidenciar la necesidad de modificar las competencias técnicas y conductuales en base al Diccionario de competencias emitido por el Ministerio de Trabajo. 4. Al no estar vinculado ningún servidor público en la partida No. 465 del Especialista en Transferencia de Tecnología, no genera vulneración de derecho alguno, al encontrarse vacante. **RECOMENDACIONES:** Por lo expuesto, la Unidad de Talento Humano se permite recomendar a usted mi Coronel, Vicerrector, se digne autorizar el cambio de grupo ocupacional de servidor público 9 a servidor público 8, así también modificar las competencias técnicas y conductuales en base al Diccionario de Competencias del Ministerio de trabajo, en el perfil de Especialista en Transferencia de Tecnología del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, bajo la Ley Orgánica del Servicio Público emitido con Orden de Rectorado ESPE-HCU-OR-2016- 042 del 30 mayo 2016, en base al desarrollo de este Informe.”;

Que, el artículo 41 literal g, del Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, determina que es atribución del Comité de Planificación y Evaluación Institucional: “Aprobar la propuesta de manual de puestos y remitirlos al Rector para la expedición de la orden de rectorado.”;

Que, en sesión extraordinaria del Comité de Planificación y Evaluación Institucional, de 20 de septiembre de 2022, al tratar el segundo punto del orden del día, conoció el Informe para la regulación del cargo de Especialista en Transferencia de Tecnología, los miembros resolvieron por unanimidad de los presentes, aprobar dicho punto;

Que, mediante oficio nro. CCFFAA-JCC-DIEDMIL-P-2021-12165 de 21 de octubre de 2021, suscrito por el Vicealmirante Jorge Fernando Cabrera Espinosa, Jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, que: “(...) se designa al señor **CRNL. C.S.M. PATRICIO XAVIER MOLINA SIMBAÑA, PHD,** como Vicerrector Académico General de la Universidad de las Fuerzas Armadas UFA-ESPE (...); y,

Que, mediante memorado nro. ESPE-VAG-2022-1566-M, de fecha 09 de septiembre de 2022, suscrito por el Crnl. C.S.M. Patricio Xavier Molina Simbaña, PhD., Vicerrector Académico General, dirigido al Tcrn. de EM. Henry Omar Cruz Carrillo, PhD., Vicerrector de Docencia, menciona: “Con fundamento en el Art.59 del Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, agradeceré a usted, señor Teniente Coronel, subrogarme en el cargo de Vicerrector Académico General a partir del 12 hasta el 21 de septiembre de 2022 inclusive, tiempo en el que haré uso de 10 días de licencia anual planificada.”.

En ejercicio de sus atribuciones.

RESUELVE

Art. 1.- Aprobar el informe nro. UTH-2022-457, de fecha 12 de septiembre de 2022, que contiene la propuesta de reforma parcial del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos en relación a un (1) descriptivo de puesto de la Unidad de Vinculación con la Sociedad (Especialista en Transferencia de Tecnología), conforme el anexo adjunto que formará parte constitutiva e inseparable de la presente resolución y remitirlo al señor Rector para que se emita la respectiva orden de rectorado en concordancia con el artículo 41, literal g del Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE.

Art. 2.- Del cumplimiento y seguimiento de la presente resolución se encarga al Director de la Unidad de Talento Humano, así como al Vicerrector Administrativo.

Notifíquese y cúmplase.

Expedida en el Vicerrectorado Académico General de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, el 21 de septiembre de 2022.

Tcra. de EM. Henry Omar Cruz Carrillo, PhD.
PRESIDENTE DEL COMITÉ DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN INSTITUCIONAL
(SUBROGANTE)

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DEL PUESTO

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

Formulario MRL-SCP-01

Elaborado por: Ing. Vanessa Palacios Terán ANALISTA DE TALENTO HUMANO 2	NANCY VANESSA PALACIOS TERAN <small>Firmado digitalmente por NANCY VANESSA PALACIOS TERAN Fecha: 2022.09.12 12:53:37 -05'00'</small>	Revisado por: TCRN. EMT. AVC. Edixon Rodrigo Pacheco Cabrera DIRECTOR DE TALENTO HUMANO	EDIXON RODRIGO PACHECO CABRERA <small>Firmado digitalmente por EDIXON RODRIGO PACHECO CABRERA</small>
---	---	---	---