 UNIVERSIDAD DE CUENCA	CONSEJO UNIVERSITARIO	Página: 1 de 13
	PROCESO DE GESTIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO	Versión: 1
	NORMA INTERNA DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA	Vigencia desde: 08-11-2017
	Código: UC-CU-NOR-563	
Elaborado por: Consultora Reingeniería Organizacional y de Talento Humano REINTEC		Aprobado por: Consejo Universitario

EL CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 229 de la Constitución de la República 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 159 de la Ley Orgánica de Educación Superior establece que las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares son comunidades académicas con personería jurídica propia, autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución; esencialmente pluralistas y abiertas o todas las corrientes y formas del pensamiento universal expuestas de manera científica;

Que, con Decreto Legislativo de 15 de Octubre de 1867, expedido por el Senado y la Cámara de Diputados del Ecuador, se crea la Universidad de Cuenca;

Que, el art. 61 de la Ley Orgánica del Servicio Público, determina que 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 62 de la Ley Orgánica del Servicio Público, dispone que el Ministerio de Relaciones Laborales hoy Ministerio del Trabajo diseñará el Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Público, sus reformas y vigilará su cumplimiento;

Que, el art. 173 del Reglamento General de Ley Orgánica del Servicio Público establece que las Unidades de Administración del Talento Humano, en base a las políticas y normas e instrumentos de orden general, elaborarán y mantendrán actualizado el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos de cada institución;

Que, mediante Resolución No. SENRES – 2005 - 042, publicada en Registro Oficial No. 103 del 14 de septiembre del 2005, reformada con Resolución No. SENRES-RH-2006-000080, publicada en Registro Oficial No. 286, de 7 de junio de 2006; con Resolución No. SENRES-2008-000194, publicada en Registro Oficial No. 447, de 16 de octubre de 2008; con Acuerdo Ministerial No. MRL-2014-0188, publicado en el Registro Oficial Segundo Suplemento No. 351, de 9 de octubre de 2014; y, con Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0152 de 22 de junio de 2015, se expidió la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Civil, en la que se establece las políticas, normas e instrumentos de aplicación para el análisis, descripción, valoración, clasificación y estructura de puestos de las instituciones, entidades, organismos y empresas del Estado;



 UNIVERSIDAD DE CUENCA	CONSEJO UNIVERSITARIO	Página: 2 de 13
	PROCESO DE GESTIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO	Versión: 1
	NORMA INTERNA DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA	Vigencia desde: 08-11-2017
	Código: UC-CU-NOR-563	

Que, mediante Resolución No. MRL-2012-0021 de 27 de enero de 2012, el Ministerio de Relaciones Laborales hoy Ministerio del Trabajo expide la escala de remuneraciones mensuales unificadas para el sector público, reformada mediante resolución No. MRL-2014-365 publicada en el Registro Oficial No. 273 de 23 de julio de 2014;

Que, con Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0226 de 22 de septiembre de 2015, el Ministerio de Trabajo 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, la Disposición Transitoria Primera de las Enmiendas de la Constitución de la República, publicadas en el Suplemento del Registro Oficial No. 653, de 21 de diciembre de 2015, prevé que las y los obreros del sector público que antes de la entrada en vigencia de la presente enmienda constitucional se encuentren sujetos al Código del Trabajo, mantendrán los derechos individuales y colectivos garantizados por este cuerpo legal. Una vez en vigencia la presente enmienda constitucional, las y los servidores públicos que ingresen al sector público se sujetarán a las disposiciones que regulan al mismo;

Que, con Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0098 de 5 de abril de 2016, el Ministerio del Trabajo expide las directrices para el ingreso de las y los servidores públicos por efecto de la aplicación de la disposición transitoria primera de las enmiendas constitucionales;

Que, con Resolución No. RCP-SO-48-No. 516-2013 de 18 de diciembre de 2013, el Consejo Educación Superior, aprobó el Estatuto de la Universidad de Cuenca;

Que, con Resolución No. Oficio No. 429-CU-2013 de la sesión de fecha 17 de diciembre de 2013, el Consejo Universitario, resolvió aprobar el Manual Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Universidad de Cuenca;


Que, es necesario instrumentar la metodología, procedimiento y parámetros de evaluación para describir, valorar y clasificar los puestos e incorporarlo en el Sistema de Administración de Talento Humano de la Universidad de Cuenca;

En ejercicio de las atribuciones y facultades que le concede el literal b) del artículo 17 del Estatuto de la Universidad de Cuenca, resuelve expedir la:

NORMA INTERNA DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

CAPITULO I OBJETIVO Y POLÍTICAS

Art. 1.- Objetivo.- Diseñar los instrumentos y mecanismos que permita a la Dirección de Talento Humano analizar, describir, valorar, clasificar y estructurar puestos.

 UNIVERSIDAD DE CUENCA	CONSEJO UNIVERSITARIO	Página: 3 de 13
	PROCESO DE GESTIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO	Versión: 1
	NORMA INTERNA DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA	Vigencia desde: 08-11-2017
	Código: UC-CU-NOR-563	

Art. 2.- Políticas.- La Dirección de Talento Humano analizará, describirá, valorará, clasificará y estructurará los puestos conforme las siguientes políticas:

- La descripción de puestos debe guardar armonía con la funcionalidad de la estructura organizacional establecida en el Manual Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Universidad de Cuenca.
- La definición y ordenamiento de los puestos se establecerá sobre la base de la funcionalidad operativa de las Unidades Administrativas o Unidades Académicas.
- Las clases y niveles de puestos se definirán para agrupar familias de puestos de características similares, como resultado del proceso de análisis, descripción, valoración, clasificación y estructuración de puestos.

CAPITULO II

DE LA DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 3.- De la descripción de puestos.-Es el resultado del análisis de cada puesto y registra la información relativa al contenido, situación e incidencia real de un puesto en la institución a través de la determinación de los factores de exigencia, en relación a las funciones de las Unidades Administrativas o Unidades Académicas.

La Dirección de Talento Humano en coordinación con cada titular o responsable de las Unidades Administrativas o Unidades Académicas, elaborará y actualizará la descripción de los puestos asociados a su unidad, aplicando los instrumentos y herramientas técnicas respectivas, definidas por los siguientes factores:

- Rol
- Años de Experiencia
- Detalle de la Experiencia
- Instrucción Formal
- Denominación del Puesto
- Misión del Puesto
- Actividades esenciales
- Conocimientos
- Competencias Técnica
- Competencias Conductuales

Art. 4.- Definición de Roles.- Los roles se encuentran integrados de acuerdo a las actividades y responsabilidades a desempeñar en cada Unidad Administrativa o Unidad Académica, y están determinados por los niveles de reporte de la gestión hacia el responsable de la unidad, conforme el siguiente detalle:



 UNIVERSIDAD DE CUENCA	CONSEJO UNIVERSITARIO	Página: 4 de 13
	PROCESO DE GESTIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO	Versión: 1
	NORMA INTERNA DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA	Vigencia desde: 08-11-2017
	Código: UC-CU-NOR-563	

<u>NIVEL</u>	<u>ROLES</u>
PROFESIONAL	EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS
	EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE PROCESOS
	EJECUCIÓN DE PROCESOS
	EJECUCIÓN DE PROCESOS DE APOYO
NO PROFESIONAL	TÉCNICO
	ADMINISTRATIVO
	SERVICIOS

Art. 5.- Definición de la experiencia.- Cada Unidad Administrativa o Unidad Académica, de acuerdo a la complejidad que demanda su finalidad y funciones, determinará los años de experiencia necesarios para el desempeño de cada puesto de trabajo, acorde con los roles definidos, conforme el siguiente detalle:


<u>ROLES</u>	<u>AÑOS DE EXPERIENCIA</u>
EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS	4 años
EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE PROCESOS	3 años
EJECUCIÓN DE PROCESOS – TERCER NIVEL	2 años
EJECUCIÓN DE PROCESOS – TECNÓLOGO SUPERIOR	5 años
EJECUCIÓN DE PROCESOS – TÉCNICO SUPERIOR	6 años
EJECUCIÓN DE PROCESOS DE APOYO	1 año
TÉCNICO	6 meses
ADMINISTRATIVO	3 meses
SERVICIOS	No requiere

Art.6.- Detalle de la experiencia.- La experiencia se identifica de acuerdo a la necesidad institucional y que tenga relación directa con el rol, gestión, actividades o funciones a realizar en cada puesto de trabajo.

Art. 7.- Definición de la Instrucción Formal: Para cada puesto de trabajo considerando el nivel de ubicación (Profesional, No Profesional), se identificará el conjunto de conocimientos requeridos para el desempeño del puesto, adquiridos a través de estudios formales, y determinados por los siguientes grados de estudio:

Cuarto Nivel: PHD, Maestría, Especialidad con registro en el SENESCYT
Tercer Nivel: Títulos profesionales
Tercer Nivel en Formación: Estudiantes en carrera universitaria
Técnico: Títulos de Técnicos Superiores o Tecnólogos Superiores
Bachiller: Títulos de Bachillerato



 UNIVERSIDAD DE CUENCA	CONSEJO UNIVERSITARIO		Página: 5 de 13
	PROCESO DE GESTIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO		Versión: 1
	NORMA INTERNA DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA		Vigencia desde: 08-11-2017
	Código: UC-CU-NOR-563		

Art. 8.- Detalle de la capacitación.- La capacitación, se determina como un conjunto de conocimientos y especialización adicional a la instrucción formal; relacionada directamente con el puesto de trabajo, el rol que desempeña, las actividades, las competencias y la experiencia.

Art. 9.- Definición de la Denominación del puesto.- La Dirección de Talento Humano con el responsable de cada Unidad, identificará el nombre del puesto que guarde directa relación con la misión, funciones y especialización de cada Unidad Administrativa o Unidad Académica; y su nivel que determinará el grado de gestión, conforme sus roles establecidos.

Art. 10.- Interfaz del Puesto.- Identifica el nivel de gestión, comunicación y reporte que tienen los puestos con los clientes internos y externos de la institución en el desempeño de sus actividades.

Art. 11.- Definición de las Actividades Esenciales.- De acuerdo a los procesos, productos y servicios definidos en el Manual Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Universidad de Cuenca, se detallarán las actividades esenciales para el puesto de trabajo, que deben guardar relación, al momento de su descripción, con el rol desempeñado dentro de cada Unidad Administrativa o Unidad Académica.

Se debe considerar los siguientes factores para determinar las actividades esenciales:

Frecuencia.- Es la variación de tiempo en la cual se ejecuta las funciones o actividades del puesto de Trabajo.

Complejidad.- Es el grado de conocimiento y especialización que se requiere para ejecutar las funciones o actividades del puesto.

Responsabilidad.- Es el grado en que las actividades impactan en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.


Gradación de las escalas

FRECUENCIA - F		CONSECUENCIAS POR OMISIÓN - CO		COMPLEJIDAD - CM	
TODOS LOS DIAS	5	MUY GRAVES - SE PARALIZA LA INSTITUCIÓN	5	MUY COMPLEJA - SE REQUIERE DE UN PROFESIONAL Y DE UNA ESPECIALIDAD	5
1 VEZ POR SEMANA	4	GRAVES - SE PARALIZA LA UNIDAD ADMINISTRATIVA	4	COMPLEJA - SE REQUIERE DE UN PROFESIONAL	4
1 VEZ CADA 15 DIAS	3	MODERADAS - SE PARALIZA EL ENTORNO DEL PUESTO	3	MODERADA - SE REQUIERE DE UN TÉCNICO	3
1 VEZ AL MES	2	AFECTA AL PUESTO DEL SERVIDOR	2	MÍNIMA COMPLEJIDAD	2
BIMESTRAL, TRIMESTRAL, SEMESTRAL, ANUAL	1	NO AFECTA	1	SIN COMPLEJIDAD	1

Fórmula Matemática

$$\text{Total} = \text{CO} * \text{CM} + \text{F}$$



 UNIVERSIDAD DE CUENCA	CONSEJO UNIVERSITARIO	Página: 6 de 13
	PROCESO DE GESTIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO	Versión: 1
	NORMA INTERNA DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA	Vigencia desde: 08-11-2017
	Código: UC-CU-NOR-563	

Art. 12.- Definición de Conocimientos.- Se establecerá los conocimientos básicos requeridos para el desempeño de cada puesto de trabajo, acordes las actividades esenciales a ser desempeñadas en cada Unidad Administrativa o Unidad Académica.

Art. 13.- Detalle de Competencias.- Son todas aquellas destrezas, habilidades, conocimientos y actitudes, que permiten a una persona tener un desempeño superior en el puesto de trabajo.

También forman parte de ellas, las características subyacentes de la persona que están relacionadas con una correcta actuación en su puesto de trabajo y que pueden basarse en la motivación, en los rasgos de carácter, en el concepto de sí mismo, en actitudes, valores o en una variedad de conocimientos o capacidades cognitivas

Las competencias técnicas y conductuales serán definidas por la Dirección de Talento Humano en base a la especialización de cada Unidad Administrativa o Unidad Académica, conceptualizando la definición y los comportamientos observables de cada uno de estos.

Art. 14.- Formulario de Descripción de Puestos.- En base a los requerimientos de puestos de cada Unidad Administrativa o Unidad Académica, la Dirección de Talento Humano coordinará y asesora técnicamente el levantamiento del perfil de exigencia, en el Formato de Descripción establecido.

CAPITULO III

DE LA VALORACION DE PUESTOS


Art. 15.- De la valoración de puestos.- Define el procedimiento, metodología, componentes y factores de valoración, a fin de calificar la importancia y relevancia de los puestos en las unidades administrativas, a través de la medición de su contribución al cumplimiento del portafolio de productos y servicios de la institución.

La Dirección de Talento Humano sobre la base de los perfiles de exigencias de los puestos, realizará su valoración, a fin de ordenarlos o agruparlos en los niveles estructurales y grupos ocupacionales.

Art. 16.- De los factores para la valoración de puestos.- La valoración de puestos se realizará considerando sus competencias, complejidad y responsabilidad, los que han sido ponderados de la siguiente manera:

FACTORES	SUBFACTORES	PONDERACIÓN	SUBTOTAL
COMPETENCIAS	INSTRUCCIÓN FORMAL	200	500
	EXPERIENCIA	100	
	HABILIDADES DE GESTION	100	
	HABILIDADES DE COMUNICACIÓN	100	



 UNIVERSIDAD DE CUENCA	CONSEJO UNIVERSITARIO	Página: 7 de 13
	PROCESO DE GESTIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO	Versión: 1
	NORMA INTERNA DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA	Vigencia desde: 08-11-2017
	Código: UC-CU-NOR-563	

COMPLEJIDAD DEL PUESTO	RIESGOS DE TRABAJO	100	200
	TOMA DE DECISIONES	100	
RESPONSABILIDAD	ROL DEL PUESTO	200	300
	CONTROL DE RESULTADOS	100	
TOTAL PUNTOS		1000	1000

a) INSTRUCCIÓN FORMAL

<u>NIVEL</u>	<u>PUNTAJE</u>
No Profesional	
No requiere	33
Bachiller	66
Técnico Superior – Tecnólogo Superior	100
Tercer Nivel en Formación	133
Profesional	
Tercer Nivel	167
Cuarto Nivel	200


b) EXPERIENCIA

<u>NIVEL</u>	<u>AÑOS DE EXPERIENCIA</u>	<u>PUNTAJE</u>
No Profesional		
Servicios	No Requiere	13
Administrativo	3 meses	27
Técnico	6 meses	42
Ejecución de Procesos de Apoyo	1 año	56
Profesional		
Ejecución de Procesos – Técnico Superior	6 años	71
Ejecución de procesos – Tecnólogo Superior	5 años	71
Ejecución de Procesos – Tercer Nivel	2 años	71
Ejecución y Supervisión de Procesos	3 años	85
Ejecución y Coordinación de Procesos	4 años	100

c) HABILIDADES DE GESTIÓN

Competencias que permiten administrar los sistemas y procesos organizacionales, sobre la base del nivel de aplicación de la planificación, organización, dirección y control.



 UNIVERSIDAD DE CUENCA	CONSEJO UNIVERSITARIO	Página: 8 de 13
	PROCESO DE GESTIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO	Versión: 1
	NORMA INTERNA DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA	Vigencia desde: 08-11-2017
	Código: UC-CU-NOR-563	

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
1	<i>El trabajo se desarrolla de acuerdo a instrucciones detalladas, trabajo rutinario.</i>	20
2	<i>El trabajo se realiza con posibilidades de adaptar o modificar ciertas tareas rutinarias.</i>	40
3	<i>El trabajo se efectúa con flexibilidad en los procedimientos. Planificación y organización relativa a las actividades inherentes al puesto. Controla el avance y los resultados de las propias actividades del puesto.</i>	60
4	<i>Planificación y organización del trabajo de un equipo que ejecuta un proyecto específico. Controla el cumplimiento de las actividades y resultados de los puestos de trabajo a su cargo.</i>	80
5	<i>Responsable de la planificación operativa de su unidad o proceso. Maneja y asigna recursos de la unidad o proceso. Dirige y asigna responsabilidades a los equipos de trabajo. Controla el cumplimiento de las actividades y resultados del área o proceso.</i>	100

d) HABILIDADES DE COMUNICACIÓN

Competencias que requiere el puesto y que son necesarias para disponer, transferir y administrar información, a fin de satisfacer las necesidades de los clientes internos y externos.

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
1	<i>El puesto requiere de una red mínima de comunicación de trabajo. La comunicación se realiza al interno de la unidad administrativa. Las actividades que realiza están orientadas a asistir las necesidades de otros.</i>	20
2	<i>Establece una red básica de comunicación para asegurar la eficacia de su trabajo. La comunicación se realiza con las diferentes unidades administrativas que conforman la estructura de la institución. Las actividades que realiza están orientadas a brindar apoyo logístico y administrativo.</i>	40
3	<i>Establece una red moderada de comunicación de trabajo. La comunicación se realiza con las diferentes unidades administrativas y académicas que conforman la estructura de la institución. Las actividades que realiza están orientadas a brindar apoyo técnico.</i>	60

 UNIVERSIDAD DE CUENCA	CONSEJO UNIVERSITARIO	Página: 9 de 13
	PROCESO DE GESTIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO	Versión: 1
	NORMA INTERNA DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA	Vigencia desde: 08-11-2017
	Código: UC-CU-NOR-563	

4	<i>Establece una red amplia de comunicación de trabajo. La comunicación se realiza con las diferentes autoridades administrativas y académicas que conforman la estructura de la institución. El puesto ejecuta actividades de supervisión de equipos de trabajo. Las actividades que realizan están orientadas a brindar apoyo técnico especializado.</i>	80
5	<i>El puesto requiere establecer una red amplia y consolidada de comunicación de trabajo internos y externos a la organización. La comunicación se realiza con las diferentes autoridades administrativas y académicas que conforman la estructura de la institución y actores externos relacionados con los procesos institucionales. El puesto ejecuta actividades de integración y coordinación de equipos de trabajo. Las actividades que realizan están orientadas a brindar asesoría y asistencia.</i>	100

Art. 17.- De la complejidad del puesto.- Determina el grado de dificultad y contribución del puesto en la consecución de los productos y servicios:

a) RIESGOS DE TRABAJO


Analiza las condiciones ambientales, físicas, químicas, mecánicas, biológicas que implique riesgos ocupacionales al que está sujeto el puesto.

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
1	<i>Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que no implican riesgos ocupacionales.</i>	20
2	<i>Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas con baja incidencia de riesgos ocupacionales.</i>	40
3	<i>Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que implican medianas posibilidades de riesgos ocupacionales.</i>	60
4	<i>Desarrolla sus actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que implican considerable riesgo ocupacional.</i>	80
5	<i>Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que implica alto riesgo ocupacional.</i>	100

b) TOMA DE DECISIONES

Es la capacidad de análisis de problemas y construcción de alternativas de solución. Valora conocimiento de la institución, análisis, innovación, creatividad y solución de problemas.



 UNIVERSIDAD DE CUENCA	CONSEJO UNIVERSITARIO	Página: 10 de 13
	PROCESO DE GESTIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO	Versión: 1
	NORMA INTERNA DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA	Vigencia desde: 08-11-2017
	Código: UC-CU-NOR-563	

<u>NIVEL</u>	<u>DESCRIPCIÓN</u>	<u>PUNTAJE</u> <u>E</u>
1	Las decisiones dependen de una simple elección, con mínima incidencia en la gestión institucional.	20
2	La toma de decisiones depende de una elección simple entre varias alternativas, con baja incidencia en la gestión institucional.	40
3	La toma de decisiones requiere de análisis descriptivo, con moderada incidencia en la gestión institucional.	60
4	La toma de decisiones requiere un análisis interpretativo, evaluativo en situaciones distintas, con significativa incidencia en la gestión institucional.	80
5	La toma de decisiones depende del análisis y desarrollo de nuevas alternativas de solución, con trascendencia en la gestión institucional.	100

Art. 18.- De la Responsabilidad.- Son las atribuciones y responsabilidades que realiza el puesto de trabajo en relación con el logro de los productos y servicios de la unidad o proceso de la institución, a través de los siguientes subfactores:

a) ROL DEL PUESTO


<u>NIVEL</u>	<u>PUNTAJE</u>
No Profesional	
Servicios	29
Administrativo	58
Técnico	86
Ejecución de Procesos de Apoyo	115
Profesional	
Ejecución de Procesos	143
Ejecución y Supervisión de Procesos	172
Ejecución y Coordinación de Procesos	200

b) CONTROL DE RESULTADOS

Se examina a través del monitoreo, supervisión y evaluación de las actividades, atribuciones y responsabilidades del puesto, considerando el uso de los recursos asignados y la contribución al logro del portafolio de productos y servicios.

<u>NIVEL</u>	<u>DESCRIPCIÓN</u>	<u>PUNTAJE</u>
1	Responsable de los resultados específicos del puesto y asignación de recursos, sujeto a supervisión de sus resultados.	20
2	El puesto apoya al logro del portafolio de productos y servicios organizacionales. Sujeto a supervisión de los resultados entregados sobre estándares establecidos y asignación de recursos.	40



 UNIVERSIDAD DE CUENCA	CONSEJO UNIVERSITARIO	Página: 11 de 13
	PROCESO DE GESTIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO	Versión: 1
	NORMA INTERNA DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA	Vigencia desde: 08-11-2017
	Código: UC-CU-NOR-563	

3	<i>Responsable de los resultados del puesto de trabajo con incidencia en el portafolio de productos y servicios, sobre la base de estándares o especificaciones previamente establecidas y asignación de recursos. Sujeto a supervisión y evaluación de los resultados entregados.</i>	60
4	<i>Responsable de los resultados del equipo de trabajo. Propone políticas y especificaciones técnicas de los productos y servicios y asignación de recursos. Monitorea y supervisa la contribución de los puestos de trabajo al logro del portafolio de productos y servicios.</i>	80
5	<i>Define políticas y especificaciones técnicas para los productos y servicios, en función de la demanda de los clientes. Le corresponde monitorear, supervisar y evaluar la contribución de los equipos de trabajo al logro del portafolio de productos y servicios. Determinan estrategias, medios y recursos para el logro de los resultados. Responsable del manejo óptimo de los recursos asignados.</i>	100

Art. 19.- Escala de intervalos de valoración.- Por el resultado alcanzado en la valoración de los puestos se definirá el grupo ocupacional conforme la siguiente escala de ponderación:

GRADO	GRUPO OCUPACIONAL	INTERVALOS	
		De	hasta
1	Servidor Público de Servicios 1	175	230
2	Servidor Público de Servicios 2	231	285
3	Servidor Público de Apoyo 1	286	340
4	Servidor Público de Apoyo 2	341	395
5	Servidor Público de Apoyo 3	396	450
6	Servidor Público de Apoyo 4	451	505
7	Servidor Público 1	506	560
8	Servidor Público 2	561	615
9	Servidor Público 3	616	670
10	Servidor Público 4	671	725
11	Servidor Público 5	726	780
12	Servidor Público 6	781	835
13	Servidor Público 7	836	890
14	Servidor Público 8	891	945
15	Servidor Público 9	946	1000

DISPOSICIONES GENERALES

Primera.- Las descripciones y perfiles de exigencias que conforman el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, se constituirán en el instrumento para la definición de bases de los concursos de méritos y oposición, para la evaluación del desempeño de los servidores; establecimiento

42

 UNIVERSIDAD DE CUENCA	CONSEJO UNIVERSITARIO	Página: 12 de 13
	PROCESO DE GESTIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO	Versión: 1
	NORMA INTERNA DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA	Vigencia desde: 08-11-2017
	Código: UC-CU-NOR-563	

de sistemas retributivos e identificación de competencias desarrollables que sustenten el plan de desarrollo y capacitación.

Segunda.- La aplicación del proceso de descripción, valoración y clasificación de puestos, por su incidencia, debe estar respaldada en la capacidad económica de la institución.

La Dirección de Talento Humano, identificará las necesidades de clases y niveles de puestos acorde con el Manual Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, con sustento en la metodología establecida en esta norma técnica, para lo cual emitirá los informes respectivos.

Tercera.- Los procesos de revisión del Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos en la Universidad de Cuenca, procederán específicamente, en los siguientes casos:

1. Por motivo de creación, fusión o eliminación de procesos o unidades administrativas.
2. Por necesidad institucional en base al diseño de nuevos proyectos, productos o servicios

La Dirección de Talento Humano realizará el estudio respectivo que justifique la revisión del Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos.

Cuarta.- Las Unidades Administrativas o Académicas de la Universidad, luego del análisis de las necesidades de puestos para su funcionamiento, podrán incorporar en sus estructuras otras clases de puestos distintos a los procesos que manejan para el cumplimiento de sus objetivos, procesos, productos y/o servicios, siempre y cuando se encuentren debidamente justificados y establecidas en la manual de descripción, valoración y clasificación de puestos de la institución.

Quinta.- Las actividades esenciales determinadas en los puestos de la Universidad, podrán ser ampliadas mediante disposición escrita debidamente motivada de la autoridad competente de cada Unidad Administrativa o Unidad Académica, siempre y cuando tengan relación con el proceso y el perfil de exigencia determinados en cada puesto de trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera: Por única vez, los servidores que mantengan nombramiento permanente en la institución hasta la fecha de expedición de la presente Norma, y que de acuerdo al estudio de descripción, valoración y clasificación de puestos, en el proceso de ubicación conforme el perfil de competencias disponible del servidor, se sujetarán a las siguientes políticas:

1. Los servidores de nombramiento permanente que mantengan títulos de tercer o cuarto nivel y que su área de conocimiento no responda al perfil de instrucción requerido del puesto de nivel profesional a ser ubicado, se emitirá informe favorable a la revisión a su clasificación, siempre y cuando cumplan con la experiencia requerida y que las actividades desempeñadas reflejan un conocimiento especializado.



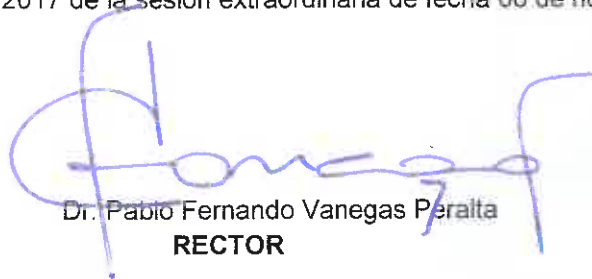
 UNIVERSIDAD DE CUENCA	CONSEJO UNIVERSITARIO	Página: 13 de 13
	PROCESO DE GESTIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO	Versión: 1
	NORMA INTERNA DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA	Vigencia desde: 08-11-2017
	Código: UC-CU-NOR-563	

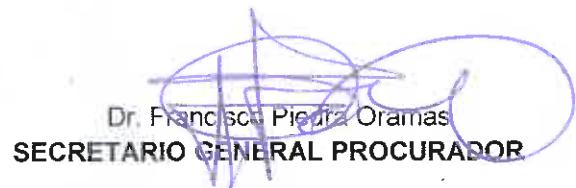
- Los servidores de nombramiento permanente, que resultado del estudio de revisión a la clasificación, sean ubicados en puestos cuyo valor remunerativos sea menor al que venían percibiendo, mantendrán su remuneración y grupo ocupacional actual, cambiando únicamente la denominación del puesto.

Una vez que por motivos de renuncia voluntaria, cesación de funciones, procesos de jubilación u otros actos administrativos legalmente establecidos, la partida quedara vacante esta deberá ajustarse a lo establecido en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación del Puesto referente a su grupo ocupacional y nivel remunerativo.

Con la expedición de la presente Norma Interna se deroga el Manual para la Gestión del Talento Humano del Personal Administrativo de la Universidad de Cuenca.

La presente Norma Interna del Subsistema de Clasificación de Puestos de la Universidad de Cuenca fue conocida y aprobada por el Pleno del Consejo Universitario mediante Resolución No. UC-CU-RES-555-2017 de la sesión extraordinaria de fecha 08 de noviembre de 2017.


Dr. Pablo Fernando Vanegas Peralta
RECTOR


Dr. Francisco Piedra Oramas
SECRETARIO GENERAL PROCURADOR

