



Secretaría General

ORDEN DE RECTORADO 2025-202-ESPE-a-1

CrnI. C.S.M. Enrique Abel Morales Moncayo, Ph.D., Rector Subrogante de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE,

CONSIDERANDO:

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

Que, el artículo 355 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: *"Derecho a la autonomía.- El Estado reconocerá a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución. Se reconoce a las universidades y escuelas politécnicas el derecho a la autonomía, ejercida y comprendida de manera solidaria y responsable. (...)."*

Que, el artículo 6 de la Ley Orgánica de Educación Superior, determina: *"Derechos de las profesoras o profesores e investigadores o investigadoras: f) Para el caso de las y los servidores públicos, ejercer los derechos previstos en la Ley Orgánica del Servicio Público. En el caso de las y los trabajadores de las instituciones de educación superior privadas, se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo (...)."*

Que, el artículo 13 de la Ley Orgánica de Educación Superior, prevé: *"Funciones del Sistema de Educación Superior: h) Promover el ingreso del personal docente y administrativo, en base a concursos públicos previstos en la Constitución (...)."*

Que, el artículo 17 reformado de la Ley Orgánica de Educación Superior, 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. (...). Se reconoce y garantiza la naturaleza jurídica propia y la especificidad de todas las universidades y escuelas politécnicas."*

Que, el artículo 18 reformado de la Ley Orgánica de Educación Superior, establece: *"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; (...). El ejercicio de la autonomía responsable permitirá la ampliación de sus capacidades en función de la mejora y aseguramiento de la calidad de las universidades y escuelas politécnicas. El reglamento de la presente ley establecerá los mecanismos para la aplicación de este principio."*

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

Que, el Art. 70 reformado de la Ley Orgánica de Educación Superior, determina: *"Régimen Laboral del Sistema de Educación Superior.- Las y los profesores, técnicos docentes, investigadores, técnicos de laboratorio, ayudantes de docencia y demás denominaciones afines que se usan en las instituciones públicas de educación superior, son servidores públicos sujetos a un régimen propio que estará contemplado en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, que fijará las normas que rijan el ingreso, promoción, estabilidad, evaluación, perfeccionamiento, escalas remunerativas, fortalecimiento institucional, jubilación y cesación. (...)."*

Que, el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público, señala: “Ámbito.- Las disposiciones de la presente ley son de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública, que comprende: 1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial y Justicia Indígena, Electoral, Transparencia y Control Social, Procuraduría General del Estado y la Corte Constitucional; (...); 3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado; (...).”;

Que, el artículo 17 de la Ley Orgánica del Servicio Público, establece: “Clases de Nombramiento. - (Reformado por el Art. 1 de la Ley s/n, R.D. 64-SS, 20-VI-2025) Para el ejercicio de la función pública los nombramientos podrán ser: a) Permanentes: Aquellos que se expiden para llenar vacantes mediante el sistema de selección previstos en esta Ley; b) (Sustituido por el Art. 6 numeral 4 de la Ley Orgánica de Integridad Pública, R.D. 68-3S, 26-VI-2025) Provisionales: Aquellos otorgados para ocupar temporalmente los puestos o cargos; y, no generarán derechos de estabilidad. Se expiden para ocupar: b.1) El puesto de un servidor que ha sido suspendido en sus funciones o destituido, hasta que se produzca el fallo de la Sala de lo Contencioso Administrativo u otra instancia competente para este efecto; b.2) El puesto de una servidora o servidor que se hallare en goce de licencia sin remuneración. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada licencia; b.3) Para ocupar el puesto de la servidora o servidor que se encuentre en comisión de servicios sin remuneración o vacante. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada comisión; b.4) Quienes ocupen puestos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior; y, b.5) De prueba, otorgado a la servidora o servidor que ingresa a la administración pública o a quien fuere ascendido durante el periodo de prueba. El servidor o servidora pública se encuentra sujeto a evaluación durante un periodo de tres meses, superado el cual, o, en caso de no haberse practicado, se otorgará el nombramiento definitivo; si no superare la prueba respectiva, cesará en el puesto. De igual manera se otorgará nombramiento provisional a quienes fueron ascendidos, los mismos que serán evaluados dentro de un periodo máximo de seis meses, mediante una evaluación técnica y objetiva de sus servicios y si se determinare luego de ésta que no califica para el desempeño del puesto se procederá al reintegro al puesto anterior con su remuneración anterior; c) De libre nombramiento y remoción; y, d) De periodo fijo. Los nombramientos provisionales señalados en los literales b.1), b.2) y b.3) podrán ser otorgados a favor de servidoras o servidores públicos de carrera que prestan servicios en la misma institución; o a favor de personas que no tengan la calidad de servidores públicos de carrera. Los nombramientos provisionales otorgados bajo la premisa de los literales b.1), b.2) y b.3) que sean emitidos a personas con discapacidad o sus sustitutas; a personas con enfermedades catastróficas, raras, huérfanas o de alta complejidad o sus sustitutas; a mujeres embarazadas, con permiso de maternidad o con permiso de lactancia; no podrán ser cesadas en sus funciones, salvo por razones previamente establecidas en esta Ley, y su tiempo de duración será hasta que se incorpore o reincorpore el titular de la correspondiente partida asignada. En los casos anteriores no será necesaria la acreditación de su condición, excepto la de sustituto para efectos de su registro”. (...).”;

Que, el Art. 52 reformado de la Ley Orgánica del Servicio Público, prescribe: “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 a) (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.D. 1008-S, 19-V-2017).- Cumplir y hacer cumplir la presente ley, su reglamento general y las resoluciones del Ministerio del Trabajo, en el ámbito de su competencia; (...); d) (Sustituido por el Art. 6 numeral 15 de la Ley Orgánica de Integridad Pública, R.D. 68-3S, 26-VI-2025) Elaborar y aplicar obligatoriamente los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con enfoque en la gestión de competencias laborales y resultados; incluyendo criterios relacionados a los servicios públicos de la ciudadanía; (...).”;

Que, el artículo 54 de la Ley Orgánica del Servicio Público, prevé: “De su estructuración.- El sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio público está conformado por los subsistemas de planificación del talento humano; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal; formación, capacitación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño.”;

Que, el artículo 61 de la Ley Orgánica del Servicio Público, prevé: “Art. 61.- De/ Subsistema de clasificación de puestos.- (Sustituido por la Disposición Reformatoria Primera Lit. i i de la Ley s/n R.D. 297-S, 2-VIII-2018; Reformado por el Art. 6 numeral 18 de la Ley Orgánica de Integridad Pública, R.D. 68-3S, 26-VI-2025) 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 e 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. Todas las entidades, organismos e instituciones del sector público están obligadas a mantener actualizado su Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos. Este manual deberá ser revisado al menos cada dos años, o de forma inmediata cuando existan reformas institucionales, cambios normativos, rediseños organizacionales, o variaciones sustanciales en las funciones ejercidas. La no actualización o implementación será considerada infracción administrativa grave de la autoridad nominadora y del responsable de talento humano, y su incumplimiento deberá ser informado motivadamente al Ministerio del Trabajo dentro del primer trimestre posterior a cada período anual.”;

Que, el artículo 65 reformado de la Ley Orgánica del Servicio Público, señala: *“El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos. (...)”;*

Que, el artículo 66 de la Ley Orgánica de Servicio Público, determina: *“De los puestos vacantes.- Para llenar los puestos vacantes se efectuará un concurso público de merecimientos y oposición, garantizando a las y los aspirantes su participación sin discriminación alguna conforme a lo dispuesto en la Constitución de la República, esta Ley y su Reglamento. Estos concursos deberán ser ejecutados por las respectivas Unidades de Administración del Talento Humano.”;*

Que, el artículo 98 del Código Orgánico Administrativo, prevé: *“Acto Administrativo es la declaración unilateral de voluntad, efectuada en ejercicio de la función administrativa que produce efectos jurídicos individuales o generales, siempre que se agote con su cumplimiento y de forma directa. Se expedirá por cualquier medio documental, físico o digital y quedará constancia en el expediente administrativo.”;*

Que, el artículo 1 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, determina: *“Ámbito.- Las disposiciones del presente Reglamento General son de aplicación obligatoria en todas las instituciones, entidades y organismos establecidos en el artículo 3 de la LOSEP en lo atinente al talento humano, remuneraciones e ingresos complementarios.”;*

Que, el artículo 16 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, determina: *“Nombramiento.- Entiéndase por nombramiento el acto unilateral del poder público expedido por autoridad competente o autoridad nominadora mediante la expedición de un decreto, acuerdo, resolución, acta o acción de personal, que otorga capacidad para el ejercicio de un puesto en el servicio público.”;*

Que, el artículo 17 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, señala: *“Clases de nombramientos.- Los nombramientos extendidos para el ejercicio de un puesto en la función pública pueden ser: a) Permanentes: El que se otorga a la o el ganador del concurso de méritos y oposición, una vez que haya aprobado el período de prueba; b) Provisionales: Aquellos otorgados para ocupar temporalmente los puestos determinados en el literal b) del artículo 17 de la LOSEP; no generarán derecho de estabilidad a la o el servidor; c) De libre nombramiento y remoción: Los expedidos a favor de personas que van a ocupar puestos de dirección política, estratégica o administrativa en las instituciones del Estado; y, d) De período fijo: Aquellos cuyos titulares son nombrados para ejercer un puesto en el servicio público por un período determinado por mandato legal.”;*

Que, el artículo 175 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, establece: *“Administración del subsistema de clasificación de puestos.- El Ministerio de Relaciones Laborales, administrará el subsistema de clasificación de puestos del servicio público y sus reformas. La clasificación contendrá el título de cada puesto, la naturaleza del trabajo, la distribución jerárquica de las funciones y actividades y los requerimientos para ocuparlos.”;*

Que, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-0180, de 04 de octubre de 2022: *“Art. 5.- De las fases del concurso. - El concurso de méritos y oposición está compuesto por las siguientes fases: a) Convocatoria; a.1) Planificación” “Art. 6.- De los responsables. - Los responsables del concurso de méritos y oposición son: a) La Máxima Autoridad Institucional a través del Administrador del Concurso; b) La Unidad de Administración del Talento Humano o quien haga sus veces; c) El Tribunal de méritos y oposición; y, d) El Tribunal de apelaciones. Las responsabilidades específicas están definidas de forma particular dentro del proceso”. (...) Art. 8.- Unidad de Administración del Talento Humano de la entidad pública convocante. - La Unidad de Administración del Talento Humano es la encargada de aplicar el subsistema de selección de personal para los concursos de méritos y oposición de su institución. Si la presente norma no establece el responsable de una determinada atribución, ésta le corresponderá ser asumida por la Unidad de Administración del Talento Humano. Particularmente le corresponderá a la Unidad de Administración del Talento Humano, lo siguiente: a) Generar la información previa del concurso de méritos y oposición, y subirla a la plataforma tecnológica, con base a las necesidades de la entidad pública. Para este efecto, solicitará a la unidad competente del Ministerio*

del Trabajo la respectiva clave de acceso; b) Formalizar, a través de la firma de su responsable y/o clave de acceso, la información y documentación que se genere en el concurso de méritos y oposición, siendo por lo tanto responsable de la información que se registre en la plataforma tecnológica establecida para tal efecto; c) Validar los méritos de los postulantes; d) Mantener los expedientes físicos y/o electrónicos debidamente suscritos y organizados; y, e) Las demás responsabilidades que le correspondan". "Art. 14.- De la preparación del concurso. - Una vez que se cuente con la verificación de la información descrita en el artículo anterior, el Administrador del Concurso procederá a: l. Planificar el concurso de méritos y oposición, conforme lo establece el artículo 16 de la presente norma; (...)". "Art. 16.- De la planificación de los concursos. - Los concursos de méritos y oposición para ser convocados deberán ser planificados por el Administrador del Concurso, de acuerdo con la capacidad operativa de la Institución. Dentro del periodo establecido, entre el registro de la planificación y el inicio de la difusión de la convocatoria, el administrador podrá completar las tareas determinadas en el artículo 14 de la presente norma. Esta planificación estará vigente máximo un año calendario, desde la fecha en que sea registrada en la plataforma tecnológica del Ministerio del Trabajo hasta la fecha de inicio de la difusión de la convocatoria. Los puestos planificados que no 11 de 35 sean objeto de la difusión de la convocatoria en las fechas registradas, perderán la vigencia de su convocatoria. El incumplimiento injustificado de la difusión de la convocatoria en la fecha señalada en la planificación, acarreará responsabilidades administrativas para el Administrador del Concurso y el responsable de la Unidad de Administración del Talento Humano, quienes serán sancionados de conformidad a lo establecido en el Reglamento Interno de Talento Humano como falta grave. Esta planificación podrá ser objeto de replanificación siempre y cuando exista autorización de la Máxima Autoridad institucional y por una sola ocasión por puesto, previa a la difusión de la convocatoria y sin superar el plazo de un año calendario desde la fecha que originalmente fue planificada. (...)";

Que, mediante circular Nro. MDT-DGDA-2023-0029-C de 28 de diciembre de 2023, señala: "(...) "4.13.- Revisión a la clasificación de partidas vacantes de forma descendente: Con la finalidad de utilizar las partidas vacantes, las instituciones podrán realizar la revisión a la clasificación de partidas vacantes, así como la optimización de las mismas, siempre y cuando no tengan impacto presupuestario. La revisión se evidenciará en el campo de gestión correspondiente de la planificación de talento humano, como cierre de brechas de personal requerido, previo la presentación de la certificación de disponibilidad presupuestaria interna (...)";

Que, mediante memorando Nro. MINTEL-DALDN-2021-0027-M de 08 de febrero de 2021, el Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la información emite el siguiente criterio jurídico sobre la fecha de firma electrónica: "(...) PRIMERA INTERROGANTE: "La firma electrónica en un documento aprueba y reconoce la información contenida en esta, en este contexto si la fecha de firma difiere de la fecha que conste en el documento no es motivo para invalidarlo. "Es menester entender que, si la fecha del documento hace parte de su contenido, como es el caso de, por ejemplo, los instrumentos normativos que llevan usualmente la expresión "dado y firmado" en tal lugar y tal fecha, es responsabilidad del firmante estampar su firma electrónica en la fecha que el documento dice ser dado y firmado. Esto no es así, en contrapartida, para los documentos en los que solo se señala una fecha de elaboración, pero no una fecha de suscripción, porque como se ha explicado, la firma solo se vincula con el contenido del documento, y no con sus demás particularidades, como por ejemplo las circunstancias de su elaboración (...)";

Que, el artículo 1 del Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE; y, su Codificación, determina: "La Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE, es una institución de educación superior; con personería jurídica, de derecho público y sin fines de lucro; con autonomía académica, administrativa, financiera, orgánica y patrimonio propio. (...)";

Que, el artículo 45 del Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE; y, su Codificación, señala: "El Rector es la primera autoridad ejecutiva de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE, y ejercerá la representación legal, judicial y extrajudicial de la misma; (...)";

Que, el artículo 47 del Reformas al Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE; y, su Codificación, dispone entre los deberes y atribuciones del Infrascrito: "(...): k. Dictar acuerdos, instructivos, resoluciones y poner en ejecución aquellos dictados por el H. Consejo Universitario, mediante órdenes de rectorado; (...)";

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

Que, con Informe Técnico Nro. UTHM-2024-157 de fecha 19 de agosto de 2025, aprobado por el Director de la Unidad de Talento Humano, y que guarda relación con sobre la revisión a la clasificación temporal, de forma descendente de la partida

presupuestaria vacante Nro. 695, señala: “(...) Por lo expuesto, y en atención al requerimiento y a la necesidad planteada por la Unidad de Talento Humano, así como a los pronunciamientos emitidos por el Ministerio del Trabajo respecto a la optimización de partidas vacantes, esta Unidad acoge dichas disposiciones y sugiere que, para utilizar la partida presupuestaria individual Nro. 695, resulta necesario efectuar una revisión temporal a la clasificación en forma descendente, porque se evidencia que la partida Nro. 695 cuenta con una remuneración mensual unificada de USD 821,74 (ochocientos veintiún dólares de los Estados Unidos de América con 74/100), correspondiente a escalas propias, siendo lo propuesto una remuneración de 817,00 (ochocientos diecisiete dólares 00/100), correspondiente a un Servidor Público I, de la escala de 22 grados del servicio público. (...) En virtud de lo expuesto, la Unidad de Talento Humano revisó y analizó el distributivo de personal vigente de la Universidad, evidenciando la existencia de partidas vacantes inhabilitadas temporalmente, por lo que esta Unidad se permite sugerir efectuar la revisión a la clasificación descendente de la partida Nro. 695, de forma temporal, la cual no generará impacto presupuestario, conforme lo establecido en la normativa aplicable. Con base en las necesidades expuestas, se evidencia la importancia de contar con el talento humano necesario para garantizar el cumplimiento eficiente de los objetivos institucionales. Por lo tanto, es imprescindible proceder con la revisión a la clasificación temporal de forma descendente de la partida presupuestaria individual Nro. 695, que se encuentra en estado de inhabilitado temporalmente, asegurando la continuidad operativa de las áreas y optimizando los recursos institucionales, misma que quedó vacante desde el 1 de diciembre de 2024, debido al cambio de unidad y puesto de la servidora Irene Carolina Cedeño Pazmiño. Dicha partida refleja una remuneración mensual unificada de USD 821,74 (ochocientos veintiún dólares de los Estados Unidos de América con 74/100), correspondiente a escalas propias, en el cargo de Asistente Ejecutiva 2. Es necesario revisar la clasificación en forma descendente temporal, para regularizar la remuneración mensual unificada, correspondiente a la escala de remuneraciones de la escala de 22 grados; es decir, de USD 821,74 (ochocientos veintiún dólares con 74/100) a USD 817,00 (ochocientos diecisiete dólares con 00/100), Servidor Público I, con el perfil del puesto en el cual se encuentra aprobado conforme el Manual de Puestos Institucional vigente (...).”, por lo que concluye: “(...) 1. La normativa vigente faculta a realizar la revisión a la clasificación descendente, toda vez que no genera impacto presupuestario. 2. La revisión a la clasificación temporal, de forma descendente, de la partida presupuestaria Nro. 695, actualmente inhabilitada temporalmente, se realizará en apego a lo establecido en el Manual de Puestos institucional vigente. 3. Se ha verificado en el distributivo de personal vigente que dicha partida se encuentra en estado vacante e inhabilitada temporalmente. 4. La Unidad de Talento Humano emite el presente Informe Técnico, pronunciándose favorablemente respecto a realizar esta revisión temporal a la clasificación descendente, de la partida vacante mencionada, sin afectar el presupuesto institucional y en concordancia a la normativa vigente (...).” A su vez recomienda: “(...) 1. Aprobar la revisión temporal a la clasificación descendente de la partida presupuestaria Nro. 695. 2. Suscribir la Orden de Rectorado que apruebe la revisión temporal a la clasificación descendente de la partida vacante Nro. 695, a fin de utilizarla conforme lo establecido en el Manual de Puestos Institucional vigente, sin que ello genere un impacto presupuestario para la institución.”;

Que, mediante memorando Nro. ESPE-VAD-2025-2348-M de 19 de agosto de 2025, el Vicerrector Administrativo la revisión temporal a la clasificación descendente de la partida presupuestaria vacante Nro. 695, remite al Infrascrito: “(...) el Informe Técnico Nro. UTHM-2025-477, de 19 de agosto de 2025 (...) fin de viabilizar la utilización de la partida conforme lo establece el Manual de Puestos Institucional, sin que ello genere impacto presupuestario (...).”;

Que, a través de memorando Nro. ESPE-REC-2025-1874-M de 21 de agosto de 2025, el Infrascrito dispone a la Secretaria General: “(...) en atención a lo expuesto y a la recomendación constante en el citado informe técnico, disponga la gestión de los trámites correspondientes para la suscripción de la Orden de Rectorado que viabilice la utilización de la mencionada partida en el cargo de Asistente Ejecutiva 2, conforme lo establecido en el Manual de Puestos Institucional.”;

Que, con Orden de Rectorado Nro. 2025-195-ESPE-a-1 de 22 de agosto de 2025, la primera autoridad ejecutiva de la universidad resolvió: “(...) Art. I.- Designar del 25 al 28 de agosto de 2025, al Crnl. C.S.M. Enrique Abel Morales Moncayo, Ph.D., Vicerrector Académico General (S), como Rector Subrogante (...).”;

Que, es pertinente proceder la revisión a la clasificación descendente de la partida Nro. 695 de manera temporal conforme lo expuesto en el informe de la Unidad de Talento Humano, en pro de que la Universidad cuente con personal estable y permanente, que contribuya positivamente a brindar un servicio de calidad en el área de gestión; aportando así, de manera positiva en el accionar de toda de la Institución, lo que redundará en la eficacia y eficiencia de los servicios a usuarios internos y externos y compromiso organizacional; y,

En ejercicio de sus atribuciones,

RESUELVE:

Art. 1.- Aprobar la revisión temporal a la clasificación descendente de la partida presupuestaria Nro. 695, en los términos que expresamente se detallan a continuación:

Régimen laboral	Partida individual	Situación actual			Situación propuesta		
		RMU	Grupo Ocupacional	Denominación de puesto	RMU	Escala ocupacional	Denominación de puesto
LOSEP	695	\$ 821,74	ESCALAS PROPIAS	ASISTENTE EJECUTIVA 2	\$ 817,00	SERVIDOR PÚBLICO 1	ASISTENTE EJECUTIVA 2

Art. 2.- En concordancia con el artículo precedente, facultar a la Unidad de Talento Humano, realice las gestiones necesarias ante el Ministerio de Economía y Finanzas, para el cumplimiento de la presente resolución.

Art. 3.- Responsabilizar del estricto cumplimiento de la presente Orden de Rectorado, en sus ámbitos de competencia, a los señores: Vicerrector Administrativo y Director de la Unidad de Talento Humano. Y, para conocimiento: Auditoría Interna.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

Expedida en el Rectorado de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE, en Sangolquí, a 27 de agosto de 2025.

EL RECTOR SUBROGANTE, DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS-ESPE

Enrique Abel Morales Moncayo, Ph.D.
CRNL. C.S.M.

Elaborado por:

Revisado por:

Abg. María Augusta de la Torre Phuma
Secretaría General.

Abg. Melanee Auz Vaca
Asesora de Rectorado