



Secretaría General

ORDEN DE RECTORADO 2026-097-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 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 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 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.O. 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.O. 68-SS, 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 período 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 artículo 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.- Del Subsistema de clasificación de puestos. - (Sustituido por la Disposición Reformativa 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 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: Aquellas otorgadas 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, la 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, previa 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 de las Reformas al 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 de las Reformas al 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 aquellas dictadas por el H. Consejo Universitario, mediante órdenes de rectorado; (…)”;*

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

Que, mediante Oficio Nro. CCFFAA-JCC-DIEMIL-P-2026-0695-0 de 15 de enero de 2026, el Jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas autorizó que el proceso de transición de autoridades de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE se ejecute conforme al cronograma aprobado, garantizando la continuidad de las actividades académicas y administrativas. En tal virtud, una vez suscritas las respectivas actas de entrega-recepción y realizada la ceremonia de cambio de mando, el Rector entrante ejercerá funciones a partir del 30 de enero de 2026, fecha desde la cual tiene plena competencia para la legalización de los actos administrativos que correspondan;

Que, con Memorando Nro. ESPE-UPDI-2026-0398-M de 28 de febrero de 2026, la Directora de la Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional, Encargada solicita al Infrascrito: *“(…) se disponga a la Unidad de Talento Humano garantice que el personal seleccionado inicie sus funciones a partir del 01 de abril de 2026, para evitar impactos negativos en la planificación y la optimización de los procesos institucionales del presente ejercicio fiscal (…)”;*

Que, con Informe Técnico Nro. UTHM-2026-222 de 26 de marzo de 2026, aprobado por la Directora de la Unidad de Talento Humano, y que guarda relación al cambio de denominación de 5 partidas presupuestarias individuales y revisión a la clasificación descendente de 3 partidas presupuestarias individuales y sin modificación de la valoración de partidas individuales, previa exposición de motivos

concluye: "(...) 1. La normativa vigente, particularmente la Ley Orgánica del Servicio Público, su Reglamento General y la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos, faculta a las Unidades de Administración del Talento Humano a realizar cambios de denominación y revisiones a la clasificación de partidas vacantes, siempre que no se genere impacto presupuestario y se encuentren debidamente sustentados técnicamente; los cuales podrán ejecutarse con la autorización de la máxima autoridad institucional, previo informe técnico emitido por la Unidad de Administración del Talento Humano. 2. La Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, a través de sus unidades administrativas, ha justificado técnicamente la necesidad de contar con los puestos de Especialista de Planificación y Desarrollo Institucional, Analista de Comunicación Social, Analista de Tesorería, Analista de Infraestructura Física 2 y Analista de Gestión Ambiental, sustentando dichas necesidades en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos institucional y en el Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos (ROGGOP). En este contexto, se determina que las actividades asociadas a estos puestos son de carácter permanente y se mantendrán en el tiempo, en función de los objetivos institucionales. 3. La Unidad de Talento Humano verificó que las partidas presupuestarias individuales Nros. 485, 6179, 1985, 2310 y 2410 se encuentran en estado vacante, cumplen con la normativa vigente para su utilización y que las mismas constan en el distributivo institucional; además, sus actividades responden a necesidades permanentes conforme al ROGGOP. 4. Se evidenció que las referidas partidas han cumplido el tiempo de devengamiento por concepto de compensación por jubilación, provienen de procesos de creación de puestos y no registran ganador de concurso en la Plataforma de Reclutamiento y Selección del Ministerio del Trabajo, lo que habilita su uso conforme a la normativa aplicable. 5. El análisis técnico realizado determina la viabilidad de efectuar el cambio de denominación de las partidas Nros. 2310 y 2410, así como el cambio de denominación y la revisión a la clasificación descendente de las partidas Nros. 485, 6179 y 1985, sin generar impacto presupuestario ni afectar la masa salarial institucional. 6. La utilización de estas partidas vacantes permitirá optimizar los recursos institucionales y atender de manera oportuna los requerimientos operativos y estratégicos de las diferentes unidades administrativas, contribuyendo al cumplimiento eficiente de los objetivos institucionales. 7. Se evidencia que los requerimientos de contratación y las acciones propuestas en el presente informe cuentan con la autorización de la máxima autoridad institucional, conforme consta en las sumillas insertas en las hojas de ruta descritas en el apartado de antecedentes. 8. En este sentido, la Unidad de Talento Humano emite el presente Informe Técnico con pronunciamiento favorable para la ejecución de los cambios de denominación y revisiones a la clasificación descendentes propuestas, en apego a la normativa vigente. A su vez recomienda: "(...) 1. Autorizar el cambio de denominación de las partidas presupuestarias individuales Nros. 2310 y 2410, así como el cambio de denominación y la revisión a la clasificación descendente de las partidas Nros. 485, 6179 y 1985, conforme al detalle establecido en el presente informe, sin que ello genere impacto presupuestario para la institución. 2. Disponer la suscripción de la respectiva Orden de Rectorado, mediante la cual se formalicen los cambios de denominación y revisiones a la clasificación de las partidas presupuestarias señaladas, con base en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos institucional vigente y en la normativa aplicable. Asimismo, una vez autorizados dichos cambios, se disponga el uso de las partidas mediante la emisión de nombramientos provisionales conforme a la normativa vigente (...) 3. Una vez habilitadas las partidas, disponer a la Unidad de Talento Humano ejecutar la planificación correspondiente y autorizar su uso para la emisión de la acción de personal respectiva, a fin de contratar el personal y cubrir las necesidades institucionales. 4. Disponer a las unidades administrativas involucradas brindar el apoyo necesario para la ejecución oportuna de los procesos de contratación, a fin de garantizar la continuidad operativa y el cumplimiento eficiente de las funciones institucionales. (...)";

Que, mediante Memorando Nro. ESPE-VAD-2026-0747-M de 27 de marzo de 2026, el Vicerrector Administrativo respecto al cambio de denominación de 5 partidas presupuestarias individuales y revisión a la clasificación descendente de 3 partidas presupuestarias individuales y sin modificación de la valoración de partidas individuales, remite al Infrascrito: "(...) el cambio de denominación y la revisión a la clasificación descendente, sin generar impacto presupuestario, de las partidas presupuestarias individuales Nros. 485, 6179 y 1985, las cuales no afectan la masa salarial institucional. De igual manera, me permito sugerir el cambio de denominación de las partidas presupuestarias individuales Nros. 2310 y 2410, sin modificar su valoración ni generar impacto presupuestario. Con base en lo expuesto, me permito solicitar a usted, mi Coronel, se digne autorizar las recomendaciones contenidas en el Informe Técnico Nro. UTHM-2026-222 (...)";

Que, con fecha 27 de marzo de 2026, mediante disposición electrónica inserta en hoja de ruta del Memorando Nro. ESPE-VAD-2026-0747-M, se dio la disposición a la Secretaria General, la verificación de requisitos y elaboración de la respectiva Orden de Rectorado, para ser suscrita por el Infrascrito;

Que, es pertinente proceder el cambio de denominación y valorización descendente de las partidas conforme lo expuesto en el Informe Nro. UTHM-2026-222 de 26 de marzo de 2026 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 el cambio de denominación de las partidas presupuestarias individuales Nros. 2310 y 2410, así como el cambio de denominación y la revisión a la clasificación descendente de las partidas Nros. 485, 6179 y 1985, conforme lo establecido en el Informe Nro. UTHM-2026-222 de 26 de marzo de 2026, en los términos que expresamente se detallan a continuación:

SITUACIÓN ACTUAL						SITUACIÓN PROPUESTA					
PARTIDA VACANTE	REGIMEN LABORAL	PROVINCIA	ESCALA OCUPACIONAL	RMU	DENOMINACION DE PUESTO	PARTIDA VACANTE	REGIMEN LABORAL	PROVINCIA	ESCALA OCUPACIONAL	RMU	DENOMINACION DE PUESTO
2310	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP) IMEN LABORAL	RUMIÑAHUI	SERVIDOR PUBLICO 8	1760	ESPECIALISTA DE INFRAESTRUCTURA	2310	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	RUMIÑAHUI	SERVIDOR PUBLICO 8	1760	ESPECIALISTA DE PLANIFICACION Y DESARROLLO INSTITUCIONAL
6179	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	SANTO DOMINGO	SERVIDOR PUBLICO 6	1412	PSICOLOGO EDUCATIVO	6179	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	SANTO DOMINGO	SERVIDOR PUBLICO 5	1212	ANALISTA DE COMUNICACION SOCIAL
485	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	RUMIÑAHUI	SERVIDOR PUBLICO 6	1412	ANALISTA DE LABORATORIO	485	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	RUMIÑAHUI	SERVIDOR PUBLICO 5	1212	ANALISTA DE TESORERIA
2410	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	RUMIÑAHUI	SERVIDOR PUBLICO 6	1412	BIBLIOTECARIO	2410	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	RUMIÑAHUI	SERVIDOR PUBLICO 6	1412	ANALISTA DE INFRAESTRUCTURA FISICA 2
1985	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	RUMIÑAHUI	NIVEL SUPERIOR 2 ESCALAS PROPIAS DEC 601 (7%)	2511	PROSECRETARIO	1985	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	RUMIÑAHUI	SERVIDOR PUBLICO 5	1212	ANALISTA DE GESTION AMBIENTAL

En tal virtud, se anexa el Informe Nro. UTHM-2026-222, de 26 de marzo de 2026, constante en veinte (20) fojas útiles, el cual forma parte integrante de la presente Orden de Rectorado.

Art. 2.- En concordancia con el artículo precedente, facultar a la Unidad de Talento Humano, realice las gestiones necesarias ante las instancias correspondientes, 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 Directora de Talento Humano. 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 27 días del mes de marzo 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

Ing. Paulo César Soto Paredes, Esp.
Asesor

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA LA DIRECTORA DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE AL CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE CINCO PPI) Y REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE (DE TRES PPI) Y SIN MODIFICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PARTIDAS INDIVIDUALES.	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2026-222
		Página:	1 de 20

A. ANTECEDENTES

Unidad de Planificación y Desarrollo Organizacional

1. Mediante Memorando Nro. ESPE-UPDI-2026-0398-M, 28 de febrero de 2026, suscrito por Ing. Johanna Lizeth Díaz Quinteros, Mgtr., Directora de la Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional, Encargada, de ese entonces, a través del cual remite el Informe de Necesidad Nro. UPDI-2026-020, que indica la necesidad de la Unidad de la contratación de un Especialista de Planificación y Desarrollo Institucional.
2. A través de sumilla inserta en Hoja de Ruta, de 02 de marzo de 2026 el Crnl. Oswaldo Mauricio González Mosquera, Ph.D., Rector de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, indica lo siguiente: *“Se autoriza la contratación del especialista y analista de Planificación y Desarrollo Institucional, por ser un tema urgente y estratégico, garantizando inicien sus actividades desde el mes de abril una vez realizados los procesos reglamentarios.”*

Sede Santo Domingo – Analista de Comunicación Social

1. Mediante Memorando Nro. ESPE-DIR-SS-A-2026-0295-M, de fecha 06 de marzo de 2026, suscrito por el Tcrn. De EM. Ramiro Alejandro Alvear Barrazueta, Mgtr., Director de la Sede Santo Domingo de los Tsáchilas, a través del cual remite el Informe Técnico Nro. ESPE-SS-DIR-2026-007, de 06 de marzo de 2026 y solicita lo siguiente:

“(…) disponer a quien corresponda, el inicio del trámite administrativo para la creación del puesto de analista de comunicación social para la Sede Santo Domingo(…)”.


2. A través de sumilla inserta en Hoja de Ruta, de 09 de marzo de 2026, el Crnl. Oswaldo Mauricio González Mosquera, Ph.D., Rector de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, indica lo siguiente: *“Agradeceré se sirva disponer análisis y trámite reglamentario”.*

Unidad Financiera

1. Con Memorando Nro. ESPE-VAD-2026-0641-M, de fecha 16 de marzo de 2026, suscrito por el Tcrn. EMT. Av. Edwin Efraín Garofalo González, Mgtr, Vicerrector Administrativo, mediante el cual remite el Informe Técnico Nro. UFIN-2026-041 que presenta la Directora de la Unidad Financiera sobre la necesidad de contratar un Analista de Tesorería para la Unidad Financiera.
2. A través de sumilla inserta en Hoja de Ruta, de 17 de marzo de 2026, el Crnl. Oswaldo Mauricio González Mosquera, Ph.D., Rector de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, indica lo siguiente: *“Autorizado, agradeceré se sirva disponer el trámite reglamentario”.*

Unidad de Desarrollo Físico:

1. Mediante Memorando Nro. ESPE-UDFS-2026-0380-M, de 22 de marzo de 2026, a través del cual la Ing. Catalina Monserrath Villa Salazar, Mgtr., Directora de la Unidad de Desarrollo Físico remite el Informe de Necesidad Nro. UDFS-2026-039, de 22 de marzo de 2025, con el cual solicita la contratación de un Analista de Infraestructura Física 2.

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA LA DIRECTORA DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE AL CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE CINCO PPI) Y REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE (DE TRES PPI) Y SIN MODIFICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PARTIDAS INDIVIDUALES.	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2026-222
		Página:	2 de 20

2. A través de sumilla inserta en Hoja de Ruta, de 23 de marzo de 2026, el Crnl. Oswaldo Mauricio González Mosquera, Ph.D., Rector de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, indica lo siguiente: *“Agradeceré se sirva disponer continuar con el trámite reglamentario, considerando la necesidad institucional”*.

Unidad de Seguridad Integrada:

1. Con Memorando Nro. ESPE-VAD-2026-0720-M, de 25 de marzo de 2026 mediante el cual el Tcrn. EMT. Av. Edwin Efraín Garofalo González, Mgtr., Vicerrector Administrativo solicita la contratación de un (a) Analista de Gestión Ambiental para el fortalecimiento de las actividades previstas por la Unidad de Seguridad Integrada; con el cual remite el Informe de necesidad Nro. USIN-INF-2026-015.
2. A través de sumilla inserta en Hoja de Ruta, de 25 de marzo de 2026, el Crnl. Oswaldo Mauricio González Mosquera, Ph.D., Rector de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, indica lo siguiente: *“Autorizado, agradeceré se sirva disponer el trámite reglamentario.”*

B. BASE LEGAL

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Art. 70.- 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. El personal no académico de las instituciones de educación superior particulares, se registrará por el Código del Trabajo (...). (énfasis añadido)

LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

Art. 17.- Clases de Nombramiento. Para el ejercicio de la función pública los nombramientos podrán ser: [...]


b) [...] Provisionales: Provisionales, aquellos que se expiden para ocupar: [...]

"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"

"Art. 52.- 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: [...]

i) (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 1008-S, 19-V-2017). - Aplicar las normas técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo, sobre selección de personal, capacitación y

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA LA DIRECTORA DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE AL CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE CINCO PPI) Y REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE (DE TRES PPI) Y SIN MODIFICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PARTIDAS INDIVIDUALES.	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2026-222
		Página:	3 de 20

desarrollo profesional con sustento en el Estatuto, Manual de Procesos de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Genérico e Institucional;

ñ) (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 1008-S, 19-V-2017). - Aplicar el subsistema de selección de personal para los concursos de méritos y oposición, de conformidad con la norma que expida el Ministerio del Trabajo [...]"

“Artículo. 54.- 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”.

“Art. 56.- De la planificación institucional del talento humano.- (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 1008-S, 19-V-2017).- Las Unidades de Administración del Talento Humano estructurarán, elaborarán y presentarán la planificación del talento humano, en función de los planes, programas, proyectos y procesos a ser ejecutados.

Las Unidades de Administración del Talento Humano de las Entidades del Sector Público, enviarán al Ministerio del Trabajo, la planificación institucional del talento humano para el año siguiente para su aprobación, la cual se presentará treinta días posteriores a la expedición de las Directrices Presupuestarias para la Proforma Presupuestaria del año correspondiente.

Esta norma no se aplicará a los miembros activos de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas y a las entidades sujetas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.


Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, obligatoriamente tendrán su propia planificación anual del talento humano, la que será sometida a su respectivo órgano legislativo”.

“Art. 61.- 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 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.

“Art. 62.- Obligatoriedad del subsistema de clasificación. - El Ministerio de Relaciones Laborales, 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.

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA LA DIRECTORA DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE AL CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE CINCO PPI) Y REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE (DE TRES PPI) Y SIN MODIFICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PARTIDAS INDIVIDUALES.	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2026-222
		Página:	4 de 20

Los cambios en las denominaciones no invalidarán las actuaciones administrativas legalmente realizadas. (...)

CÓDIGO ORGÁNICO DE PLANIFICACIÓN Y FINANZAS PÚBLICAS

Artículo 115. - *Certificación Presupuestaria.* - *“Ninguna entidad u organismo público podrán contraer compromisos, celebrar contratos, ni autorizar o contraer obligaciones, sin la emisión de la respectiva certificación presupuestaria (...).”* (énfasis añadido)

REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

Art. 16.- 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.*

Art. 17.- Clases de nombramientos. - *Los nombramientos extendidos para el ejercicio de un puesto en la función pública pueden ser: [...]*

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.


Art. 152.- Disponibilidad presupuestaria. - *Las UATH sobre la base del plan estratégico de necesidades de talento humano adoptados por la autoridad nominadora, solicitarán a través de la autoridad nominadora, la creación de puestos, unidades y áreas, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestaria y no se exceda de la masa salarial aprobada, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 56 y 57 de la LOSEP.*

”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...”

“Artículo. 168.- Estructura de puestos. - Es la conformación lógica y sistemática que a través la valoración de puestos, permite establecer grupos de puestos de puntuación semejante, que

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA LA DIRECTORA DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE AL CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE CINCO PPI) Y REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE (DE TRES PPI) Y SIN MODIFICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PARTIDAS INDIVIDUALES.	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2026-222
		Página:	5 de 20

constituyen los grupos ocupacionales cuya finalidad es garantizar un tratamiento de equidad en la aplicación de la política remunerativa.

Las UATH elaborarán la estructura institucional y posicional de puestos institucionales y su ubicación, analizando la descripción y valoración de puestos de conformidad con la normativa técnica expedida por el Ministerio de Relaciones Laborales respectiva, respecto de la estructura de grupos ocupacionales y de acuerdo con las escalas de remuneraciones emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales. Para este efecto, el Ministerio de Relaciones Laborales velará por la aplicación de la metodología en la descripción y valoración de puestos, así como la estructura de puestos en las instituciones del Estado”.

“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; Sustituido por el Art. 3 numeral 40 del D.E. 57, R.O. 87-3S, 23-VII-2025; y, por la Sentencia 52-25-IN/25). - 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”.

ACUERDO MINISTERIAL NRO. MDT-2022-180 – NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE SELECCIÓN DE PERSONAL, DE 04 DE OCTUBRE DE 2022.

“(…) Art. 1.- Del Objeto. - Esta norma tiene por objeto establecer las responsabilidades institucionales y el procedimiento para la realización de los concursos de méritos y oposición, a través de los instrumentos de carácter técnico y operativo, que permitan al Ministerio del Trabajo y a las Unidades de Administración del Talento Humano de las entidades del Estado sujetas al ámbito de la Ley Orgánica del Servicio Público ejecutar de forma transparente, objetiva e imparcial, el procedimiento para seleccionar el talento humano más idóneo entre los postulantes para ocupar un puesto público.

“Art. 2.- Del ámbito de aplicación. - 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.

Se excluye del ámbito de aplicación de la presente norma todos aquellos regímenes laborales especiales que tengan un procedimiento especial, determinado por Ley, para el ingreso a la carrera del servicio público, quienes se regirán por las normas legales competentes y sus respectivos reglamentos (...)”

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA LA DIRECTORA DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE AL CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE CINCO PPI) Y REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE (DE TRES PPI) Y SIN MODIFICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PARTIDAS INDIVIDUALES.	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2026-222
		Página:	6 de 20

“Art. 5.- De las fases del concurso. - El concurso de méritos y oposición está compuesto por las siguientes fases:

- a) Convocatoria;
 - a.1) Planificación;
 - a.2) Difusión; y
 - a.3) Postulaciones
- b) Verificación del Mérito;
- c) Evaluación por Oposición, comprendido por:
 - c.1) Pruebas psicométricas;
 - c.2) Pruebas de conocimientos técnicos; y,
 - c.3) Entrevista;
- d) Declaratoria del ganador [...]

“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 (...).”


ACUERDO No. MDT-2025-108 NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DEL SERVICIO PÚBLICO

“Art. 1.- Del objeto.- 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”.

“Art. 22.- De la implementación del manual de descripción, valoración y clasificación de puestos. - Es el proceso técnico mediante el cual la Unidad de Administración del Talento Humano o quien hiciere sus veces, verifica que las funciones efectivamente desempeñadas por cada servidor público, correspondan a la categoría, denominación y nivel asignado frente a las actividades esenciales y requisitos descritos en el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos.

La implementación será un proceso obligatorio e integral, que se debe aplicar para los contratos de servicios ocasionales, nombramientos provisionales, nombramientos permanentes y partidas Vacantes”.

“Artículo 25.- Del procedimiento.- De acuerdo a la modalidad de vinculación de los servidores y de las partidas vacantes, el procedimiento de implementación del manual de descripción, valoración y clasificación de puestos aprobado y expedido se efectuará de acuerdo al siguiente detalle:

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA LA DIRECTORA DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE AL CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE CINCO PPI) Y REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE (DE TRES PPI) Y SIN MODIFICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PARTIDAS INDIVIDUALES.	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2026-222
		Página:	7 de 20

Partidas vacantes: La Unidad de Administración del Talento Humano quien hiciere sus veces efectuará de manera directa el cambio de denominación de las partidas vacantes por implementación del manual de descripción, valoración y clasificación de puestos, siempre y cuando no modifique su grado y grupo ocupacional.

En los casos de partidas vacantes cuyos grupos ocupacionales o remuneración no se encuentre acorde a lo determinado en el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos, los mismos se deberán remitir al Ministerio del Trabajo para la revisión a la clasificación sin impacto presupuestario, conjuntamente con el estudio integral de los puestos de nombramiento permanente”.

“(…) Artículo 28.- De los efectos.- Como efectos de la implementación del manual de descripción, valoración y clasificación de puestos pueden suscitarse cambios de denominación de puesto y/o revisión a la clasificación. (…)”

ACUERDO INTERMINISTERIAL NO. 2017-0163 EMITIDO POR EL MINISTERIO DEL TRABAJO Y EL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS EL 29 DE DICIEMBRE DE 2017

“(…) Art. 10.- Excepción para las creaciones de puestos. - (…)

El financiamiento para las creaciones de puestos provendrá de las asignaciones destinadas para contratos de servicios ocasionales bajo el régimen de la LOSEP en el grupo de gasto 51 "gastos en personal" incluidos los beneficios de ley y aportes a la seguridad social de los presupuestos institucionales (…)”


CIRCULAR NRO. MDT-DGDA-2023-0029-C, DE 28 DE DICIEMBRE DE 2023, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO - LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO, CONTRATOS OCASIONALES OPERATIVOS NJS Y EXCEPCIONES DEL 20% DURANTE EL EJERCICIO FISCAL 2024.

“(…) 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 (…)”.

C. OBJETIVO

Determinar la viabilidad del cambio de denominación y revisión a la clasificación descendente, sin generar impacto presupuestario de las partidas presupuestarias individuales vacantes Nros. 485, 6179 y 1985 y el cambio de denominación, sin modificar su valoración y sin generar impacto presupuestario, de las partidas presupuestarias individuales vacantes Nros. 2310 y 2410, a fin de

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA LA DIRECTORA DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE AL CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE CINCO PPI) Y REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE (DE TRES PPI) Y SIN MODIFICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PARTIDAS INDIVIDUALES.	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2026-222
		Página:	8 de 20

utilizar las mismas conforme con la normativa vigente y los manuales de puestos vigentes y en atención a las necesidades institucionales.

D. DESAROLLO

1. REQUERIMIENTOS DE PUESTOS POR NECESIDAD INSTITUCIONAL

La Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, cuenta con el Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos – Codificado, el cual fue legalmente expedido con Resolución Nro. ESPE-HCU-REC-2024-056, de fecha 20 de junio 2024. Este documento regula el funcionamiento de la institución en concordancia con su misión, que es: *“Formar académicos, profesionales e investigadores de excelencia, creativos, humanistas, con capacidad de liderazgo, 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”*, con la finalidad de cumplir con la visión que es: *“Ser una universidad líder en la gestión del conocimiento y tecnología en el sistema de educación superior del país, con prestigio internacional y referente de práctica de valores éticos, cívicos y de servicio a la sociedad”*.

El presente informe tiene como finalidad dar cumplimiento al objetivo establecido en el literal C, orientado a atender los requerimientos de personal de las unidades administrativas, para la contratación de los siguientes puestos: Especialista de Planificación y Desarrollo Institucional, Analista de Comunicación Social, Analista de Tesorería, Analista de Infraestructura Física 2 y Analista de Gestión Ambiental.


En este contexto, a continuación, se presentan las justificaciones técnicas mediante las cuales las unidades administrativas sustentan la necesidad de contratación de los puestos señalados en el párrafo precedente.

- **Especialista de Planificación y Desarrollo Institucional**

De conformidad con lo establecido en el Informe de Necesidad Nro. UPDI-2026-020, mediante el cual la Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional presenta sus requerimientos de contratación, y justifica la necesidad de contar con el puesto de Especialista de Planificación y Desarrollo Institucional, conforme a los argumentos técnicos que se detallan a continuación.

De acuerdo con las atribuciones establecidas en el Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos y en las Políticas Generales de Gestión Institucional 2026–2028, la Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional es responsable de liderar la planificación estratégica, la prospectiva institucional, la vigilancia estratégica y la articulación entre la planificación y el presupuesto institucional. En este contexto, la ausencia de un especialista, así como el limitado apoyo técnico disponible, afectan la capacidad institucional para cumplir de manera oportuna, eficiente y técnicamente sustentada con dichas funciones estratégicas. En este sentido, a continuación, se presentan las actividades y competencias técnicas requeridas para el puesto de Especialista de Planificación y Desarrollo Institucional.

Competencias Conductuales:

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA LA DIRECTORA DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE AL CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE CINCO PPI) Y REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE (DE TRES PPI) Y SIN MODIFICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PARTIDAS INDIVIDUALES.	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2026-222
		Página:	9 de 20

1. Pensamiento estratégico y sistémico. - Capacidad para comprender la organización como un sistema integral, identificar interrelaciones entre variables internas y externas y anticipar impactos de mediano y largo plazo en la toma de decisiones.
2. Visión prospectiva y anticipación. - Habilidad para analizar tendencias, construir escenarios y proyectar riesgos y oportunidades, promoviendo decisiones preventivas y no reactivas.
3. Toma de decisiones basada en evidencia. - Capacidad para analizar información compleja, sintetizar datos estratégicos y formular recomendaciones sólidas, fundamentadas técnica y normativamente.
4. Liderazgo estratégico y movilización institucional. - Habilidad para influir, orientar y articular equipos multidisciplinarios hacia objetivos estratégicos comunes, promoviendo una cultura de planificación y mejora continua.
5. Adaptabilidad y gestión del cambio. -Capacidad para responder con flexibilidad a entornos dinámicos, liderando procesos de transformación organizacional con enfoque estructurado y visión de futuro.


Actividades:

1. Liderar la prospectiva institucional y la vigilancia estratégica, mediante el análisis de tendencias, construcción de escenarios y evaluación de riesgos y oportunidades, fortaleciendo la gobernanza anticipatoria y la toma de decisiones de mediano y largo plazo.
2. Dirigir la formulación, actualización y articulación del direccionamiento estratégico, asegurando la coherencia entre el PEDI, la planificación operativa, la programación presupuestaria y el modelo de gestión institucional.
3. Diseñar e implementar metodologías e instrumentos de planificación estratégica y monitoreo, integrando indicadores clave, análisis de desempeño y control de resultados para garantizar eficacia, eficiencia y sostenibilidad organizacional.
4. Coordinar la alineación entre planificación, estructura organizacional y normativa institucional, promoviendo reformas y ajustes que respondan a los escenarios proyectados y a las prioridades estratégicas institucionales y nacionales.
5. Sustentar técnicamente la evolución institucional, mediante informes y análisis estratégicos que respalden decisiones sobre oferta académica, inversión, transformación organizacional y asignación de recursos, asegurando coherencia entre estrategia, financiamiento y resultados.

- **Sede Santo Domingo – Analista de Comunicación Social**

De conformidad con lo establecido en el Informe de Necesidad Nro. ESPE-SS-DIR-2026-007, mediante el cual la Sede Santo Domingo presenta su requerimiento de contratación, y justifica la necesidad de contar con el puesto de Analista de Comunicación Social, conforme a los argumentos técnicos que se detallan a continuación.

Actualmente, la Universidad de las Fuerzas Armadas – EPSE, Sede Santo Domingo, cuenta con la Sección de Comunicación Social y Relaciones de Cooperación, cuya misión según lo expresa el artículo 9 del Reglamento de Sede es el: *“Coordinar, planificar y ejecutar el sistema de comunicación interna y externa e imagen de la Sede, así como las relaciones de cooperación institucional ejecutar estrategias para la internacionalización, con los lineamientos de las matriz, a fin de fortalecer el posicionamiento de la imagen e identidad, en el ámbito territorial de influencia”*.

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA LA DIRECTORA DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE AL CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE CINCO PPI) Y REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE (DE TRES PPI) Y SIN MODIFICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PARTIDAS INDIVIDUALES.	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2026-222
		Página:	10 de 20

Dentro de los productos de la Sección de Comunicación Social y Relaciones de Cooperación se encuentran los siguientes:


- a) *“Plan de Comunicación de la Sede;*
- b) *Informe de difusión de Rendición de Cuentas;*
- c) *Campañas comunicacionales en redes sociales, productos comunicacionales;*
- d) *Publicaciones de notas informativas y comunicados en redes sociales, página web, correo institucional;*
- e) *Videos informativos y promocionales;*
- f) *Boletines de prensa o temáticos, ruedas de prensa, dossier de prensa;*
- g) *Catálogo y programación de contenidos en las pantallas y carteleras informativas de la Sede, micrositio y redes sociales;*
- h) *Diseños digitales, publicitarios, diseños web;*
- i) *Informes de monitoreo en medios y redes, y;*
- j) *Informes de impacto mediático”.*

Es importante mencionar que la Sede Santo Domingo no cuenta con un profesional en el campo de comunicación social, a pesar que en el Manual de Puestos de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, consta el cargo de Analista de Comunicación Social, cuyas actividades se relacionan con las funciones que desempeña el responsable de la Sección de Comunicación Social y Relaciones de Cooperación de la sede, según consta en la Resolución Nro. ESPE-HCU-RES-2021-085.

La comunicación institucional constituye un eje transversal para fortalecer la identidad institucional, transparentar la gestión universitaria y posicionar la imagen de la institución en el ámbito local, regional y nacional. Sin embargo, la ausencia de un profesional especializado en comunicación social limita la planificación, coordinación y ejecución de estrategias comunicacionales que permita visibilizar adecuadamente las actividades, logros y servicios que ofrece la sede. Por lo tanto, la captación de más estudiantes se limita considerablemente en vista que desconocen la oferta de las carreras que actualmente mantiene la sede.

En virtud de lo expuesto resulta necesario contratar un profesional en Comunicación Social con un perfil profesional y competencias que permitan fortalecer los procesos de comunicación institucional, en este sentido contar con el cargo de Analista de Comunicación Social, es indispensable puesto que realizará las siguientes actividades:

1. Elaborar y ejecutar estrategias de comunicación institucional para la adecuada difusión de las actividades de la sede.
2. Gestionar y administrar los canales oficiales de comunicación institucional, incluyendo redes sociales, página web y medios informativos internos.
3. Elaborar boletines informativos, comunicados de prensa, notas periodísticas y material audiovisual relacionado con las actividades institucionales.
4. Coordinar la cobertura comunicacional de eventos académicos, científicos, culturales y de vinculación con la sociedad.
5. Fortalecer la imagen institucional mediante a generación de contenidos que resalten los logros y aportes de la sede a la comunidad.
6. Coordinar con las diferentes unidades académicas y administrativas la difusión de información institucional relevante.

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA LA DIRECTORA DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE AL CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE CINCO PPI) Y REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE (DE TRES PPI) Y SIN MODIFICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PARTIDAS INDIVIDUALES.	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2026-222
		Página:	11 de 20

7. Y las demás actividades que disponga el jefe inmediato.

- **Analista de Tesorería**


De conformidad con lo establecido en el Informe de Necesidad Nro. UFIN-2026-041, mediante el cual la Dirección Financiera presenta su requerimiento de contratación, y justifica la necesidad de contar con el puesto de Analista de Tesorería, conforme a los argumentos técnicos que se detallan a continuación.

Conforme lo establecido en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, el puesto de Analista de Tesorería de la Unidad Financiera tiene como misión: "Ejecutar actividades de custodia, recaudación y control de los recursos financieros y especies valoradas," *el Analista de Tesorería mantiene las siguientes actividades:*

1. *Realiza el control previo al pago, en el marco de la normativa legal, de los procesos de adquisición en bienes, servicios, cobras consultorías y remuneraciones de acuerdo a la normativa legal vigente.*
2. *Registra y controla el ingreso de los recursos financieros propios y provenientes del gobierno central y realiza las conciliaciones bancarias.*
3. *Registra Curs de pagos y transferencias.*
4. *Controla el registro de comprobantes de venta y facturación de venta física o electrónica.*
5. *Elabora informes y organiza documentación habilitante para declaración de impuestos y devolución de impuestos en coordinación con el área de contabilidad.*
6. *Emite certificaciones de no adeudamiento de obligaciones a la Universidad.*
7. *Recauda y da seguimiento a los ingresos por concepto de matriculación de acuerdo a disposiciones legales vigentes propias de la Universidad, en coordinación con banco corresponsales.*
8. *Realiza registros individuales y totales de cuantías de cobranzas.*
9. *Realiza liquidaciones de compras.*
10. *Realiza retenciones de impuestos IVA y Renta".*

Así también, es preciso indicar que, en el área de Tesorería en el proceso de apertura de los periodos programas de posgrados, los funcionarios realizan actividades adicionales que, conllevan una sobrecarga de actividades que se detallan a continuación:

1. Registro de reglas de cobro.
2. Validación de la información de matrículas de los estudiantes por periodo académico.
3. Registro y levantamiento de impedimentos económicos.
4. Registro de los pagos por concepto de matrícula y arancel de los estudiantes con pérdida de gratuidad en el sistema académico Banner.
5. Emisión de comprobantes de venta en el sistema de facturación Olympto y registro de facturas en el sistema académico.
6. Determinación del recálculo de valores por retiros voluntarios.
7. Solicitudes de registro de retiros por caso fortuito y fuerza mayor de los estudiantes.
8. Devoluciones de los valores por saldos a favor por caso fortuito o fuerza mayor.

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA LA DIRECTORA DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE AL CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE CINCO PPI) Y REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE (DE TRES PPI) Y SIN MODIFICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PARTIDAS INDIVIDUALES.	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2026-222
		Página:	12 de 20


En este sentido, con el propósito de garantizar la continuidad de los procesos de la Unidad Financiera y por ende el cumplimiento de los objetivos institucionales y la misión de dicha Unidad, establecida en el Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos y sus reformas y considerando la carga operativa que mantiene la Unidad Financiera, es indispensable la contratación de un Analista de Tesorería, el cual efectuará las siguientes actividades:

1. Aplicar las Normas de Control Interno en todos los trámites que realice en cumplimiento de sus funciones;
2. Cumplir con las Recomendaciones de la Contraloría General del Estado y la Auditoría Interna;
3. Realizar control previo al pago de todas las transacciones financieras que realice; en el marco de la normativa legal de los procesos de adquisición de bienes y servicios, que contengan la documentación habilitante, veraz y pertinente; mismos que demuestren la entrega de las obras, bienes y servicios;
4. Atender a proveedores para información de pagos, previa consulta en el sistema de administración financiero;
5. Crear los beneficiarios en el sistema de administración financiero;
6. Liquidación de valores por retiro de caso fortuito aprobados por Consejo de Carrera.
7. Cierre financiero de matrículas y aranceles por periodo académico;
8. Elaboración del informe mensual unificado de las cuentas por cobrar recuperadas, pendientes por recuperar y los resultados de las gestiones de cobranzas de los procedimientos coactivos, registradas en los estados financieros conciliadas con el respectivo auxiliar contable;
9. Elaborar notificaciones a los deudores de las cuentas por cobrar remitidas por el área de contabilidad y realizar las gestiones de cobro correspondientes;
10. Revisar las órdenes de cobro y elaborar los títulos de crédito en coordinación con el Tesorero, la Unidad de Asesoría Jurídica y el área de Contabilidad;
11. Elaborar y efectuar el seguimiento hasta su total recuperación de convenios de facilidades de pago en apego a lo establecido en el Reglamento para el ejercicio de la potestad coactiva de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE;
12. Efectuar el seguimiento y control de las notificaciones de las cuentas por cobrar y de los procesos efectuados a través del procedimiento coactivo;
13. Custodiar y mantener actualizados los expedientes de las gestiones de cobranzas;
14. Las demás que le correspondan en función a su cargo y aquellas que adicionalmente le asigne su jefe inmediato y la Dirección Financiera.

Con base en lo expuesto, y en virtud de la necesidad institucional de garantizar el adecuado funcionamiento en la gestión de los recursos financieros, así como de atender oportunamente los requerimientos institucionales y brindar un servicio eficiente al personal interno y externo de la Universidad, y considerando además la elevada carga laboral que mantiene la Unidad Financiera, se justifica la necesidad de contratar una persona para que ocupe el cargo de Analista de Tesorería.

- **Analista de Infraestructura Física 2**

La Unidad de Desarrollo Físico tiene a su cargo de la administración, seguimiento y control de diversos contratos institucionales actualmente en ejecución, incluyendo servicios de limpieza, mantenimiento de ascensores, mantenimiento de maquinaria, adquisición de ascensores,

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA LA DIRECTORA DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE AL CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE CINCO PPI) Y REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE (DE TRES PPI) Y SIN MODIFICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PARTIDAS INDIVIDUALES.	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2026-222
		Página:	13 de 20

adquisición de mobiliario, ejecución de obras de mantenimiento, entre otros procesos detallados a continuación:

- Servicio de limpieza de áreas académicas de la Universidad
- Adquisición de Ascensores para la UFA - ESPE (Biblioteca, Rectorado, Salón 2000)
- Mantenimiento preventivo ascensores MITSUBISHI
- Mantenimiento del tractor John Deere
- Mantenimiento ascensores KEYCO
- Adquisición de mobiliario para varias dependencias de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE. (44 órdenes de compra)
- Obra Mantenimiento de varias dependencias de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

Es importante mencionar que esta responsabilidad implica la gestión técnica, contractual, presupuestaria y administrativa de cada proceso, así como la atención de observaciones y control permanente de su ejecución.


A estas funciones se suman actividades estratégicas como: levantamiento y estructuración de procesos para mantenimiento integral de infraestructura; formulación de consultorías especializadas (como el sistema contra incendios, intervención en la Residencia Universitaria); cierre y baja de proyectos de inversión con CUP; fiscalización de obras en sedes; supervisión de personal operativo de mantenimiento e infraestructura; seguimiento a proyectos en ejecución; gestión para la obtención de la Licencia Única de Funcionamiento y permisos del Cuerpo de Bomberos del cantón Rumiñahui; y participación en comisiones técnicas de calificación de ofertas.

En virtud de lo expuesto, y considerando la alta carga operativa, técnica y administrativa que enfrenta actualmente la Unidad de Desarrollo Físico, así como la magnitud de la infraestructura bajo su responsabilidad —aproximadamente 17 hectáreas de áreas verdes y cerca de 74.000 m² de área construida en el campus matriz—, resulta evidente que la capacidad técnica instalada es insuficiente para atender de manera oportuna, eficiente y planificada las necesidades institucionales. En este contexto, se vuelve imprescindible fortalecer la Unidad de Desarrollo Físico mediante la contratación de un Analista de Infraestructura Física 2.

- **Analista de Gestión Ambiental**

La contratación de personal del cargo de Analista de Gestión Ambiental se sustenta en el memorando Nro. ESPE-REC-2026-0572-M, de 02 de marzo de 2026; en el cual el Señor Rector de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, manifiesta lo siguiente: *“En base a la reunión de trabajo mantenida en este despacho, en la cual se presentaron las actividades ejecutadas por la Unidad de Seguridad Integrada y se identificó la necesidad de articular acciones asociadas a la iniciativa Green University, se ha determinado la pertinencia de contar con el apoyo de un(a) Analista que fortalezca esta y otras gestiones para ejecución de las actividades previstas por la unidad”*.

El artículo 38 del Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos (ROGOP), establece las responsabilidades en la gestión de la seguridad integrada de la Universidad en los

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA LA DIRECTORA DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE AL CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE CINCO PPI) Y REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE (DE TRES PPI) Y SIN MODIFICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PARTIDAS INDIVIDUALES.	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2026-222
		Página:	14 de 20


ámbitos de seguridad de la información, gestión ambiental, seguridad física y gestión de riesgos naturales y antrópicos.

Las actividades que deberá desempeñar el Analista de Gestión Ambiental, y que actualmente no cuentan con un responsable dentro de la Unidad de Seguridad Integrada, son las siguientes:

1. Seleccionar y proporcionar la información que facilite la planificación, ejecución y seguimiento de los planes de la Unidad de Seguridad Integrada (Plan de Desarrollo, Plan Operativo Anual, Plan Anual de Contrataciones, Plan de Seguridad Integrada, Plan de Concientización, Plan de Evaluación); y su Matriz de Riesgos.
2. Seleccionar y facilitar la información que permita formular los documentos esenciales del proceso de Gestión Ambiental.
3. Seleccionar y facilitar la información para la identificación, análisis y valoración de los aspectos e impactos ambientales.
4. Aplicar los controles para dar tratamiento a los aspectos e impactos ambientales.
5. Realizar el seguimiento y control de la implementación del Plan de Evaluación de la gestión ambiental.
6. Realizar el seguimiento y control de la implementación de las medidas de mejora o acciones correctivas de la gestión ambiental.
7. Las demás que le sean asignadas por la autoridad competente, de acuerdo a su rol y dentro del ámbito de sus competencias.

El Especialista de Gestión Ambiental actualmente se encuentra realizando las actividades de coordinación y supervisión, y, además, las actividades de ejecución; y ante los nuevos lineamientos y disposiciones del Rectorado, atribuidas al proceso de gestión ambiental para promover y encaminar a la institución hacia la iniciativa Green University, la carga laboral se vería incrementada considerablemente, necesitando imperativamente a una persona que se desempeñe como Analista de Gestión Ambiental, quien ejecutará las siguientes actividades operativas:

1. Seleccionar y proporcionar la información que facilite la planificación, ejecución y seguimiento de los planes de la Unidad de Seguridad Integrada (Plan de Desarrollo, Plan Operativo Anual, Plan Anual de Contrataciones, Plan de Seguridad Integrada, Plan de Concientización, Plan de Evaluación); y su Matriz de Riesgos.
2. Seleccionar y facilitar la información que permita formular los documentos esenciales del proceso de Gestión Ambiental, esto incluye la elaboración y/o actualización de documentos del proceso de gestión ambiental.
3. Seleccionar y facilitar la información para la identificación, análisis y valoración de los aspectos e impactos ambientales, esto incluye la actualización de la metodología para la identificación, análisis y valoración de aspectos e impactos, así como también, la actualización de la matriz de aspectos e impactos ambientales de la Universidad.
4. Aplicar los controles para dar tratamiento a los aspectos e impactos ambientales, que incluye la implementación de los controles operacionales ambientales dentro de los campus de la Universidad.
5. Realizar el seguimiento y control de la implementación del Plan de Evaluación de la gestión ambiental, que incluye la realización de inspecciones ambientales en los campus de la Universidad.
6. Realizar el seguimiento y control de la implementación de las medidas de mejora o acciones correctivas de la gestión ambiental.

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA LA DIRECTORA DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE AL CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE CINCO PPI) Y REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE (DE TRES PPI) Y SIN MODIFICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PARTIDAS INDIVIDUALES.	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2026-222
		Página:	15 de 20

7. Las demás que le sean asignadas por la autoridad competente, de acuerdo a su rol y dentro del ámbito de sus competencias.

Es importante citar que las actividades operativas enlistadas **son permanentes** en el tiempo y son el insumo para los productos del proceso de gestión ambiental que constan en el ROGOP.

De igual manera, las actividades a realizar por la Unidad de Seguridad Integrada en su proceso de gestión ambiental y que tienen que ver con la iniciativa “*Green University*”, son actividades permanentes en el tiempo que requieren de personal técnico para su ejecución.

En caso de no realizar la contratación del cargo de Analista de Gestión Ambiental, las actividades de coordinación, supervisión y ejecución que forman parte del proceso de gestión ambiental sufrirían retrasos importantes, pudiendo llegar a incidir en el cumplimiento de actividades de planes y programas institucionales y en las disposiciones encomendadas por el Rectorado.


2. CAMBIO DE DENOMINACIÓN Y REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE, SIN GENERAR IMPACTO PRESUPUESTARIO DE LAS PARTIDAS PRESUPUESTARIAS INDIVIDUALES NROS. 485, 6179 Y 1985 Y CAMBIO DE DENOMINACIÓN, SIN MODIFICAR SU VALORACIÓN Y SIN GENERAR IMPACTO PRESUPUESTARIO DE LAS PARTIDAS PRESUPUESTARIAS INDIVIDUALES NROS. 2310 Y 2410

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. En este sentido, la Unidad de Talento Humano procedió a revisar y analizar el distributivo vigente de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE.

Como resultado de este análisis, se ha identificado la existencia de varias partidas vacantes que pueden ser utilizadas con el objetivo de optimizar los recursos institucionales y atender oportunamente los requerimientos operativos de solicitudes de contratación, las cuales cumplen con la normativa vigente para su utilización.

En este contexto, esta Unidad se permite sugerir el cambio de denominación y la revisión de la clasificación descendente, sin generar impacto presupuestario, de las partidas presupuestarias individuales Nro. 485, 6179 y 1985, las cuales no generan impacto presupuestario ni afectan la masa salarial institucional. De igual manera, se propone el cambio de denominación de las partidas presupuestarias individuales Nro. 2310 y 2410, sin modificar su valoración ni generar impacto presupuestario.

Asimismo, se evidencia que dichos puestos se encuentran contemplados en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos institucional vigente, y que sus productos y servicios están definidos en el Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos (ROGOP), **lo que determina que las actividades asociadas a estos cargos son de carácter permanente**. De igual manera, han cumplido el tiempo de devengamiento por concepto de compensación por jubilación, conforme a la normativa aplicable; provienen de procesos de creación de puestos; y no registran ganador de concurso en la Plataforma de Reclutamiento y Selección del Ministerio del Trabajo; por lo tanto, se encuentran en estado de **VACANTE**.

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA LA DIRECTORA DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE AL CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE CINCO PPI) Y REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE (DE TRES PPI) Y SIN MODIFICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PARTIDAS INDIVIDUALES.	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2026-222
		Página:	16 de 20

En este sentido, a continuación, se presentan y detallan los cambios de denominación y la revisión de la clasificación descendente que se propone para cada una de las partidas antes mencionadas:

- **Especialista de Planificación y Desarrollo Institucional**

Partida presupuestaria individual 2310 se propone un **cambio de denominación** del puesto de: Especialista de Infraestructura a Especialista de Planificación y Desarrollo Institucional, correspondiente al grupo ocupacional de Servidor Público 8, con RMU de 1.760,00 dólares de los Estados Unidos de América.

- **Analista de Comunicación Social**

Partida presupuestaria individual 6179 se propone un **cambio de denominación** del puesto de: Psicólogo Educativo a Analista de Comunicación Social y una **revisión a la clasificación descendente**, del grupo ocupacional de Servidor Público 6 a Servidor Público 5, con RMU de 1.412,00 a 1.212,00 dólares de los Estados Unidos de América.

- **Analista de Tesorería**

Partida presupuestaria individual 485 se propone un **cambio de denominación** del puesto de: Analista de Laboratorio a Analista de Tesorería y una **revisión a la clasificación descendente**, del grupo ocupacional de Servidor Público 6 a Servidor Público 5, con RMU de 1.412,00 a 1.212,00 dólares de los Estados Unidos de América.

- **Analista de Infraestructura Física 2**


Partida presupuestaria individual 2410 se propone un **cambio de denominación** del puesto de: Bibliotecario a Analista de Infraestructura Física 2, correspondiente al grupo ocupacional de Servidor Público 6, con RMU de 1.412,00 dólares de los Estados Unidos de América.

- **Analista de Gestión Ambiental**


Partida presupuestaria individual 1985 se propone un **cambio de denominación** del puesto de: Prosecretario a Analista de Gestión Ambiental y una **revisión a la clasificación descendente**, del grupo ocupacional de Nivel Jerárquico Superior 2 a Servidor Público 5, con RMU de 2.511,00 a 1.212,00 dólares de los Estados Unidos de América.

3. LISTA DE ASIGNACIONES

De acuerdo con lo expuesto, se adjunta como parte del informe la “Lista de Asignaciones” correspondiente a las **partidas presupuestarias individuales Nro. 485, 6179 y 1985**, en las cuales se propone realizar un cambio de denominación y una revisión a la clasificación descendente y las **partidas presupuestarias individuales Nro. 2310 y 2410**, en las cual se propone realizar un cambio de denominación, misma que se ha realizado conforme a lo establecido en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos vigente de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, a fin de cubrir con los requerimientos y necesidades institucionales, conforme se detalla a continuación:

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA LA DIRECTORA DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE AL CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE CINCO PPI) Y REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE (DE TRES PPI) Y SIN MODIFICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PARTIDAS INDIVIDUALES.	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2026-222
		Página:	17 de 20


SITUACIÓN ACTUAL						SITUACIÓN PROPUESTA					
PARTIDA VACANTE	REGIMEN LABORAL	PROVINCIA	ESCALA OCUPACIONAL	RMU	DENOMINACION DE PUESTO	PARTIDA VACANTE	REGIMEN LABORAL	PROVINCIA	ESCALA OCUPACIONAL	RMU	DENOMINACION DE PUESTO
2310	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP) IMEN LABORAL	RUMIÑAHUI	SERVIDOR PUBLICO 8	1760.00	ESPECIALISTA DE INFRAESTRUCTURA	2310	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	RUMIÑAHUI	SERVIDOR PUBLICO 8	1760.00	ESPECIALISTA DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL
6179	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	SANTO DOMINGO	SERVIDOR PUBLICO 6	1412.00	PSICÓLOGO EDUCATIVO	6179	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	SANTO DOMINGO	SERVIDOR PUBLICO 5	1212.00	ANALISTA DE COMUNICACIÓN SOCIAL
485	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	RUMIÑAHUI	SERVIDOR PUBLICO 6	1412.00	ANALISTA DE LABORATORIO	485	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	RUMIÑAHUI	SERVIDOR PUBLICO 5	1212.00	ANALISTA DE TESORERIA
2410	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	RUMIÑAHUI	SERVIDOR PUBLICO 6	1412.00	BIBLIOTECARIO	2410	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	RUMIÑAHUI	SERVIDOR PUBLICO 6	1412.00	ANALISTA DE INFRAESTRUCTURA FISICA 2
1985	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	RUMIÑAHUI	NIVEL SUPERIOR 2 ESCALAS PROPIAS DEC 601 (7%)	2511.00	PROSECRETARIO	1985	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	RUMIÑAHUI	SERVIDOR PUBLICO 5	1212.00	ANALISTA DE GESTIÓN AMBIENTAL

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA LA DIRECTORA DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE AL CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE CINCO PPI) Y REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE (DE TRES PPI) Y SIN MODIFICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PARTIDAS INDIVIDUALES.	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2026-222
		Página:	18 de 20

E. CONCLUSIONES

Por lo expuesto en el presente informe, se concluye lo siguiente:

1. La normativa vigente, particularmente la Ley Orgánica del Servicio Público, su Reglamento General y la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos, faculta a las Unidades de Administración del Talento Humano a realizar cambios de denominación y revisiones a la clasificación de partidas vacantes, siempre que no se genere impacto presupuestario y se encuentren debidamente sustentados técnicamente; los cuales podrán ejecutarse con la autorización de la máxima autoridad institucional, previo informe técnico emitido por la Unidad de Administración del Talento Humano.
2. La Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, a través de sus unidades administrativas, ha justificado técnicamente la necesidad de contar con los puestos de Especialista de Planificación y Desarrollo Institucional, Analista de Comunicación Social, Analista de Tesorería, Analista de Infraestructura Física 2 y Analista de Gestión Ambiental, sustentando dichas necesidades en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos institucional y en el Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos (ROGOP). En este contexto, se determina que las actividades asociadas a estos puestos son de carácter permanente y se mantendrán en el tiempo, en función de los objetivos institucionales.
3. La Unidad de Talento Humano verificó que las partidas presupuestarias individuales Nros. 485, 6179, 1985, 2310 y 2410 se encuentran en estado vacante, cumplen con la normativa vigente para su utilización y que las mismas constan en el distributivo institucional; además, sus actividades responden a necesidades permanentes conforme al ROGOP.
4. Se evidenció que las referidas partidas han cumplido el tiempo de devengamiento por concepto de compensación por jubilación, provienen de procesos de creación de puestos y no registran ganador de concurso en la Plataforma de Reclutamiento y Selección del Ministerio del Trabajo, lo que habilita su uso conforme a la normativa aplicable.
5. El análisis técnico realizado determina la viabilidad de efectuar el cambio de denominación de las partidas Nros. 2310 y 2410, así como el cambio de denominación y la revisión a la clasificación descendente de las partidas Nros. 485, 6179 y 1985, sin generar impacto presupuestario ni afectar la masa salarial institucional.
6. La utilización de estas partidas vacantes permitirá optimizar los recursos institucionales y atender de manera oportuna los requerimientos operativos y estratégicos de las diferentes unidades administrativas, contribuyendo al cumplimiento eficiente de los objetivos institucionales.
7. Se evidencia que los requerimientos de contratación y las acciones propuestas en el presente informe cuentan con la autorización de la máxima autoridad institucional,

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA LA DIRECTORA DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE AL CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE CINCO PPI) Y REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE (DE TRES PPI) Y SIN MODIFICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PARTIDAS INDIVIDUALES.	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2026-222
		Página:	19 de 20

conforme consta en las sumillas insertas en las hojas de ruta descritas en el apartado de antecedentes.


- En este sentido, la Unidad de Talento Humano emite el presente Informe Técnico con pronunciamiento favorable para la ejecución de los cambios de denominación y revisiones a la clasificación descendentes propuestas, en apego a la normativa vigente.

F. RECOMENDACIONES

Por lo expuesto y con el fin de fortalecer la gestión institucional y garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos, esta Unidad emite Informe favorable y recomienda a usted, señor Rector, lo siguiente:

- Autorizar el cambio de denominación de las partidas presupuestarias individuales Nros. 2310 y 2410, así como el cambio de denominación y la revisión a la clasificación descendente de las partidas Nros. 485, 6179 y 1985, conforme al detalle establecido en el presente informe, sin que ello genere impacto presupuestario para la institución.
- Disponer la suscripción de la respectiva Orden de Rectorado, mediante la cual se formalicen los cambios de denominación y revisiones a la clasificación de las partidas presupuestarias señaladas, con base en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos institucional vigente y en la normativa aplicable. Asimismo, una vez autorizados dichos cambios, se disponga el uso de las partidas mediante la emisión de nombramientos provisionales conforme a la normativa vigente, de acuerdo al siguiente detalle:

PARTIDA VACANTE	REGIMEN LABORAL	SITUACIÓN ACTUAL				SITUACIÓN PROPUESTA					
		PROVINCIA	ESCALA OCUPACIONAL	RMU	DENOMINACION DE PUESTO	PARTIDA VACANTE	REGIMEN LABORAL	PROVINCIA	ESCALA OCUPACIONAL	RMU	DENOMINACION DE PUESTO
2310	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP) IMEN LABORAL	RUMIÑAHUI	SERVIDOR PUBLICO 8	1760	ESPECIALISTA DE INFRAESTRUCTURA	2310	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	RUMIÑAHUI	SERVIDOR PUBLICO 8	1760	ESPECIALISTA DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL
6179	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	SANTO DOMINGO	SERVIDOR PUBLICO 6	1412	PSICÓLOGO EDUCATIVO	6179	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	SANTO DOMINGO	SERVIDOR PUBLICO 5	1212	ANALISTA DE COMUNICACIÓN SOCIAL
485	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	RUMIÑAHUI	SERVIDOR PUBLICO 6	1412	ANALISTA DE LABORATORIO	485	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	RUMIÑAHUI	SERVIDOR PUBLICO 5	1212	ANALISTA DE TESORERÍA
2410	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	RUMIÑAHUI	SERVIDOR PUBLICO 6	1412	BIBLIOTECARIO	2410	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	RUMIÑAHUI	SERVIDOR PUBLICO 6	1412	ANALISTA DE INFRAESTRUCTURA FISICA 2
1985	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	RUMIÑAHUI	NIVEL SUPERIOR 2 ESCALAS PROPIAS DEC 601 (7%)	2511	PROSECRETARIO	1985	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	RUMIÑAHUI	SERVIDOR PUBLICO 5	1212	ANALISTA DE GESTIÓN AMBIENTAL

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA LA DIRECTORA DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE AL CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE CINCO PPI) Y REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE (DE TRES PPI) Y SIN MODIFICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PARTIDAS INDIVIDUALES.	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2026-222
		Página:	20 de 20

3. Una vez habilitadas las partidas, disponer a la Unidad de Talento Humano ejecutar la planificación correspondiente y autorizar su uso para la emisión de la acción de personal respectiva, a fin de contratar el personal y cubrir las necesidades institucionales.
4. Disponer a las unidades administrativas involucradas brindar el apoyo necesario para la ejecución oportuna de los procesos de contratación, a fin de garantizar la continuidad operativa y el cumplimiento eficiente de las funciones institucionales.

Fecha: 26 de marzo de 2026

G. ANEXOS

1. Memorando Nro. ESPE-UPDI-2026-0398-M, Informe de Necesidad Nro. UPDI-2026-020 y Hoja de Ruta
2. Memorando Nro. ESPE-DIR-SS-A-2026-0295-M, Informe Técnico Nro. ESPE-SS-DIR-2026-007 y Hoja de Ruta
3. Memorando Nro. ESPE-VAD-2026-0641-M, Informe Técnico Nro. UFIN-2026-041 y Hoja de Ruta
4. Memorando Nro. ESPE-UDFS-2026-0380-M, Informe de Necesidad Nro. UDFS-2026-039 y Hoja de Ruta
5. Memorando Nro. ESPE-VAD-2026-0720-M, Informe de necesidad Nro. USIN-INF-2026-015 y Hoja de Ruta

H. APROBACIÓN

	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	FIRMA
Elaborado por:	Tlga. Ruth Estefanía Baño Ramírez	Asistente de Talento Humano	
Revisado por:	Lcda. Corina Salomé Tobar Quevedo, Mgtr	Especialista de Talento Humano	
Supervisado por:	Ing. Alexandra Elizabeth Cabascango Hidalgo	Directora de Talento Humano	