



Secretaría General

ORDEN DE RECTORADO 2026-216-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, prescribe: *"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 (...)"*;

Que el artículo 17 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 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 (...): d) La libertad para nombrar a sus autoridades, profesores o profesoras, investigadores o investigadoras, las y los servidores, y las y los trabajadores, atendiendo a la alternancia, equidad de género e interculturalidad, de conformidad con la Ley; e) La libertad para gestionar sus procesos internos (...)"*;

Que el artículo 48 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.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-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 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 artículo 52 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: *“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 ocuparlas. 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, redesigns 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 el 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 establecidas 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 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, previo la presentación de la certificación de disponibilidad presupuestaria interna (...)”;

Que el artículo 1 de las Reformas al Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas -ESPE; y, su Codificación, establece: *“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 de las Reformas al Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas -ESPE; y, su Codificación, dispone entre los deberes y atribuciones del Infrascrito: *“(...) r. Designar a las demás autoridades de gobierno, y al personal responsable de las áreas académicas, de investigación, técnicas y administrativas, que cumplan con los requisitos previstos en la reglamentación correspondiente (...)*”;

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-DIEDMIL-P-2026-0695-D 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 Informe Técnico Nro. UTHM-2026-372 de 28 de mayo de 2026, la Directora de Talento Humano, emite informe en relación al cambio de denominación de 2 partidas presupuestarias individuales; revisión a la clasificación descendente de 1 partida presupuestaria individual sin modificación de la valoración de partidas individuales y cambio de denominación de puesto NJS de 1 partida presupuestaria individual 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, revisiones a la clasificación de partidas vacantes, y cambio de denominación de puesto, siempre que no se genere impacto presupuestario y se encuentren debidamente sustentados de manera técnica; acciones que pueden ser ejecutadas con la autorización de la máxima autoridad institucional, previo informe técnico emitido por la Unidad de Administración del Talento Humano. 2. Las unidades administrativas requerientes han justificado técnicamente la necesidad de contar con los puestos de: Analista de Posgrados y Educación Continua I, Especialista de Asesoría Jurídica (Matriz), Especialista de Asesoría Jurídica (Sede Latacunga), requerimientos que se sustentan 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. De igual modo el puesto para Director de la Unidad de Registro, se vuelve una necesidad urgente por lo indicado en el desarrollo del presente informe. 4. El Área de Nómina verificó que las partidas presupuestarias individuales Nros. 6165, 465, 3135 y 1490 se encuentran en estado vacante por ello cumplen con la normativa vigente para su utilización y las mismas constan en el distributivo institucional. Recalcando además que sus actividades responden a necesidades permanentes conforme al ROGOP. 5. Se evidenció que las referidas partidas han cumplido el tiempo de devengamiento, así como por motivos de renuncia voluntaria, 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. 6. Del análisis técnico se concluye que es viable el cambio de denominación y la revisión de la clasificación descendente sin generar impacto presupuestario, de la partida presupuestaria individual Nro. 6165, la cual no genera impacto presupuestario ni afecta la masa salarial institucional. De igual manera, se propone el cambio de denominación de las partidas presupuestarias individuales Nro. 465 y 3135, sin modificar su valoración ni generar impacto presupuestario. El cambio de denominación de puesto NJS de la partida vacante 1490. 7. 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. La Unidad de Talento Humano emite el presente Informe Técnico con pronunciamiento favorable para la ejecución de los cambios de denominación, revisiones a la clasificación descendentes propuestas y cambio de denominación de puesto NJS, en apego a la normativa vigente (...)*”. A su vez, recomienda: *“(...) 1. Autorizar los cambios de denominación y la revisión a la clasificación descendente de la partida presupuestaria individual Nro. 6165, la cual no genera impacto presupuestario ni afecta la masa salarial institucional. 2. El cambio de denominación de las partidas presupuestarias individuales Nro. 465 y 3135, sin modificar su valoración ni generar impacto presupuestario para la institución, conforme al detalle establecido en el presente informe. 3. Autorizar el cambio de denominación de puesto de la partida individual 1490 de Nivel Jerárquico Superior (NJS). 4. 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 demás normativa aplicable. 5. Una*

vez habilitadas las partidas, disponer a la Unidad de Talento Humano ejecutar la planificación correspondiente y autorizar iniciar el trámite administrativo correspondiente para cubrir las necesidades institucionales (...);

Que mediante memorando Nro. ESPE-VAD-2026-1370-M de 28 de mayo de 2026, el Vicerrector Administrativo solicita al Infrascrito: "(...) el cambio de denominación y la revisión de la clasificación descendente sin generar impacto presupuestario, de la partida presupuestaria individual Nro. 6165, la cual no genera impacto presupuestario ni afecta la masa salarial institucional. De igual manera, se propone el cambio de denominación de las partidas presupuestarias individuales Nro. 465 y 3135, sin modificar su valoración ni generar impacto presupuestario, finalmente el cambio de denominación de puesto NJS de la partida vacante 1490. (sic) Con base en lo expuesto, me permito solicitar a usted, mi Coronel, se digne autorizar las recomendaciones contenidas en el Informe Técnico Nro. UTHM-2026-372, el cual se adjunta al presente junto con sus respectivos anexos, a fin de que se digne autorizar y disponer a Secretaría General para la elaboración de la Orden de Rectorado (...);

Que con fecha 29 de mayo de 2026, mediante disposición electrónica inserta en hoja de ruta del Memorando Nro. ESPE-VAD-2026-1370-M, se dio la disposición a la Secretaría General, la verificación de requisitos y elaboración de la respectiva Orden de Rectorado, para ser suscrita por el Infrascrito;

Que es pertinente proceder con el cambio de denominación y la revisión de la clasificación descendente de las partidas presupuestarias señaladas y cambio de denominación de puesto de la partida NJS conforme lo expuesto en el Informe Nro. UTHM-2026-372 de 28 de mayo 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 al compromiso organizacional; y.

En ejercicio de sus atribuciones,

RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el cambio de denominación y la revisión de la clasificación descendente, sin generar impacto presupuestario, de las partidas presupuestarias individuales Nro. 6165, 465 y 3135, las cuales no generan impacto presupuestario ni afectan la masa salarial institucional. De igual manera, se propone el cambio de denominación de puesto de la partida individual 1490 de Nivel Jerárquico Superior (NJS), conforme lo establecido en el Informe Nro. UTHM-2026-372 de 28 de mayo de 2026, en los términos que expresamente se detallan a continuación:

Nivel Operativo

SITUACIÓN ACTUAL						SITUACIÓN PROPUESTA						OBSERVACIONES
PARTIDA VACANTE	REGIMEN LABORAL	PROVINCIA	ESCALA OCUPACIONAL	RMU	DENOMINACIÓN DE PUESTO	PARTIDA VACANTE	REGIMEN LABORAL	PROVINCIA	ESCALA OCUPACIONAL	RMU	DENOMINACIÓN DE PUESTO	
6165	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	PICHINCHA	SERVIDOR PUBLICO 8	\$1.760.00	ESPECIALISTA DE TALENTO HUMANO	6165	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	PICHINCHA	SERVIDOR PUBLICO 5	\$1.212.00	ANALISTA DE POSGRADOS Y EDUCACION CONTINUA I	CAMBIO DE DENOMINACIÓN Y LA REVISIÓN DE LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE
465	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	PICHINCHA	SERVIDOR PUBLICO 8	\$1.760.00	ESPECIALISTA DE EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN	465	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	PICHINCHA	SERVIDOR PUBLICO 8	\$1.760.00	ESPECIALISTA DE ASESORÍA JURÍDICA	CAMBIO DE DENOMINACIÓN SIN MODIFICAR SU VALORACIÓN
3135	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	COTOPAXI	SERVIDOR PUBLICO 8	\$1.760.00	ESPECIALISTA DE ASESORÍA LEGAL Y PATROCINIO	3135	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	COTOPAXI	SERVIDOR PUBLICO 8	\$1.760.00	ESPECIALISTA DE ASESORÍA JURÍDICA	CAMBIO DE DENOMINACIÓN SIN MODIFICAR SU VALORACIÓN

Nivel Jerárquico Superior

SITUACIÓN ACTUAL				SITUACIÓN PROPUESTA				OBSERVACIONES
PARTIDA VACANTE	REGIMEN LABORAL	UNIDAD	DENOMINACIÓN DE PUESTO	PARTIDA VACANTE	REGIMEN LABORAL	UNIDAD	DENOMINACIÓN DE PUESTO	
1490	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	UNIDAD DE ESTUDIOS ESTRATÉGICOS	DIRECTOR DE ESTUDIOS ESTRATÉGICOS	1490	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	UNIDAD DE REGISTRO	DIRECTOR DE LA UNIDAD DE REGISTRO	CAMBIO DE DENOMINACIÓN DE PUESTO

En tal virtud, se anexa el Informe Nro. UTHM-2026-372 de 28 de mayo de 2026, constante en quince (15) fojas útiles, el cual forma parte integrante de la presente Orden de Rectorado.

Artículo 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.

Artículo 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 29 días del mes de mayo 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
Analista de Secretaría General

Dra. Alexandra Berenice Valdospinos Castro, Mgtr.
Secretaría General

Abg. Juan José Arroyo Naranjo, Mtr.
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 DOS PPI), REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE (DE UNA PPI) SIN MODIFICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PARTIDAS INDIVIDUALES, CAMBIO DE DENOMINACIÓN DE PUESTO NJS (DE UNA PPI)	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2026-372
		Página:	1 de 15

A. ANTECEDENTES

1. Unidad de Asesoría Jurídica:

- 1.1. Con Memorando Nro. ESPE-UAJR-2026-0813-M, de 27 de mayo de 2026 mediante el cual el Dr. Santiago Medranda Jordán, Esp., Coordinador Jurídico remite el informe para la incorporación de un Especialista Jurídico, a fin de que se digne autorizar dicho cambio de situación laboral.
 - 1.1.2. A través de sumilla inserta en Hoja de Ruta, en memorando Nro. ESPE-UAJR-2026-0813-M, el señor Crnl. Oswaldo González Mosquera, PhD., Rector de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE (S), en el que dispone: *“Autorizado, iniciar con el proceso conforme a la normativa vigente.”*

2. Vicerrectorado Académico General/Centro de Posgrados y Educación Continua:


- 2.1. Mediante Memorando Nro. ESPE-VAG-2026-1513-M, de 22 de mayo de 2026, el señor Crnl. C.S.M. César Tamayo Herrera, PhD. Vicerrector Académico General remite el informe justificativo, remitido por la Dirección del Centro de Posgrados y Educación Continua, que tiene relación con la necesidad de cambio de la Tlga. Rocío Navarrete Berrú, del cargo de Asistente de Posgrados y Educación Continua al cargo de Analista de Posgrados y Educación Continua I.
 - 2.1.1 A través de sumilla inserta en Hoja de Ruta en Memorando Nro. ESPE-VAG-2026-1513-M, el señor Crnl. Oswaldo Mauricio González Mosquera, PhD., Rector de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, dispone lo siguiente: *“Autorizado, iniciar con el proceso conforme a la normativa vigente.”*

3. SEDE Latacunga

- 3.1. Mediante Oficio Nro. ESPE-SL-DIR-2026-0367-O, 25 de mayo de 2026, suscrito por el señor Tcrn. De EMS. Alexis Armas Vaca, M.Sc., a través del cual remite el Informe de Necesidad Nro. ESPE-SL-THUM-2026-053, que informa que el Dr. Manuel Eduardo Vásquez Alcázar, presentó la renuncia, y solicitan el reemplazo.
 - 3.1.1. A través de sumilla inserta en Hoja de Ruta ESPE-SL-DIR-2026-0367-O el señor Crnl. Oswaldo González Mosquera, PhD., Rector de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, dispone lo siguiente: *“Autorizado, agradeceré se sirva disponer el trámite reglamentario.”*

4. Unidad de Registro

- 4.1. Mediante sumilla inserta en Hoja de Ruta ESPE-UTHM-2026-3586-M, el señor Rector dispone: *“Agradeceré Directora de Talento Humano en base a su recomendación, favor generar memorando al Vicerrector Administrativo, a fin que se realicen los documentos conforme a la normativa para designar a la Ing. María del Carmen Carrasco Directora de la Unidad de Registro.”*

	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 DOS PPI), REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE (DE UNA PPI) SIN MODIFICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PARTIDAS INDIVIDUALES, CAMBIO DE DENOMINACIÓN DE PUESTO NJS (DE UNA PPI)	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2026-372
		Página:	2 de 15

B. BASE LEGAL

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) Aplicar las normas técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo, sobre selección de personal, capacitación y desarrollo profesional con sustento en el Estatuto, Manual de Procesos de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Genérico e Institucional;

ñ) 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.- 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.(...)”.

“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,

	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 DOS PPI), REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE (DE UNA PPI) SIN MODIFICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PARTIDAS INDIVIDUALES, CAMBIO DE DENOMINACIÓN DE PUESTO NJS (DE UNA PPI)	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2026-372
		Página:	3 de 15

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.

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,

	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 DOS PPI), REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE (DE UNA PPI) SIN MODIFICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PARTIDAS INDIVIDUALES, CAMBIO DE DENOMINACIÓN DE PUESTO NJS (DE UNA PPI)	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2026-372
		Página:	4 de 15

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 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. - 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.

	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 DOS PPI), REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE (DE UNA PPI) SIN MODIFICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PARTIDAS INDIVIDUALES, CAMBIO DE DENOMINACIÓN DE PUESTO NJS (DE UNA PPI)	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2026-372
		Página:	5 de 15

“(..). 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 registrarán por las normas legales competentes y sus respectivos reglamentos (...).”

“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”.

	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 DOS PPI), REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE (DE UNA PPI) SIN MODIFICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PARTIDAS INDIVIDUALES, CAMBIO DE DENOMINACIÓN DE PUESTO NJS (DE UNA PPI)	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2026-372
		Página:	6 de 15

“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:

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 (…)”

ACUERDO No. MDT-2016-0178, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO (DELEGA ATRIBUCIONES A LAS AUTORIDADES NOMINADORAS DE LAS INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO).

	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 DOS PPI), REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE (DE UNA PPI) SIN MODIFICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PARTIDAS INDIVIDUALES, CAMBIO DE DENOMINACIÓN DE PUESTO NJS (DE UNA PPI)	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2026-372
		Página:	7 de 15

“(...) Art. 1.- Delegar a las autoridades nominadoras de las instituciones del sector público, previo informe de la UATH institucional las siguientes atribuciones:

(...)”d) Cambio de denominación de puestos de carrera vacantes sin modificar su valoración (sin impacto presupuestario); excepto aquellos puestos vacantes cuyos titulares se encuentren en comisión de servicios sin remuneración; y. (...)”

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 (...)”.

ORDEN DE RECTORADO 2024-255-ESPE-a-1, de fecha 25 de septiembre de 2024 mediante el cual el señor Rector de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Resuelve:


Art. 1 Aprobar la resolución Nro. ESPE-CPEI-RES-2024-016 de 09 de septiembre de 2024 mediante la cual el Comité de Planificación y Evaluación Institucional, aprobó el informe Nro. UTHM-2024-344, mismo que contiene “la propuesta de actualización del Manual de Puestos de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE”.

RESOLUCIÓN ESPE-HCU-RES-2025-033, de fecha 06 de marzo de 2025, el Honorable Conejo resuelve: Art. 1 “Acoger las recomendaciones del Informe Nro. UTHM-2024-562 de 18 de diciembre de 2024, emitido por la Unidad de Talento Humano; y, del informe de validación adjunto al memorando Nro. ESPE-VAD-2025-0391-M de 14 de febrero de 2025, emitido por la comisión conformada para la revisión y validación del informe Nro. UTHM-2024-562”.

Art. 2.- Aprobar en segundo y definitivo debate la Norma Interna para definir la escala salarial del personal del nivel jerárquico superior de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE.

C. OBJETIVO

Determinar la viabilidad del cambio de denominación, de las partidas presupuestarias individuales vacantes Nro. 465 y 3135, sin modificar su valoración y sin generar impacto presupuestario. Cambio de denominación y revisión a la clasificación descendente, sin generar impacto presupuestario de la partida presupuestaria individual vacante Nro. 6165. Cambio de denominación del puesto NJS de la partida vacante 1490, a fin de utilizar las mismas conforme

	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 DOS PPI), REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE (DE UNA PPI) SIN MODIFICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PARTIDAS INDIVIDUALES, CAMBIO DE DENOMINACIÓN DE PUESTO NJS (DE UNA PPI)	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2026-372
		Página:	8 de 15

con la normativa vigente y los manuales de puestos vigentes y con ello atender 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. El mismo 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 y Sedes, para la contratación de los siguientes puestos: Especialista de Asesoría Jurídica (Matriz), Analista de Posgrados y Educación Continua I y Especialista en Asesoría Jurídica (Sede Latacunga).

Así como atender el pedido de cambio de denominación de puesto de NJS de la Unidad de Registro.


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 Asesoría Jurídica (Matriz)**

De conformidad con lo establecido en el Informe de Necesidad Nro. ESPE-UAJR-2026-0813-M, mediante el cual la Unidad de Asesoría Jurídica presenta su requerimiento de contratación y sustenta la necesidad institucional de contar con el puesto de Especialista de Asesoría Jurídica, para la matriz, se determina que dicha contratación constituye un elemento estratégico para el fortalecimiento de la gestión institucional.

En este contexto, la incorporación de un profesional especializado permitirá optimizar la operatividad jurídica de dicha Unidad, garantizar una atención oportuna y técnicamente fundamentada de los requerimientos legales institucionales, así como fortalecer los procesos de Evaluación y Desarrollo Normativo.

Su contratación contribuirá al cumplimiento eficiente de los objetivos institucionales, asegurando la correcta aplicación del marco normativo vigente y fortaleciendo la seguridad jurídica en la gestión universitaria, en concordancia con las Políticas Generales de Gestión 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 DOS PPI), REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE (DE UNA PPI) SIN MODIFICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PARTIDAS INDIVIDUALES, CAMBIO DE DENOMINACIÓN DE PUESTO NJS (DE UNA PPI)	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2026-372
		Página:	9 de 15

- **Analistas de Posgrados y Educación Continua I**

De conformidad con lo establecido en el Informe de Necesidad Nro. 92, emitido por el Centro de Posgrados y Educación Continua, indican que se requiere la contratación del/a profesional y se sustenta la necesidad institucional de contar con el puesto de Analista de Posgrados y Educación Continua I, por la carga laboral que a la fecha existe en el mismo.

En este contexto, el requerimiento obedece a la limitada disponibilidad de personal administrativo frente al crecimiento volumen y complejidad de los servicios de capacitación y programas de posgrado (maestrías y doctorados) que ejecuta la dependencia, situación que incide directamente en la eficiencia operativa, el seguimiento de procesos y la calidad de atención a los usuarios internos y externos.

Por lo expuesto, la incorporación del Analista de Posgrados y Educación Continua I permitirá fortalecer la gestión administrativa y académica de la unidad, optimizar los procesos institucionales y garantizar una atención oportuna y eficiente de las actividades inherentes al área.


Cabe indicar además que, dicha solicitud se encuentra alineada con lo dispuesto en la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General, particularmente en lo referente a la adecuada administración del talento humano y la aplicación de movimientos administrativos debidamente justificados.

- **Especialista de Asesoría Jurídica (Sede Latacunga)**

En virtud de la renuncia presentada por el Dr. Manuel Eduardo Vásquez Alcázar, al cargo de Especialista de Asesoría Legal y Patrocinio de la Sede Latacunga, puesto que quedará vacante, se evidencia la necesidad institucional de contar de manera inmediata con el reemplazo correspondiente, considerando que dicho cargo constituye un eje estratégico para garantizar la legalidad de los actos administrativos y las defensas a los procesos judiciales de la institución, de la Sede Latacunga.

Cabe señalar que la Sede Latacunga ha experimentado una transformación estructural significativa desde abril de 2023, asumiendo la gestión legal de las Unidades Académicas Especiales ESFORSE, IWIAS y ETFA, así como la atención jurídica de quince carreras de grado. De igual manera, brinda asesoramiento permanente en áreas críticas de la Sede, participa en los procesos de contratación pública, régimen disciplinario y patrocinio constitucional, así como la emisión de criterios de carácter jurídico conforme a los requerimientos de las autoridades y de las dependencias académicas y administrativas de la Sede.

En este contexto, la ausencia de un profesional técnico especializado en el área jurídica limitaría la validación legal de los actos académicos y administrativos, de los procesos de contratación pública y procedimientos disciplinarios, generando un riesgo inminente 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 DOS PPI), REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE (DE UNA PPI) SIN MODIFICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PARTIDAS INDIVIDUALES, CAMBIO DE DENOMINACIÓN DE PUESTO NJS (DE UNA PPI)	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2026-372
		Página:	10 de 15

silencios administrativos, contingencias legales y afectaciones al normal desarrollo de la gestión institucional.

Por lo expuesto, resulta necesaria y urgente la contratación del reemplazo para garantizar la continuidad de los servicios jurídicos, salvaguardar el patrimonio institucional y asegurar el cumplimiento oportuno de las obligaciones legales y administrativas de la Sede Latacunga.


- **Director de la Unidad de Registro**

La Unidad de Registro - UREG, se encuentra dentro de la estructura institucional como un proceso agregador de valor que tiene como misión: *"Administrar el registro de los procesos de enseñanza aprendizaje, matriculación, certificaciones, administración de la base de datos de la información generada y el seguimiento a los graduados, mediante la aplicación de métodos y procedimientos ágiles, dinámicos y sencillos, a fin de garantizar la autenticidad, legalidad, legitimidad, seguridad y custodia de los registros que respaldan los estudios realizados."*

Mediante Resolución ESPE-HCU-RES-2023-015, y lo prescrito en el Art. 48 del Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos — ROGOP, esta fue modificada de Unidad de Admisión y Registro a Unidad de Registro, con el fin de optimizar los procesos institucionales y mejorar el servicio a los estudiantes de la Universidad, que son la razón de ser de nuestra institución, la misma, en los últimos cinco años estuvo liderada por personal académico titular, quien por decisión de la máxima autoridad se designaba a un profesor.

Con el objeto de optimizar el talento humano de la Universidad y en vista que en los últimos períodos académico se ha incrementado el porcentaje de horas de gestión administrativa y educativa del personal académico titular y no titular, lo cual perjudica a las demás actividades sustantivas de docencia, investigación y vinculación con la sociedad, es necesario el cambio de paradigma, para lo cual sería conveniente para la Universidad contar con un profesional se dedique exclusivamente a las actividades inherentes a la Unidad de Registro, bajo el régimen de LOSEP y con ello garantizar la administración del registro de los procesos de enseñanza aprendizaje, matriculación, certificaciones, administración de la base de datos de la información generada, seguimiento a los graduados, entre otros.

Con estos antecedentes y adicionalmente en atención a la nueva visión que tienen las autoridades, se debe considerar la trayectoria, experiencia y experticia de los servidores de carrera que laboran en esa Unidad por muchos años. Por ello sería saludable que la máxima autoridad designe como Director a un servidor público de esa unida, quien con sus conocimientos y experiencia asuma esa función.

	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 DOS PPI), REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE (DE UNA PPI) SIN MODIFICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PARTIDAS INDIVIDUALES, CAMBIO DE DENOMINACIÓN DE PUESTO NJS (DE UNA PPI)	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2026-372
		Página:	11 de 15

2. CAMBIO DE DENOMINACIÓN, SIN MODIFICAR SU VALORACIÓN Y SIN GENERAR IMPACTO PRESUPUESTARIO DE LAS PARTIDAS PRESUPUESTARIAS INDIVIDUALES NROS. 465 y 3135, CAMBIO DE DENOMINACIÓN Y REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE, SIN GENERAR IMPACTO PRESUPUESTARIO DE LA PARTIDA PRESUPUESTARIA INDIVIDUAL NRO. 6165 Y CAMBIO DE DENOMINACIÓN DE PUESTO DE LA UNIDAD DE REGISTRO.

Con sustento en los informes presentados, verificando la normativa legal vigente y se evidencia la urgencia de contar con el talento humano necesario para garantizar el cumplimiento oportuno de los objetivos institucionales. En este sentido, el Analista de Nómina de 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 al momento pueden ser utilizadas para atender las necesidades antes descritas y con ello solventar de manera oportuna estos pedidos.

En este contexto, esta Dirección se permite sugerir el cambio de denominación y la revisión de la clasificación descendente, sin generar impacto presupuestario de la partida presupuestaria individual Nro. 6165, la cual no genera impacto presupuestario ni afecta la masa salarial institucional. De igual manera, se propone el cambio de denominación de las partidas presupuestarias individuales Nro. 465 y 3135, sin modificar su valoración ni generar impacto presupuestario, y finalmente el cambio de denominación de puesto de NJS de Unidad, la partida vacante 1490.

Es importante señalar que dichos puestos se encuentran contemplados en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Universidad 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.


Así mismo, 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 **VACANTE**.

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 Asesoría Jurídica (Matriz)**

Partida presupuestaria individual 465 se propone un **cambio de denominación** del puesto de: Especialista de Emprendimiento e Innovación a Especialista de Asesoría Jurídica, correspondiente al grupo ocupacional de Servidor Público 8, con una RMU de USD.1.760,00 (Mil setecientos sesenta con 00/100 dólares de los Estados Unidos de América).

- **Analista de Posgrados y Educación Continua I**

	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 DOS PPI), REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE (DE UNA PPI) SIN MODIFICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PARTIDAS INDIVIDUALES, CAMBIO DE DENOMINACIÓN DE PUESTO NJS (DE UNA PPI)	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2026-372
		Página:	12 de 15

Partida presupuestaria individual 6165 se propone un **cambio de denominación y revisión a la clasificación descendente** del puesto de: Especialista de Talento Humano a Analista de Posgrados y Educación Continua I, del grupo **ocupacional** de Servidor Público 8 a Servidor Público 5, con un RMU de USD. 1.760,00 (Mil setecientos sesenta con 00/100 dólares de los Estados Unidos de América) a USD. 1.212,00 00 (Mil doscientos doce con 00/100 dólares de los Estados Unidos de América).

- **Especialista de Asesoría Jurídica (Sede Latacunga)**

Partida presupuestaria individual 3135 se propone un **cambio de denominación** del puesto de: Especialista de Asesoría Legal y Patrocinio a Especialista de Asesoría Jurídica correspondiente al grupo ocupacional de Servidor Público 8 con una RMU de USD. 1.760,00 (Mil setecientos sesenta con 00/100 dólares de los Estados Unidos de América).

Director de la Unidad de Registro

Se propone el cambio de denominación de puesto de: Director de Estudios Estratégicos a Director de la Unidad de Registro, con la remuneración que se encuentra vigente en el distributivo. Cuyo fin es la de evitar un impacto presupuestario adicional, partida vacante **1490**.


3. LISTA DE ASIGNACIONES

De acuerdo con lo expuesto, se adjunta como parte constitutiva del presente informe la “Lista de Asignaciones” correspondiente a los cambios de denominación y la revisión de la clasificación descendente, que no generar impacto presupuestario de la partida presupuestaria individual Nro. 6165. De igual manera, se propone el cambio de denominación de las partidas presupuestarias individuales Nro. 465 y 3135, sin modificar su valoración ni generar impacto presupuestario, así como el cambio de denominación de puesto de NJS de la partida vacante 1490, acción que se ha realizado conforme a lo establecido en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, vigente. Esto permitirá cubrir con los requerimientos y necesidades institucionales, conforme se detalla a continuación:

NIVEL OPERATIVO

SITUACIÓN ACTUAL						SITUACIÓN PROPUESTA						OBSERVACIONES
PARTIDA VACANTE	REGIMEN LABORAL	PROVINCIA	ESCALA OCUPACIONAL	RMU	DENOMINACION DE PUESTO	PARTIDA VACANTE	REGIMEN LABORAL	PROVINCIA	ESCALA OCUPACIONAL	RMU	DENOMINACION DE PUESTO	
6165	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	PICHINCHA	SERVIDOR PUBLICO 8	\$1.760,00	ESPECIALISTA DE TALENTO HUMANO	6165	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	PICHINCHA	SERVIDOR PUBLICO 5	\$1.212,00	ANALISTA DE POSGRADOS Y EDUCACIÓN CONTINUA I	CAMBIO DE DENOMINACIÓN Y LA REVISIÓN DE LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE
465	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	PICHINCHA	SERVIDOR PUBLICO 8	\$1.760,00	ESPECIALISTA DE EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN	465	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	PICHINCHA	SERVIDOR PUBLICO 8	\$1.760,00	ESPECIALISTA DE ASESORÍA JURÍDICA	CAMBIO DE DENOMINACIÓN SIN MODIFICAR SU VALORACIÓN
3135	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	COTOPAXI	SERVIDOR PUBLICO 8	\$1.760,00	ESPECIALISTA DE ASESORÍA LEGAL Y PATROCINIO	3135	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	COTOPAXI	SERVIDOR PUBLICO 8	\$1.760,00	ESPECIALISTA DE ASESORÍA JURÍDICA	CAMBIO DE DENOMINACIÓN SIN MODIFICAR SU VALORACIÓN

NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR


	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 DOS PPI), REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE (DE UNA PPI) SIN MODIFICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PARTIDAS INDIVIDUALES, CAMBIO DE DENOMINACIÓN DE PUESTO NJS (DE UNA PPI)	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2026-372
		Página:	13 de 15

SITUACIÓN ACTUAL				SITUACIÓN PROPUESTA				OBSERVACIONES
PARTIDA VACANTE	REGIMEN LABORAL	UNIDAD	DENOMINACIÓN DE PUESTO	PARTIDA VACANTE	REGIMEN LABORAL	UNIDAD	DENOMINACIÓN DE PUESTO	
1490	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	UNIDAD DE ESTUDIOS ESTRATÉGICOS	DIRECTOR DE ESTUDIOS ESTRATÉGICOS	1490	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	UNIDAD DE REGISTRO	DIRECTOR DE LA UNIDAD DE REGISTRO	CAMBIO DE DENOMINACIÓN DE PUESTO

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, revisiones a la clasificación de partidas vacantes, y cambio de denominación de puesto, siempre que no se genere impacto presupuestario y se encuentren debidamente sustentados de manera técnica; acciones que pueden ser ejecutadas con la autorización de la máxima autoridad institucional, previo informe técnico emitido por la Unidad de Administración del Talento Humano.
2. Las unidades administrativas requirentes han justificado técnicamente la necesidad de contar con los puestos de: Analista de Posgrados y Educación Continua I, Especialista de Asesoría Jurídica (Matriz), Especialista de Asesoría Jurídica (Sede Latacunga), requerimientos que se sustentan 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. De igual modo el puesto para Director de la Unidad de Registro, se vuelve una necesidad urgente por lo indicado en el desarrollo del presente informe.
4. El Área de Nómina verificó que las partidas presupuestarias individuales Nros. 6165, 465, 3135 y 1490 se encuentran en estado vacante por ello cumplen con la normativa vigente para su utilización y las mismas constan en el distributivo institucional. Recalcando además que sus actividades responden a necesidades permanentes conforme al ROGOP.
5. Se evidenció que las referidas partidas han cumplido el tiempo de devengamiento, así como por motivos de renuncia voluntaria, 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.
6. Del análisis técnico se concluye que es viable el cambio de denominación y la revisión de la clasificación descendente sin generar impacto presupuestario, de la partida presupuestaria individual Nro. 6165, la cual no genera impacto presupuestario ni afecta la masa salarial institucional. De igual manera, se propone el cambio de denominación de las partidas presupuestarias individuales Nro. 465 y 3135, sin modificar su valoración ni generar impacto presupuestario. El cambio de denominación de puesto NJS de la partida vacante 1490.

	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 DOS PPI), REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE (DE UNA PPI) SIN MODIFICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PARTIDAS INDIVIDUALES, CAMBIO DE DENOMINACIÓN DE PUESTO NJS (DE UNA PPI)	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2026-372
		Página:	14 de 15

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


F. RECOMENDACIONES

Por lo expuesto y con el fin de fortalecer la gestión administrativa y garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución, esta Unidad se permite recomendar a usted, señor Rector, lo siguiente:

- Autorizar los cambios de denominación y la revisión a la clasificación descendente de la partida presupuestaria individual Nro. 6165, la cual no genera impacto presupuestario ni afecta la masa salarial institucional.
- El cambio de denominación de las partidas presupuestarias individuales Nro. 465 y 3135, sin modificar su valoración ni generar impacto presupuestario para la institución, conforme al detalle establecido en el presente informe.
- Autorizar el cambio de denominación de puesto de la partida individual 1490 de Nivel Jerárquico Superior (NJS).
- 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 demás normativa aplicable.
- Una vez habilitadas las partidas, disponer a la Unidad de Talento Humano ejecutar la planificación correspondiente y autorizar iniciar el trámite administrativo correspondiente para cubrir las necesidades institucionales, conforme al siguiente detalle:

NIVEL OPERATIVO

SITUACIÓN ACTUAL						SITUACIÓN PROPUESTA						OBSERVACIONES
PARTIDA VACANTE	REGIMEN LABORAL	PROVINCIA	ESCALA OCUPACIONAL	RMU	DENOMINACION DE PUESTO	PARTIDA VACANTE	REGIMEN LABORAL	PROVINCIA	ESCALA OCUPACIONAL	RMU	DENOMINACION DE PUESTO	
6165	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	PICHINCHA	SERVIDOR PUBLICO 8	\$1.760,00	ESPECIALISTA DE TALENTO HUMANO	6165	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	PICHINCHA	SERVIDOR PUBLICO 5	\$1.212,00	ANALISTA DE POSGRADOS Y EDUCACIÓN CONTINUA I	CAMBIO DE DENOMINACIÓN Y LA REVISIÓN DE LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE
465	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	PICHINCHA	SERVIDOR PUBLICO 8	\$1.760,00	ESPECIALISTA DE EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN	465	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	PICHINCHA	SERVIDOR PUBLICO 8	\$1.760,00	ESPECIALISTA DE ASESORÍA JURÍDICA	CAMBIO DE DENOMINACIÓN SIN MODIFICAR SU VALORACIÓN
3135	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	COTOPAXI	SERVIDOR PUBLICO 8	\$1.760,00	ESPECIALISTA DE ASESORÍA LEGAL Y PATROCINIO	3135	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	COTOPAXI	SERVIDOR PUBLICO 8	\$1.760,00	ESPECIALISTA DE ASESORÍA JURÍDICA	CAMBIO DE DENOMINACIÓN SIN MODIFICAR SU VALORACIÓN

	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 DOS PPI), REVISIÓN A LA CLASIFICACIÓN DESCENDENTE (DE UNA PPI) SIN MODIFICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PARTIDAS INDIVIDUALES, CAMBIO DE DENOMINACIÓN DE PUESTO NJS (DE UNA PPI)	Unidad de Talento Humano	
		N.º Informe	UTHM-2026-372
		Página:	15 de 15

NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR

SITUACIÓN ACTUAL				SITUACIÓN PROPUESTA				OBSERVACIONES
PARTIDA VACANTE	REGIMEN LABORAL	UNIDAD	DENOMINACION DE PUESTO	PARTIDA VACANTE	REGIMEN LABORAL	UNIDAD	DENOMINACION DE PUESTO	
1490	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	UNIDAD DE ESTUDIOS ESTRATÉGICOS	DIRECTOR DE ESTUDIOS ESTRATÉGICOS	1490	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	UNIDAD DE REGISTRO	DIRECTOR DE LA UNIDAD DE REGISTRO	CAMBIO DE DENOMINACIÓN DE PUESTO NJS

Fecha: 28 de mayo de 2026

G. ANEXOS

1. Memorando Nro. ESPE-VAG-2026-1513-M, Informe de Necesidad Nro. 92 y Hoja de Ruta
2. Memorando Nro. ESPE-UAJR-2026-0813-M, Informe Técnico Nro. UAJR-2026-028 y Hoja de Ruta
3. Memorando Nro. ESPE-SL-DIR-2026-0367-O, Informe Técnico Nro. ESPE-SL-THUM-2026-053 y Hoja de Ruta
4. Hoja de Ruta ESPE-UTHM-2026-3586-M.

H. APROBACIÓN

	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	FIRMA
Elaborado por:	Tlga. Ruth Estefanía Baño Ramírez	Asistente de Talento Humano	
Revisado por:	Ing. Arcenio Córdova Samaniego	Especialista de Talento Humano	
Aprobado por:	Ing. Alexandra Elizabeth Cabascango Hidalgo	Directora de Talento Humano	