



Secretaría General

ORDEN DE RECTORADO 2026-317-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 ascendidas, 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 (...) i) (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.D. 1008-S, 19-V-2017).- 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”;*

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 56 de la Ley Orgánica del Servicio Público, determina: *“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 (...);”;*

Que el artículo 61 de la Ley Orgánica del Servicio Público, prevé: *“Del subsistema de clasificación de puestos (Sustituido por la Disposición Reformatoria Primera Lit. i i de la Ley s/n R.D. 297-S, 2-VIII-2018; Reformado por el Art. 6 numeral 18 de la Ley Orgánica de Integridad Pública, R.D. 68-3S, 26-VI-2025; Reformado por la Sentencia 52-25-IN/25) 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”;*

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 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: (...) 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 (...);

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 CRNL 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-O 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. ESPE-SL-THUM-2026 075 de 10 de julio de 2026, el Especialista de Talento Humano, Sede Latacunga, emite informe en relación al cambio de denominación y revalorización de la remuneración mensual unificada de 1 partida presupuestaria individual, previa exposición de motivos, concluye: *“(...) 1. La Ley Orgánica del Servicio Público, su Reglamento General y la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos, faculta a la Unidad de Talento Humano a realizar cambios de denominación, 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. 2. El departamento académico requirente ha justificado técnicamente la necesidad de contar con el cargo de ASISTENTE EJECUTIVA 2, requerimiento que se sustenta en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos institucional y en el Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos (ROGOP). 3. En este contexto, se determina que las actividades asociadas a estos cargos son de carácter permanente y se mantendrán en el tiempo, en función de los objetivos institucionales. 4. El Área de Nómina verificó y certificó que la partida presupuestaria individual 6118 se encuentra en estado vacante por ello cumple con la normativa vigente para su utilización y la misma consta en el distributivo institucional. Recalcando además que sus actividades responden a necesidades permanentes conforme al ROGOP. 5. Se evidenció que la referida partida por motivos de renuncia voluntaria, proviene de proceso de creación de puestos y no registra ganador de concurso en la Plataforma de Reclutamiento y Selección del Ministerio del Trabajo, lo que habilita su uso. 6. El requerimiento de contratación y las acciones propuestas en el presente informe cuentan con la autorización de la máxima autoridad institucional, conforme consta en la sumilla inserta en la hoja de ruta descrita en el apartado de antecedentes. 7. La Sección de Talento Humano emite el presente Informe Técnico con pronunciamiento FAVORABLE para la ejecución del cambio de denominación y revalorización de la RMU, en apego a la normativa vigente (...). A su vez, recomienda: “(...) 1. Autorizar el cambio de denominación de la partida presupuestaria individual 6118, de PROMOTOR DE ARTE Y*

CULTURA a ASISTENTE EJECUTIVA 2. 2. Autorizar la revalorización en la RMU, de SP3 a SP1, en razón que no genera impacto presupuestario ni afecta la masa salarial institucional. 3. Disponer la elaboración de la respectiva Orden de Rectorado, mediante la cual se formalice el cambio de denominación, con base en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos institucional vigente y demás normativa aplicable. 4. Una vez habilitada la partida, disponer a la Unidad de Talento Humano y Sección Talento Humano de la Sede Latacunga, continuar con la ejecución de la planificación para cubrir la necesidad institucional, conforme al siguiente detalle (...);

Que mediante Oficio Nro. ESPE-SL-DIR-2026-0643-D de 15 de julio de 2026, el Director de la Sede Latacunga remite al infrascrito: *"(...) el informe N° ESPE-SL-THUM-2026-075, en el cual se solicita autorización para el: "CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE UNA PPI) Y REVALORIZACIÓN DE LA RMU DE MANERA DEFINITIVA"; de ser autorizada esta petición, solicito se digne disponer a Secretaría General, la emisión de la correspondiente orden de rectorado (...);"*

Que con fecha 15 de julio de 2026, mediante disposición electrónica inserta en hoja de ruta del Oficio Nro. ESPE-SL-DIR-2026-0643-D, se dio la disposición a la Secretaría General, la verificación de requisitos y elaboración de la respectiva Orden de Rectorado;

Que mediante Memorando Nro. ESPE-USGN-2026-0957-M de 23 de julio de 2026, la Secretaría General solicita a la Directora de Talento Humano: *"(...) se sirva informar y ratificar expresamente a esta Secretaría General si corresponde o no continuar con la elaboración y emisión de la respectiva Orden de Rectorado, indicando el fundamento técnico y normativo que sustente su criterio. Lo solicitado permitirá contar con la validación del área especializada responsable de la administración del talento humano, previo a la adopción de cualquier actuación administrativa por parte de esta dependencia ";*

Que a través de Memorando Nro. ESPE-UTHM-2026-5034-M de 24 de julio de 2026, la Directora de Talento Humano solicita a la Secretaría General: *"(...) se digne disponer a quien corresponda proceder con la elaboración y emisión de la respectiva Orden de Rectorado (...);"*

Que la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, en ejercicio de su autonomía responsable y conforme a su planificación institucional, debe adoptar las medidas administrativas necesarias para garantizar la continuidad, eficiencia y adecuada prestación de los servicios académicos y administrativos, mediante una gestión técnica y racional del talento humano, en cumplimiento de los principios de eficacia, eficiencia, calidad y planificación que rigen la administración pública;

Que en consecuencia, al encontrarse acreditados los presupuestos fácticos y jurídicos que sustentan la presente actuación administrativa, y al evidenciarse que las medidas propuestas constituyen acciones de optimización institucional que no generan incremento presupuestario ni afectan derechos de terceros, resulta procedente que la máxima autoridad institucional apruebe el cambio de denominación y revalorización de la remuneración mensual unificada de la partida presupuestaria individual Nro. 6118, conforme a la propuesta técnica emitida por la Unidad de Talento Humano; y,

En ejercicio de sus atribuciones

RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el cambio de denominación y revalorización de la remuneración mensual unificada de la partida presupuestaria individual Nro. 6118, la cual no genera impacto presupuestario ni afectan la masa salarial institucional, conforme lo establecido en el Informe Nro. ESPE-SL-THUM-2026 075 de 10 de julio de 2026, en los términos que expresamente se detallan a continuación:

DETALLE	SITUACIÓN ACTUAL	SITUACIÓN PROPUESTA
PARTIDA PRESUPUESTARIA INDIVIDUAL VACANTE	6118	6118
REGIMEN LABORAL	Servicio Civil Público (LOSEP)	Servicio Civil Público (LOSEP)
PROVINCIA	COTOPAXI	COTOPAXI
NIVEL OCUPACIONAL	2.NIVEL OPERATIVO	2.NIVEL OPERATIVO
ESCALA OCUPACIONAL	SERVIDOR PÚBLICO 3	SERVIDOR PÚBLICO 1
RMU	\$ 986,00	\$ 817,00
DENOMINACION DE PUESTO	PROMOTOR DE ARTE Y CULTURA	ASISTENTE EJECUTIVA 2
UNIDAD ORGANICA	SEDE LATACUNGA	SEDE LATACUNGA

En tal virtud, se anexa el Informe Nro. ESPE-SL-THUM-2026 075 de 10 de julio de 2026, constante en once (11) 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, Director de Sede Latacunga. 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 28 días del mes de julio de 2026.

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS-ESPE

Oswaldo Mauricio González Mosquera.
Coronel Ph.D.

Elaborado por:

Revisado por:

Abg. María Augusta de la Torre Phuma
Analista de Secretaría General

Dra. Alexandra Berenice Valdospinos Castro, Mgtr.
Secretaría General

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA EL SEÑOR DR. RAMIRO SALAZAR PEÑA, ESPECIALISTA DE TALENTO HUMANO, AL SEÑOR TCRN. DE E.M.S. ALEXIS ARMAS VACA, MSc, DIRECTOR DE LA SEDE LATACUNGA, REFERENTE AL REQUERIMIENTO DE CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE UNA PPI) Y REVALORIZACION DE LA RMU DE MANERA DEFINITIVA.		Sección de Talento Humano	
			N.º Informe	ESPE-SL-THUM-2026-075
			Página:	1 de 11

A. ANTECEDENTES

1. Informe de necesidad N° ESPE-SL-DCEX-2026-065 de fecha 23 de junio de 2026, presentado por el señor Ing. Jorge Sánchez Mosquera, Director del Departamento de Ciencias Exactas, en el cual solicita la contratación del reemplazo de la señora Ing. Josselyn Alejandra Caiza Fuel.
2. Oficio N° ESPE-SL-DIR-2026-0581-O, de fecha 24 de junio de 2026, con el cual el señor Tcrn. de EMS. Alexis Orlando Armas Vaca, M.Sc., Director de la Sede Latacunga, remite al señor Crnl. Oswaldo Mauricio González Mosquera, PhD., Rector de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, el Informe de necesidad N° ESPE-SL-DCEX-2026-065 y solicita la autorización para contratación de una Asistente Ejecutiva 2 para la Sede Latacunga, bajo la modalidad de nombramiento provisional.
3. Comentario inserto en hoja de ruta del oficio Nro. ESPE-SL-DIR-2026-0581-O, el señor Crnl. Oswaldo González Mosquera, PhD., Rector de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, dispone: ***“Agradeceré, continuar con el trámite respectivo de la solicitud en base a la normativa legal vigente.”***

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 [...]

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA EL SEÑOR DR. RAMIRO SALAZAR PEÑA, ESPECIALISTA DE TALENTO HUMANO, AL SEÑOR TCRN. DE E.M.S. ALEXIS ARMAS VACA, MSc, DIRECTOR DE LA SEDE LATACUNGA, REFERENTE AL REQUERIMIENTO DE CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE UNA PPI) Y REVALORIZACION DE LA RMU DE MANERA DEFINITIVA.		Sección de Talento Humano	
			N.º Informe	ESPE-SL-THUM-2026-075
			Página:	2 de 11

“Art. 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, 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

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA EL SEÑOR DR. RAMIRO SALAZAR PEÑA, ESPECIALISTA DE TALENTO HUMANO, AL SEÑOR TCRN. DE E.M.S. ALEXIS ARMAS VACA, MSc, DIRECTOR DE LA SEDE LATACUNGA, REFERENTE AL REQUERIMIENTO DE CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE UNA PPI) Y REVALORIZACION DE LA RMU DE MANERA DEFINITIVA.		Sección de Talento Humano	
			N.º Informe	ESPE-SL-THUM-2026-075
			Página:	3 de 11

Art. 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 (...)

Art. 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.

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA EL SEÑOR DR. RAMIRO SALAZAR PEÑA, ESPECIALISTA DE TALENTO HUMANO, AL SEÑOR TCRN. DE E.M.S. ALEXIS ARMAS VACA, MSc, DIRECTOR DE LA SEDE LATACUNGA, REFERENTE AL REQUERIMIENTO DE CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE UNA PPI) Y REVALORIZACION DE LA RMU DE MANERA DEFINITIVA.		Sección de Talento Humano	
			N.º Informe	ESPE-SL-THUM-2026-075
			Página:	4 de 11

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.

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 (...)

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

- a) Convocatoria;

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA EL SEÑOR DR. RAMIRO SALAZAR PEÑA, ESPECIALISTA DE TALENTO HUMANO, AL SEÑOR TCRN. DE E.M.S. ALEXIS ARMAS VACA, MSc, DIRECTOR DE LA SEDE LATACUNGA, REFERENTE AL REQUERIMIENTO DE CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE UNA PPI) Y REVALORIZACION DE LA RMU DE MANERA DEFINITIVA.		Sección de Talento Humano	
			N.º Informe	ESPE-SL-THUM-2026-075
			Página:	5 de 11

- 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.

Art. 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 EL SEÑOR DR. RAMIRO SALAZAR PEÑA, ESPECIALISTA DE TALENTO HUMANO, AL SEÑOR TCRN. DE E.M.S. ALEXIS ARMAS VACA, MSc, DIRECTOR DE LA SEDE LATACUNGA, REFERENTE AL REQUERIMIENTO DE CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE UNA PPI) Y REVALORIZACION DE LA RMU DE MANERA DEFINITIVA.		Sección de Talento Humano	
			N.º Informe	ESPE-SL-THUM-2026-075
			Página:	6 de 11

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”.

Art. 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).

“(...) 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

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA EL SEÑOR DR. RAMIRO SALAZAR PEÑA, ESPECIALISTA DE TALENTO HUMANO, AL SEÑOR TCRN. DE E.M.S. ALEXIS ARMAS VACA, MSc, DIRECTOR DE LA SEDE LATACUNGA, REFERENTE AL REQUERIMIENTO DE CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE UNA PPI) Y REVALORIZACION DE LA RMU DE MANERA DEFINITIVA.		Sección de Talento Humano	
	N.º Informe		ESPE-SL-THUM-2026-075	
	Página:		7 de 11	

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

Solicitar la autorización para el cambio de denominación de la partida presupuestaria individual vacante 6118 y revalorización de la remuneración permanente, sin generar impacto presupuestario, a fin de utilizar la misma conforme a la normativa legal, manual de puestos institucional y con ello atender la necesidad de contratación de una ASISTENTE EJECUTIVA 2 para la Sede Latacunga.

D. DESAROLLO

1. JUSTIFICACIÓN TECNICA DE CONTRATACIÓN. -

Requerimientos de puesto 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 del Reglamento en mención, orientado a atender el requerimiento de contratación del cargo de **ASISTENTE EJECUTIVA 2**, en razón que la señora ex - servidora pública Ing. Josselyn Alejandra Caiza Fuel, mediante memorando Nro. ESPE-SL-DCEX-2025-2050-M, de fecha 23 de diciembre del 2025, remite al señor Rector en funciones a esa fecha, la renuncia voluntaria al cargo como Asistente Ejecutiva 2, asignada al Departamento de Ciencias Exactas, bajo la modalidad nombramiento provisional; solicitud que fue aceptada mediante memorando N° ESPE-REC-2025-2827-M, de fecha 23 de diciembre del 2025 y notificada con memorando N°ESPE-VAD-2026-0001-M, siendo su último día de labores el 31 de diciembre de 2025.

Al ser un cargo que abarca tareas administrativas de apoyo y gestión de las comunicaciones, organización y planificación de la agenda, archivo de documentación, entre otras, es importante continuar contando con este contingente, ya que son tareas que no pueden ser redistribuidas o asignadas a otro/a servidor/a

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA EL SEÑOR DR. RAMIRO SALAZAR PEÑA, ESPECIALISTA DE TALENTO HUMANO, AL SEÑOR TCRN. DE E.M.S. ALEXIS ARMAS VACA, MSc, DIRECTOR DE LA SEDE LATACUNGA, REFERENTE AL REQUERIMIENTO DE CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE UNA PPI) Y REVALORIZACION DE LA RMU DE MANERA DEFINITIVA.		Sección de Talento Humano	
			N.º Informe	ESPE-SL-THUM-2026-075
			Página:	8 de 11

público/a, ya que al momento la Sede Latacunga, cuenta con un déficit de personal de Asistentes Ejecutivas, debido a que durante los últimos años esta Sede ha experimentado un crecimiento en el ámbito académico administrativo, por la integración de la Unidad de Gestión de Tecnologías UGT (extinto Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico), Unidades Académicas Especiales (ETFA, ESFORSE, IWIAS), creación de nuevos Departamentos Académicos, Carreras y Nivelación, la apertura de Programas de Maestría y Educación Continua; cabe resaltar que existe Asistentes Ejecutivas a las cuales se les ha asignado hasta dos departamentos y en otros no tienen asignada ninguna.

2. CAMBIO DE DENOMINACIÓN DE LA PARTIDA PRESUPUESTARIA INDIVIDUAL 6118 Y REVALORIZACION PERMANENTE, SIN GENERAR IMPACTO PRESUPUESTARIO.

Es importante señalar que el cargo de ASISTENTE EJECUTIVA 2, se encuentra contemplado en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Universidad vigente y una vez verificada la normativa legal y considerando la urgencia de contar con el talento humano necesario para garantizar el cumplimiento oportuno de las actividades planificadas; la Analista de Nómina de la Unidad de Talento Humano procedió a revisar, analizar y determinar la existencia de la partida vacante 6118, que al momento puede ser utilizada para atender la necesidad antes descrita y con ello solventar de manera oportuna e inmediata este pedido.

Así mismo, conforme a la normativa aplicable; proviene 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 presenta y detalla los cambios de denominación y revalorización de RMU de la partida 6118.

ASISTENTE EJECUTIVA 2 (Sede Latacunga)

Partida presupuestaria individual 6118 se propone un **cambio de denominación** del puesto de: **PROMOTOR DE ARTE Y CULTURA** correspondiente al grupo ocupacional de Servidor Público 3, con una RMU de USD.986,00 (Novecientos Ochenta y seis dólares con 00/100 de los Estados Unidos de América) a **ASISTENTE EJECUTIVA 2**, correspondiente al grupo ocupacional de Servidor Público 1, con una RMU 817,00 (Ochocientos diecisiete dólares con 00/100 de los Estados Unidos de América).

3. LISTA DE ASIGNACIONES

Por lo expuesto, se solicita el cambio de denominación de la partida presupuestaria individual 6118 la cual no genera impacto presupuestario ni afecta la masa salarial institucional, por el contrario se verifica que la remuneración mensual unificada de la

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA EL SEÑOR DR. RAMIRO SALAZAR PEÑA, ESPECIALISTA DE TALENTO HUMANO, AL SEÑOR TCRN. DE E.M.S. ALEXIS ARMAS VACA, MSc, DIRECTOR DE LA SEDE LATACUNGA, REFERENTE AL REQUERIMIENTO DE CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE UNA PPI) Y REVALORIZACION DE LA RMU DE MANERA DEFINITIVA.		Sección de Talento Humano	
			N.º Informe	ESPE-SL-THUM-2026-075
			Página:	9 de 11

referida partida se encuentra sobrevalorada para el puesto de Asistente Ejecutiva 2, por lo que es necesario realizar la revalorización de la remuneración de manera permanente en los términos que se detallan a continuación, a fin de continuar con el trámite correspondiente ante el Ministerio de Economía y Finanzas:

Se adjunta como parte constitutiva del presente informe la “Lista de Asignaciones” correspondiente al cambio de denominación que no generar impacto presupuestario en la partida presupuestaria individual Nro. 6118.

DETALLE	SITUACIÓN ACTUAL	SITUACIÓN PROPUESTA
PARTIDA PRESUPUESTARIA INDIVIDUAL VACANTE	6118	6118
REGIMEN LABORAL	Servicio Civil Público (LOSEP)	Servicio Civil Público (LOSEP)
PROVINCIA	COTOPAXI	COTOPAXI
NIVEL OCUPACIONAL	2.NIVEL OPERATIVO	2.NIVEL OPERATIVO
ESCALA OCUPACIONAL	SERVIDOR PÚBLICO 3	SERVIDOR PÚBLICO 1
RMU	\$ 986,00	\$ 817,00
DENOMINACION DE PUESTO	PROMOTOR DE ARTE Y CULTURA	ASISTENTE EJECUTIVA 2
UNIDAD ORGANICA	SEDE LATACUNGA	SEDE LATACUNGA

E. CONCLUSIONES

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

1. La Ley Orgánica del Servicio Público, su Reglamento General y la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos, faculta a la Unidad de Talento Humano a realizar cambios de denominación, 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.
2. El departamento académico requirente ha justificado técnicamente la necesidad de contar con el cargo de ASISTENTE EJECUTIVA 2, requerimiento que se sustenta en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos institucional y en el Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos (ROGOP).

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA EL SEÑOR DR. RAMIRO SALAZAR PEÑA, ESPECIALISTA DE TALENTO HUMANO, AL SEÑOR TCRN. DE E.M.S. ALEXIS ARMAS VACA, MSc, DIRECTOR DE LA SEDE LATACUNGA, REFERENTE AL REQUERIMIENTO DE CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE UNA PPI) Y REVALORIZACION DE LA RMU DE MANERA DEFINITIVA.		Sección de Talento Humano	
			N.º Informe	ESPE-SL-THUM-2026-075
			Página:	10 de 11

- En este contexto, se determina que las actividades asociadas a estos cargos son de carácter permanente y se mantendrán en el tiempo, en función de los objetivos institucionales.
- El Área de Nómina verificó y certificó que la partida presupuestaria individual 6118 se encuentra en estado vacante por ello cumple con la normativa vigente para su utilización y la misma consta en el distributivo institucional. Recalcando además que sus actividades responden a necesidades permanentes conforme al ROGOP.
- Se evidenció que la referida partida por motivos de renuncia voluntaria, proviene de proceso de creación de puestos y no registra ganador de concurso en la Plataforma de Reclutamiento y Selección del Ministerio del Trabajo, lo que habilita su uso.
- El requerimiento de contratación y las acciones propuestas en el presente informe cuentan con la autorización de la máxima autoridad institucional, conforme consta en la sumilla inserta en la hoja de ruta descrita en el apartado de antecedentes.
- La Sección de Talento Humano emite el presente Informe Técnico con pronunciamiento **FAVORABLE** para la ejecución del cambio de denominación y revalorización de la RMU, 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 Sección se permite solicitar a usted señor Director, se digne trasladar el presente informe al señor Rector, a fin disponga lo siguiente:

- Autorizar el cambio de denominación de la partida presupuestaria individual 6118, de PROMOTOR DE ARTE Y CULTURA a **ASISTENTE EJECUTIVA 2.**
- Autorizar la revalorización en la RMU, de SP3 a SP1, en razón que no genera impacto presupuestario ni afecta la masa salarial institucional.
- Disponer la elaboración de la respectiva Orden de Rectorado, mediante la cual se formalice el cambio de denominación, con base en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos institucional vigente y demás normativa aplicable.
- Una vez habilitada la partida, disponer a la Unidad de Talento Humano y Sección Talento Humano de la Sede Latacunga, continuar con la ejecución de la planificación para cubrir la necesidad institucional, conforme al siguiente detalle:

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA EL SEÑOR DR. RAMIRO SALAZAR PEÑA, ESPECIALISTA DE TALENTO HUMANO, AL SEÑOR TCRN. DE E.M.S. ALEXIS ARMAS VACA, MSc, DIRECTOR DE LA SEDE LATACUNGA, REFERENTE AL REQUERIMIENTO DE CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE UNA PPI) Y REVALORIZACION DE LA RMU DE MANERA DEFINITIVA.	Sección de Talento Humano	
		N.º Informe	ESPE-SL-THUM-2026-075
		Página:	11 de 11

DETALLE	SITUACIÓN ACTUAL	SITUACIÓN PROPUESTA
PARTIDA PRESUPUESTARIA INDIVIDUAL VACANTE	6118	6118
REGIMEN LABORAL	Servicio Civil Público (LOSEP)	Servicio Civil Público (LOSEP)
PROVINCIA	COTOPAXI	COTOPAXI
NIVEL OCUPACIONAL	2.NIVEL OPERATIVO	2.NIVEL OPERATIVO
ESCALA OCUPACIONAL	SERVIDOR PÚBLICO 3	SERVIDOR PÚBLICO 1
RMU	\$ 986,00	\$ 817,00
DENOMINACION DE PUESTO	PROMOTOR DE ARTE Y CULTURA	ASISTENTE EJECUTIVA 2
UNIDAD ORGANICA	SEDE LATACUNGA	SEDE LATACUNGA

Fecha: 10 de julio de 2026

G. ANEXOS

1. Oficio Nro. ESPE-SL-DIR-2026-0581-O
2. Informe de necesidad N° ESPE-SL-DCEX-2026-065
3. Hoja de ruta del oficio Nro. ESPE-SL-DIR-2026-0581-O

H. APROBACIÓN

DETALLE	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	FIRMA
Elaborado por:	Ing. Ana Lucía Flores Sarango	Analista de Talento Humano 1	
Aprobado por:	Ing. Dr. Ramiro Salazar Peña	Especialista de Talento Humano	