



Secretaría General

ORDEN DE RECTORADO 2026-318-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 (...) 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 I 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-DDI-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-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-2026-509 de 14 de julio de 2026, la Directora de Talento Humano, emite informe en relación al cambio de denominación 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 establecen la posibilidad de efectuar cambios de denominación de puestos, siempre que estos se encuentren debidamente sustentados mediante informe técnico, no modifiquen la valoración ni clasificación del puesto, no generen impacto presupuestario y cuenten con la autorización de la máxima autoridad institucional. 2. Del análisis de las funciones efectivamente desempeñadas por el servidor que ocupa la partida presupuestaria individual Nro. 830, se evidencia correspondencia con las actividades previstas para el puesto de Analista de Talento Humano I, conforme al Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE y al Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos (ROGOP), por lo que el cambio de denominación solicitado se encuentra técnicamente sustentado. 3. Se verifica que el cambio de denominación propuesta no modifica la valoración, clasificación, grupo ocupacional, grado ni la remuneración mensual unificada del puesto; en consecuencia, no genera impacto presupuestario ni afecta la masa salarial institucional. 4. La denominación propuesta permite mantener concordancia entre las funciones que actualmente ejecuta el servidor y la denominación del puesto, fortaleciendo la gestión de los procesos informáticos de la Unidad de Talento Humano y contribuyendo a una adecuada administración de la información institucional (...)"*. A su vez, recomienda: *"(...) 1. Autorizar el cambio de denominación de la partida presupuestaria individual Nro. 830, de Analista de Nómina a Analista de Talento Humano I, por encontrarse técnica y normativamente sustentado, sin que dicha modificación implique cambios en la valoración, clasificación o remuneración del puesto, ni genere impacto presupuestario. 2. 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. 3. Una vez emita la Orden de Rectorado, disponer a la Unidad de Talento Humano ejecutar la planificación y autorizar el trámite administrativo correspondiente para ejecutar dicho cambio (...);"*

Que mediante Memorando Nro. ESPE-VAD-2026-1759-M de 15 de julio de 2026, el Vicerrector Administrativo solicita al infrascrito: *"(...) se digné autorizar el cambio de denominación de la partida presupuestaria individual ocupada Nro. 830, manteniendo su valoración, grupo ocupacional, grado y remuneración, sin que ello genere impacto presupuestario (...);"*

Que con fecha 20 de julio de 2026, mediante disposición electrónica inserta en hoja de ruta del Memorando Nro. ESPE-VAD-2026-1759-M, se dio la disposición a la Secretaría General, la verificación de requisitos y elaboración 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 de la partida presupuestaria individual Nro. 830, 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 de la partida presupuestaria individual Nro. 830, la cual no genera impacto presupuestario ni afectan la masa salarial institucional, conforme lo establecido en el Informe Nro. UTHM-2026-509 de 14 de julio de 2026, en los términos que expresamente se detallan a continuación:

SITUACIÓN ACTUAL						SITUACIÓN PROPUESTA						OBSERVACIONES
PARTIDA VACANTE	RÉGIMEN LABORAL	PROVINCIA	ESCALA OCUPACIONAL	RMU	DENOMINACIÓN DE PUESTO	PARTIDA VACANTE	RÉGIMEN LABORAL	PROVINCIA	ESCALA OCUPACIONAL	RMU	DENOMINACIÓN DE PUESTO	
830	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	PICHINCHA	SERVIDOR PUBLICO 5	\$1.212,00	ANALISTA DE NOMINA	830	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	PICHINCHA	SERVIDOR PUBLICO 5	\$1.212,00	ANALISTA DE TALENTO HUMANO 1	CAMBIO DE DENOMINACIÓN

En tal virtud, se anexa el Informe Nro. UTHM-2026-509 de 14 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. Y, para conocimiento: Auditoría Interna.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

Expedida en el Rectorado de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, en la ciudad de Sangolquí, a los 27 días del mes de 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.
Secretaria General

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA LA SRA. DIRECTORA DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE AL CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE UNA PPI)		Unidad de Talento Humano	
			N.º Informe	UTHM-2026-509
			Página:	1 de 12

A. ANTECEDENTES

Memorando Nro. ESPE-UTHM-2026-3142-M del 11 de mayo de 2026, mediante el cual la señora Directora de la Unidad de Talento Humano, comunicó la reorganización de las actividades que se encuentran bajo la responsabilidad de cada uno de los Especialistas de la Unidad y por ende las responsabilidades que deben cumplir cada Analista y Asistente.

Memorando Nro. ESPE-UTHM-2026-3146-M del 11 de mayo de 2026, mediante el cual entre otros aspectos se dispuso a los Analistas de Nómina, se dignen remitir el detalle de las actividades que realizarán a partir de la fecha.

Memorando Nro. ESPE-UTHM-2026-3361-M del 15 de mayo de 2026, mediante el cual se anexa la nueva distribución de las actividades que van a cumplir cada uno de los funcionarios del área de nómina.

Acta de Reunión Interna Nro. 0031, en la cual se detallan las actividades del Ing. Marco Guerra León.

- Registrar la información completa en todos los módulos, de los expedientes del personal nuevo en los sistemas internos y externos como: el BANNER y el SIITH.
- Actualizar y verificar el registro de la información completa en todos los módulos, de los expedientes del personal que labora en la universidad en los sistemas internos y externos como: el BANNER y SIITH.
- Registrar la información de sanciones del personal en los sistemas internos y externos como: el BANNER y el SIITH.
- Registrar la información correspondiente a movimientos de personal, subrogaciones, encargos, entre otros en los sistemas internos y externos como: el BANNER y el SIITH.
- Registrar la información de SIS y SSO en los sistemas internos y externos como: el BANNER y el SIITH (de ser el caso).
- Realizar el cálculo y gestionar las solicitudes de pago de liquidaciones de haberes de personal cesante.
- Revisión, elaboración, validación, ingreso y generación del pago de las liquidaciones de haberes del personal académico y de apoyo académico, administrativos y trabajadores.
- Verificación de Actas de Finiquito personal de Código de Trabajo.
- Monitorear la matriz de información general de las Unidad/Sección de Talento Humano a fin de contar con la información actualizada en el sistema informático institucional.
- Elaborar, validar y remitir la información de remuneraciones en los formatos de transparencia.
- Revisión, elaboración, validación, ingreso y generación de la nómina del décimo tercer sueldo y cuarto sueldo acumulado, en coordinación con la Lic. Paulina Vivar.
- Parametrizar el módulo de vacaciones y GTH.
- Actualización de los años de servicio del personal de la Universidad para automatizar los años de servicio y poder emitir los certificados de trabajo.
- Actualizar las hojas de vida del personal de la comunidad universitaria, especialmente lo relacionado a los títulos y capacitaciones.
- Implementar el módulo de Seguridad y Salud Ocupacional en coordinación con el SIS/SSO/UBUN.
- Participar como miembro de la comisión para el Comité de Seguridad de la Información.

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA LA SRA. DIRECTORA DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE AL CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE UNA PPI)		Unidad de Talento Humano	
			N.º Informe	UTHM-2026-509
			Página:	2 de 12

- Liderar y atender los requerimientos relacionados con el proceso de acreditación y aseguramiento de la calidad académica, como miembro y responsable designado por la Unidad de Talento Humano, para subir y/o registrar la información en la plataforma del SIIES.
- Participar en representación de la Unidad de Talento Humano como miembro de la comisión Green University, así como de Smart University
- Otras actividades relacionadas en el ámbito de sus competencias designadas por la Dirección de la Unidad de Talento Humano.

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

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA LA SRA. DIRECTORA DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE AL CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE UNA PPI)		Unidad de Talento Humano	
			N.º Informe	UTHM-2026-509
			Página:	3 de 12

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

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.

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA LA SRA. DIRECTORA DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE AL CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE UNA PPI)		Unidad de Talento Humano	
			N.º Informe	UTHM-2026-509
			Página:	4 de 12

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

Art. 162.- Subsistema de clasificación de puestos.- El subsistema de clasificación de puestos es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos estandarizados para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos, que será aplicable para las instituciones descritas en el artículo 3 de la LOSEP. (...)

Art. 163.- Principios y fundamentos del subsistema de clasificación de puestos.- La resolución que expida el Ministerio de Relaciones Laborales con el fin de establecer la clasificación de puestos, su nomenclatura y valoración, prevista en el artículo 61 de la LOSEP, reconocerá principalmente el tipo de trabajo, su dificultad, ámbito de acción, complejidad, nivel académico y responsabilidad, así como los requisitos de aptitud y experiencia necesarios para el desempeño de los puestos públicos.

La valoración y clasificación de puestos se realizará en aplicación de los procedimientos y procesos que deban ejecutarse para la consecución del portafolio de productos y servicios institucionales, y los objetivos contenidos en la planificación del talento humano y demás planes institucionales (...)

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

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA LA SRA. DIRECTORA DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE AL CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE UNA PPI)		Unidad de Talento Humano	
			N.º Informe	UTHM-2026-509
			Página:	5 de 12

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;
- 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

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA LA SRA. DIRECTORA DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE AL CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE UNA PPI)		Unidad de Talento Humano	
			N.º Informe	UTHM-2026-509
			Página:	6 de 12

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:

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 (...)

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA LA SRA. DIRECTORA DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE AL CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE UNA PPI)		Unidad de Talento Humano	
			N.º Informe	UTHM-2026-509
			Página:	7 de 12

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 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 (...).”

ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2021-239 del 21 de septiembre de 2021, 1: REFORMAR EL ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2018-0185, PUBLICADO EN EL REGISTRO OFICIAL Nro. 322 DE 7 DE SEPTIEMBRE DE 2018, QUE EXPIDIÓ LAS DIRECTRICES PARA LOS PROCESOS DE DESVINCULACIÓN DE SERVIDORAS Y SERVIDORES CON NOMBRAMIENTO PERMANENTE CON EL FIN DE ACOGERSE AL RETIRO POR JUBILACIÓN

Art. 5.- Sustituir la Disposición General Séptima, por la siguiente:

“SÉPTIMA.- Cuando se haya aceptado la solicitud de retiro para acogerse a la jubilación conforme a lo dispuesto en el literal j) del artículo 47 de la LOSEP, y una vez que el servidor haya cesado en sus funciones, la Unidad de Administración de Talento Humano – UATH institucional no podrá utilizar la partida vacante del servidor cesante, hasta la devengación del valor que le corresponda por concepto de compensación de retiro por jubilación.

Si la devengación del valor sobrepasa los treinta y seis meses, contados desde la fecha de desvinculación del ex – servidor, la entidad pública podrá utilizar la partida vacante del servidor cesante, siempre que, de forma previa, la Unidad de Administración de Talento Humano - UATH institucional emita el correspondiente informe técnico que justifique en debida forma la necesidad de ocupar la partida. Este informe deberá contar con la aprobación de la máxima autoridad de la entidad y la certificación presupuestaria del Ministerio de Economía y Finanzas.

Se exceptúan de la obligación de devengación, los casos especiales de puestos únicos y puestos de docentes y médicos especialistas y subespecialistas, en los que se podrá utilizar la partida vacante de forma inmediata, a fin de garantizar la adecuada gestión de la entidad

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA LA SRA. DIRECTORA DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE AL CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE UNA PPI)		Unidad de Talento Humano	
			N.º Informe	UTHM-2026-509
			Página:	8 de 12

requirente. En estos casos, las instituciones deberán contar con el informe técnico y la certificación presupuestaria mencionados en el inciso anterior.”

C. OBJETIVO

- Determinar la viabilidad del cambio de denominación de la partida presupuestaria individual ocupada Nro. 830, sin modificar su valoración, grupo ocupacional, grado ni remuneración, y sin generar impacto presupuestario, a fin de atender los requerimientos de la Unidad de Talento Humano, en observancia de la normativa vigente y de las disposiciones establecidas en el Manual de Descripción, Clasificación y Valoración de Puestos de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

D. DESAROLLO

- 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”*.

Para 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 por finalidad dar cumplimiento al objetivo establecido en el literal C, orientado a determinar la viabilidad del cambio de denominación de la partida presupuestaria individual ocupada Nro. 830, correspondiente al puesto de Analista de Nómina, por la denominación de Analista de Talento Humano 1, asignada a la Unidad de Talento Humano, sin que ello implique modificación de la valoración del puesto ni genere impacto presupuestario.
- La solicitud se sustenta en que, a la fecha, el Área de Nómina dispone de tres servidores que desempeñan funciones de analista; no obstante, el Ing. Marco Moisés Guerra León, en atención a sus conocimientos, competencias y experiencia técnica, destina la mayor parte de su jornada laboral a la administración, mantenimiento y soporte de los sistemas informáticos de la Unidad de Talento Humano, desarrollando actividades que difieren de las inherentes al puesto de Analista de Nómina.
- Lo expuesto se encuentra sustentado en los antecedentes descritos en el presente informe, en el memorando Nro. ESPE-UTHM-2026-3142-M, de 11 de mayo de 2026, y en el Acta de Reunión Interna Nro. 0031, documentos que constituyen el soporte técnico para el análisis de la viabilidad del cambio de denominación solicitado.
- De conformidad con el análisis efectuado y la documentación de sustento, se evidencia la necesidad de incorporar en la Unidad de Talento Humano un puesto con la denominación de

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA LA SRA. DIRECTORA DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE AL CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE UNA PPI)		Unidad de Talento Humano	
			N.º Informe	UTHM-2026-509
			Página:	9 de 12

Analista de Talento Humano 1, mediante el cambio de denominación de la partida presupuestaria individual Nro. 830. Esta necesidad obedece a que el servidor que ocupa dicha partida desempeña, de forma predominante, funciones relacionadas con la administración, mantenimiento y soporte de los sistemas informáticos de la Unidad de Talento Humano, actividades que contribuyen al cumplimiento de la normativa legal y técnica aplicable y al desarrollo oportuno de los procesos institucionales.

- El análisis técnico realizado determina que el cambio de denominación de la partida presupuestaria individual Nro. 830, de Analista de Nómina a Analista de Talento Humano 1, no modifica la valoración, clasificación, grupo ocupacional, grado ni remuneración del puesto y, en consecuencia, no genera impacto presupuestario. Asimismo, se verifica que la denominación propuesta guarda correspondencia con las funciones efectivamente desempeñadas por el servidor, permitiendo fortalecer la gestión de los procesos informáticos de la Unidad de Talento Humano, mejorar la administración de la información institucional y disponer de datos oportunos, íntegros y confiables para la atención de los requerimientos de las unidades internas y de los organismos de control.
- De la revisión del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos vigente de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE se verifica que el puesto de Analista de Talento Humano 1 se encuentra debidamente contemplado en dicho instrumento técnico. De igual forma, se constata que sus productos y servicios están definidos en el Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos (ROGOP), lo que evidencia que las actividades inherentes al puesto corresponden a funciones de carácter permanente y se encuentran alineadas con la estructura organizacional y las necesidades institucionales.
- A continuación, detallo las actividades a cumplir por parte del Analista de Talento Humano 1:
 - ✓ Registrar la información completa en todos los módulos, de los expedientes del personal nuevo en los sistemas internos y externos como: el BANNER, SUT y SIITH.
 - ✓ Actualizar y verificar el registro de la información completa en todos los módulos, de los expedientes del personal que labora en la universidad en los sistemas internos y externos como: el BANNER, SUT y SIITH.
 - ✓ Registrar la información de sanciones del personal en los sistemas internos y externos como: el BANNER, SUT y SIITH.
 - ✓ Subir la información del personal académico, de apoyo académico, servidores y trabajadores en la plataforma del SIIES.
 - ✓ Registrar la información correspondiente a movimientos de personal, subrogaciones, encargos, entre otros en los sistemas internos y externos como: el BANNER y SIITH.
 - ✓ Registrar la información de SIS y SSO en los sistemas internos y externos como: el BANNER y el SIITH (de ser el caso).
 - ✓ Verificación de Actas de Finiquito personal de Código de Trabajo.
 - ✓ Monitorear la matriz de información general de las Unidad/Sección de Talento Humano a fin de contar con la información actualizada en el sistema informático institucional.
 - ✓ Apoyo en la parametrización del módulo de vacaciones, Control de Asistencia y GTH, en coordinación con la Analista encargada del manejo de este subproceso.
 - ✓ Actualización de los años de servicio del personal de la Universidad para automatizar los años de servicio y poder emitir los certificados de trabajo.
 - ✓ Actualizar las hojas de vida del personal de la comunidad universitaria, especialmente lo relacionado a los títulos y capacitaciones.

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA LA SRA. DIRECTORA DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE AL CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE UNA PPI)					Unidad de Talento Humano	
						N.º Informe	UTHM-2026-509
						Página:	10 de 12

- ✓ Implementar el módulo de Seguridad y Salud Ocupacional en coordinación con el SIS/SSO/UBUN.
- ✓ Participar como miembro de la comisión para el Comité de Seguridad de la Información.
- ✓ Liderar y atender los requerimientos relacionados con el proceso de acreditación y aseguramiento de la calidad académica, como miembro y responsable designado por la Unidad de Talento Humano, para subir y/o registrar la información en la plataforma del SIIES.
- ✓ Participar en representación de la Unidad de Talento Humano como miembro de la comisión Green University y Smart University.
- ✓ Otras actividades relacionadas en el ámbito de sus competencias designadas por la Dirección de la Unidad de Talento Humano.

- Lista de asignaciones de Analista de Nómina a Analista de Talento Humano 1:

SITUACIÓN ACTUAL						SITUACIÓN PROPUESTA						OBSERVACIONES
PARTIDA VACANTE	RÉGIMEN LABORAL	PROVINCIA	ESCALA OCUPACIONAL	RMU	DENOMINACIÓN DE PUESTO	PARTIDA VACANTE	RÉGIMEN LABORAL	PROVINCIA	ESCALA OCUPACIONAL	RMU	DENOMINACIÓN DE PUESTO	
830	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	PICHINCHA	SERVIDOR PUBLICO 5	\$1.212,00	ANALISTA DE NÓMINA	830	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	PICHINCHA	SERVIDOR PUBLICO 5	\$1.212,00	ANALISTA DE TALENTO HUMANO 1	CAMBIO DE DENOMINACIÓN

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 establecen la posibilidad de efectuar cambios de denominación de puestos, siempre que estos se encuentren debidamente sustentados mediante informe técnico, no modifiquen la valoración ni clasificación del puesto, no generen impacto presupuestario y cuenten con la autorización de la máxima autoridad institucional.
2. Del análisis de las funciones efectivamente desempeñadas por el servidor que ocupa la partida presupuestaria individual Nro. 830, se evidencia correspondencia con las actividades previstas para el puesto de Analista de Talento Humano 1, conforme al Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE y al Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos (ROGOP), por lo que el cambio de denominación solicitado se encuentra técnicamente sustentado.
3. Se verifica que el cambio de denominación propuesto no modifica la valoración, clasificación, grupo ocupacional, grado ni la remuneración mensual unificada del puesto; en consecuencia, no genera impacto presupuestario ni afecta la masa salarial institucional.
4. La denominación propuesta permite mantener concordancia entre las funciones que actualmente ejecuta el servidor y la denominación del puesto, fortaleciendo la gestión de los procesos informáticos de la Unidad de Talento Humano y contribuyendo a una adecuada administración de la información institucional

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:

	INFORME TÉCNICO QUE PRESENTA LA SRA. DIRECTORA DE TALENTO HUMANO AL SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, REFERENTE AL CAMBIO DE DENOMINACIÓN (DE UNA PPI)					Unidad de Talento Humano	
						N.º Informe	UTHM-2026-509
						Página:	11 de 12

1. Autorizar el cambio de denominación de la partida presupuestaria individual Nro. 830, de Analista de Nómina a Analista de Talento Humano 1, por encontrarse técnica y normativamente sustentado, sin que dicha modificación implique cambios en la valoración, clasificación o remuneración del puesto, ni genere impacto presupuestario.
2. 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.
3. Una vez emita la Orden de Rectorado, disponer a la Unidad de Talento Humano ejecutar la planificación y autorizar el trámite administrativo correspondiente para ejecutar dicho cambio.

SITUACIÓN ACTUAL						SITUACIÓN PROPUESTA						OBSERVACIONES
PARTIDA VACANTE	RÉGIMEN LABORAL	PROVINCIA	ESCALA OCUPACIONAL	RMU	DENOMINACIÓN DE PUESTO	PARTIDA VACANTE	RÉGIMEN LABORAL	PROVINCIA	ESCALA OCUPACIONAL	RMU	DENOMINACIÓN DE PUESTO	
830	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	PICHINCHA	SERVIDOR PUBLICO 5	\$1.212,00	ANALISTA DE NÓMINA	830	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	PICHINCHA	SERVIDOR PUBLICO 5	\$1.212,00	ANALISTA DE TALENTO HUMANO 1	CAMBIO DE DENOMINACIÓN

Fecha: 14 de julio de 2026

G. ANEXOS

- Memorando Nro. ESPE-UTHM-2026-3142-M del 11 de mayo de 2026
- Memorando Nro. ESPE-UTHM-2026-3146-M del 11 de mayo de 2026
- Memorando Nro. ESPE-UTHM-2026-3361-M del 15 de mayo de 2026
- Acta de Reunión Interna Nro. 0031

H. APROBACIÓN

DETALLE	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	FIRMA
Elaborado por:	Ing. Luis Martín López Rodríguez	Analista de Talento Humano	
Revisado por:	Ing. Arcenio Córdova Samaniego	Especialista de Talento Humano	
Aprobado por:	Ing. Alexandra Elizabeth Cabascango Hidalgo	Directora de Talento Humano	